

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum ketenagakerjaan seringkali identik dengan istilah hukum perburuhan, sebab dalam hukum ketenagakerjaan berisi mengenai relasi atau hubungan secara vertikal antara buruh dan majikan atau buruh dengan penguasa, demikian juga dengan hubungan horizontal yaitu antara buruh dengan buruh. Pada dasarnya hubungan kerja yaitu, hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh majikan dan buruh, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.¹

Adanya sebuah hubungan seringkali terjadi konflik antara para pihak, oleh karena itu dalam rangka pencegahan yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan yang dapat menimbulkan konflik cara mengantisipasinya yaitu dengan adanya suatu aturan baku yang mengatur agar para pihak dapat menahan diri dan dapat menyelesaikan permasalahan.² Hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan dalam hal ini dapat dikatakan sebagai suatu perangkat aturan atau norma yang tertulis maupun tidak tertulis yang didalamnya mengatur mengenai bentuk hubungan industrial pengusaha dan pekerja atau buruh.³

¹ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djambatan, 1985, Hlm. 53.

² Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008, Hlm. 2.

³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, Hlm. 45.

Perkembangan zaman dan segala aspek kehidupan berevolusi dalam setiap aspeknya, salah satunya yaitu peraturan mengenai ketenagakerjaan, banyak faktor yang mengakibatkan adanya pembaharuan yang terus meningkat dalam bidang perdagangan dan industri dari waktu ke waktu. Tenaga kerja yang mulanya bekerja pada sektor pertanian kemudian bergeser menjadi sektor industri yang berkembang secara luas dan cepat dengan munculnya berbagai perusahaan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Mengingat sejarah lahirnya hukum perburuhan di dunia, berawal dengan adanya era revolusi industri di Negara Eropa, lebih tepatnya pada abad ke-19 yang berada di Negara Inggris. Sejarah lahirnya hukum perburuhan di Indonesia diawali dengan zaman perburuhan dimana hal ini merupakan masa yang sangat suram yaitu dengan diberlakukannya sistem kerja rodi dan poenale sanksi.⁴ Negara sebagai organisasi tertinggi memiliki suatu kewajiban untuk menjamin kesejahteraan masyarakat dan meminimalisir tingkat pengangguran yang ada dengan menyediakan lapangan pekerjaan, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa *"Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak"*. Adanya masa perbudakan, kerja paksa, dan revolusi industri membuat pemerintah mengeluarkan suatu peraturan dan kebijakan sebagaimana yang diatur pasal ini sebagai tujuan untuk memberikan proteksi dan kesempatan pada rakyatnya.⁵

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2014, Hlm. 3.

⁵ Soedarjadi, *Loc.Cit.*

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan)⁶ memiliki dua sistem cara dalam mengatur mengenai memperkerjakan tenaga kerja, yaitu dengan adanya tenaga kerja tetap/pekerja waktu tidak tertentu dan tenaga kerja tidak tetap/pekerja waktu tertentu. Tenaga kerja tetap/pekerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan untuk melakukan hubungan kerja yang bersifat tetap,⁷ sedangkan tenaga kerja tidak tetap/pekerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu yang telah ditentukan dan atau untuk suatu pekerjaan tertentu.⁸

Perkembangan yang cukup pesat dalam era globalisasi saat ini, mengakibatkan hubungan kerja yang pada awalnya merupakan suatu hubungan antara si pemberi kerja dengan pelaksana kerja saja, akan tetapi dengan adanya perkembangan yang ada maka muncul adanya suatu aktivitas guna meminimalisir penggunaan tenaga kerja dengan cara menyerahkan pekerjaan penunjang kepada pihak lain, sedangkan perusahaan menangani pekerjaan inti dari perusahaan itu sendiri, kegiatan ini dapat disebut dengan istilah alih daya yang sebelumnya disebut *outsourcing*. Keberadaan alih daya ini kemudian diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perusahaan dapat memberikan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain melalui adanya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara hitam diatas putih.

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279.

⁷ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, Bandung: Pt Citra Aditya Bakti, 2006, Hlm. 5

⁸ *Ibid*, Hlm. 10

UU Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit menjelaskan mengenai sistem alih daya ini, akan tetapi jika kemudian dipahami lebih dalam mengenai pasal ini maka secara tersirat pasal tersebut menyatakan mengenai sistem alih daya. Sehingga aturan inilah yang menjadi dasar perusahaan sebagai pemberi kerja melakukan penyerahan pekerjaan kepada pihak lain. Adapun mengenai syarat-syarat penyerahan, penempatan, jenis perjanjian yang digunakan, perlindungan hak pekerja, perusahaan serta perizinannya dalam hal ini diatur dalam pasal-pasal berikutnya.

Dunia ketenagakerjaan dari tahun ke tahun mengalami banyak pembaharuan baik itu sistem maupun produk hukum, salah satunya mengenai hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai alih daya. Saat ini Pemerintah Indonesia melakukan pembaharuan peraturan mengenai ketenagakerjaan, dengan disahkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta kerja).⁹ Pembaharuan peraturan tersebut terdapat beberapa hal yang sebelumnya sudah pernah diatur pada UU Ketenagakerjaan, selain itu ada beberapa ketentuan yang sebelumnya sudah pernah diatur dan mengalami penghapusan dan perubahan khususnya mengenai alih daya.

Adapun beberapa ketentuan yang dihapus dan diubah dalam UU Cipta kerja diantaranya, ketentuan Pasal 64, Pasal 65 dan perubahan atas Pasal 66 dalam UU Ketenagakerjaan dengan dihapusnya ketentuan ayat (1) yang mengatur mengenai pembatasan pemberian kegiatan terhadap pekerja/buruh perusahaan penyedia jasa.

⁹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Dalam UU Cipta Kerja ayat tersebut dihapus, begitupula dengan ayat lainnya mengalami perubahan. Perubahan pada pasal 66 UU Cipta Kerja berbunyi:

- 1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun pekerjaan kerja waktu tidak tertentu.
- 2) Perlindungan pekerja/buruh, upah, dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan.
- 3) Dalam hal perusahaan alih daya memperkerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perjanjian tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- 4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat
- 5) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

- 6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan peraturan pemerintah.

Sebagaimana diketahui bahwa Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan putusan, terkait gugatan UU Cipta Kerja yang dilakukan oleh serikat pekerja. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa “Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, tidak dilakukan perbaikan dalam waktu dua tahun sejak putusan ini diucapkan”. Mahkamah Konstitusi memerintahkan DPR dan pemerintah untuk memperbaiki UU Cipta Kerja dalam jangka waktu 2 tahun ke depan atau akhir 2023.

Menindaklanjuti putusan tersebut kemudian Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya disebut Perppu UU Cipta Kerja) dan ditetapkan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Nomor 6 Tahun 2023).¹⁰ Diterbitkannya UU Nomor 6 Tahun 2023 telah menghidupkan kembali ketentuan penggunaan tenaga alih daya atau *outsourcing*. Hal ini dapat terlihat dengan adanya

¹⁰ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

kembali ketentuan Pasal 64 yang dahulu telah dihapus dalam UU Cipta Kerja.

Ketentuan Pasal 64 dalam UU ini berbunyi :

- 1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- 2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 64 yang dahulu mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya dilakukan melalui perjanjian pemborongan kini diganti melalui perjanjian alih daya, serta mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Adapun ketentuan Pasal 65 masih tetap dihapus, sedangkan pada Pasal 66 terdapat perubahan dengan ketentuan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya. Ketentuan Pasal 66 ini berbunyi :

- 1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 2) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.

- 3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- 4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- 5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- 6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Secara garis besar dalam ketentuan Pasal 66 tidak ada perubahan baik yang diatur dalam UU Cipta Kerja maupun UU Nomor 6 Tahun 2023 terkait hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya. Sebagaimana tertulis pada ayat 1, hubungan kerja tersebut didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 dengan tidak adanya perubahan yang signifikan terkait dengan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya tidak mempengaruhi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP

Nomor 35 Tahun 2021). Dengan kata lain bahwa PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak mengalami perubahan dan tetap berlaku, hal ini sangat berdampak pada pekerja/buruh dimana ada kemungkinan sistem alih daya ini dapat dilaksanakan secara terus menerus seumur hidup, tanpa adanya batasan jenis pekerjaan yang boleh dilakukan alih daya.

Mengingat hierarki perundang-undangan dan asas *lex posterior derogat legi priori* yakni peraturan perundang-undangan yang baru mengenyampingkan peraturan perundang-undangan yang lama, dengan disahkannya UU Nomor 6 Tahun 2023 ini kemudian menimbulkan banyak problematika yakni adanya ketentuan-ketentuan yang mengenyampingkan hak-hak pekerja. Selain itu hal ini juga akan berdampak pada peraturan dibawahnya yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan (selanjutnya disebut Permenaker Nomor 23 Tahun 2021).¹¹ Maka dapat dikatakan dengan adanya UU Nomor 6 Tahun 2023 ini menimbulkan problematika mengenai jaminan hak perlindungan bagi pekerja alih daya.

¹¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1257.

1.2 Rumusan Masalah

Memperhatikan uraian latar belakang, adapun rumusan masalah dari penelitian ini ialah :

- 1.2.1 Bagaimanakah kedudukan pekerja alih daya berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023?
- 1.2.2 Bagaimana perlindungan hukum terkait hak pekerja alih daya dalam UU Nomor 6 Tahun 2023?

1.3 Tujuan Penulisan

- 1.3.1 Menganalisis dan mendeskripsikan tentang kepastian kedudukan pekerja *alih daya* dengan diberlakukannya ketentuan UU Nomor 6 Tahun 2023.
- 1.3.2 Menganalisis bagaimana dampak diberlakukannya *alih daya* khususnya dalam perlindungan bagi para pekerja dengan adanya pemberlakuan ketentuan UU Nomor 6 Tahun 2023.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1.4.1 Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemikiran baru dalam pengembangan ilmu terutama pada hukum ketenagakerjaan pada khususnya mengenai alih daya.
- 1.4.2 Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengaruh baik terhadap pemerintah dalam pembentukan suatu peraturan perundang-undang, serta menemukan dan memberikan pemikiran dan wawasan mengenai pelaksanaan alih daya bagi para pekerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Dalam rangka melakukan penelitian, penulis telah menelusuri berbagai penelitian sebelumnya, agar penelitian lebih mengarah pada penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang penulis lakukan. Selain itu juga untuk mengetahui perbedaan prinsip pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis lain. Adapun hasil penelusuran penulis di beberapa kepustakaan yang dilakukan penulis lain adalah :

No	Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian	Fokus Pembahasan	Korelasi Dengan Penelitian
1	Endri Hastuti	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja <i>Outsourcing</i> dalam studi kasus PT. Lor Internasional Hotel Solo ¹²	Pembahasan pada penelitian ini menitikberatkan pada penerapan dan dampak <i>alih daya</i> bagi para pekerja dalam suatu perusahaan	Penelitian ini sangat membantu penulis khususnya pada sistem tenaga kerja <i>alih daya</i>
2.	Siti Cholifah	Pengaturan Kedudukan	Pembahasan dalam	Pembahasan dalam penelitian

¹² Endri Hastuti, 2017, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Studi Kasus Pt Lor International Hotel Solo*, Penulisan Hukum, Program Sarjana Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

		Pekerja <i>Outsourcing</i> Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan ¹³	penelitian ini membahas kedudukan pekerja <i>alih</i> <i>daya</i> dalam undang-undang ketenagakerjaan	ini cukup membantu penulis dalam mengembangkan penelitian khususnya mengenai <i>alih</i> <i>daya</i>
3.	Tri Wulandari	Perlindungan hukum terhadap pekerja <i>Outsourcing</i> (Alih Daya) di perusahaan ¹⁴	Pembahasan pada penelitian ini menitikberatkan pada penerapan yang terjadi secara nyata dan dampak <i>alih</i> <i>daya</i> bagi para pekerja dalam suatu perusahaan	Penelitian ini sangat membantu penulis khususnya pada sistem tenaga kerja <i>alih daya</i> dan penerapannya

¹³ Siti Cholifah, 2020, *Pengaturan Kedudukan Pekerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Penulisan Hukum, Program Sarjana Universitas Trunojoyo Madura.

¹⁴ Tri Wulandari, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing (Alih Daya) Di Perusahaan*, Penulisan Hukum, Program Sarjana Universitas Trunojoyo Madura.

Dalam tabel penelitian diatas yang membedakan dalam penulisan ini adalah:

1. Penelitian ini ditulis oleh Endri Hastuti tahun 2017 yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Dalam Studi Kasus PT. Lor Internasional Hotel Solo”** Dalam penelitian tersebut penulis menggunakan metode penelitian secara empiris dan menggunakan teori-teori untuk pembuktian data yang sebenarnya agar dapat diambil sebagai kombinasi untuk kesimpulan, penelitian ini bersifat deskriptif untuk mengetahui fakta-fakta atau gambaran yang akurat antar fenomena yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan cara studi lapangan di strategic business unit garuda sentra untuk bertujuan dan menjelaskan dan memberikan serta menerangkan gambaran subyek atau objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak dalam pengaruh penerapan *alih daya* pada PT. Lor Internasional Hotel Solo.
2. Penelitian ini ditulis oleh Siti Cholifah pada tahun 2020 dengan judul **“Pengaturan Kedudukan Pekerja *Outsourcing* Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan”** dalam penelitian tersebut penulis menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) penulisan ini melakukan penelitian dengan cara memperoleh data sekunder yang terdiri dari buku, perundang-undangan, majalah, dan situs internet. Pada penelitian ini menjadikan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai tumpuan.
3. Penelitian yang di rujuk oleh Tri Wulandari Tahun 2016 yang berjudul **“Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* (Alih Daya) di perusahaan”** Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris,

karena dalam penelitian ini menggunakan data dengan cara melakukan wawancara, memanfaatkan kegiatan observasi. dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan kejelasan kedudukan dan perlindungan terhadap pekerja atau buruh *alih daya* pada PT. SC.

1.6 Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian memiliki kejelasan hukum karena dalam metode merupakan ciri khas dari ilmu. Dalam penelitian hukum yang dituangkan ke dalam bentuk penulisan skripsi ini menggunakan metode penulisan sebagai berikut

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian jenis ini telah mengacu dan mengkaji norma hukum yang terdapat pada studi pustaka terhadap bahan hukum dan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder seperti pendapat para ahli. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk menemukan kebenaran berdasarkan suatu sistem atau prosedur cara penelitian ilmiah untuk menemukan segi normatifnya.¹⁵ Dalam penelitian ini dapat menemukan peraturan perundang undangan serta norma yang terdapat dalam masyarakat guna untuk menjawab isu hukum yang sesuai dengan pandangan bahwa hukum adalah suatu bangunan sistem norma.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005, Hlm.35.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini perlu menggunakan pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) sebagai pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Peraturan perundang-undangan sebagaimana yang dimaksud merupakan peraturan tertulis yang berisikan aturan yang mengikat sehingga pengertian kata *Statute* adalah legislasi dan regulasi. Pendekatan Perundang-undangan yang mengkaji dan menelaah legislasi dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang ada pada penelitian ini.¹⁶

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat autoratif yang mana memiliki kekuatan yang mengikat.¹⁷ Bahan hukum primer yang dipakai pada penelitian terdiri dari beberapa perundang-undangan, dan bahan hukum yang bersumber dari catatan-catatan resmi putusan hakim yaitu:

- 1) Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Peraturan Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Op.Cit. Hlm.137

¹⁷ *Ibid*, Hlm.181

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan.
- 6) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder sebagai bahan hukum pendukung merupakan bahan hukum yang memberikan kejelasan terhadap hukum primer.yang terdapat dalam buku-buku hukum termasuk jurnal,tesis,skripsi.¹⁸ Dengan tujuan pengkayaan sebagai pemantapan materi hukum primer maka bahan sekunder yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari literatur-literatur, media cetak yang bersangkutan dengan obyek permasalahan yang sedang diamati yaitu terkait hukum ketenagakerjaan khususnya yang berhubungan mengenai pekerja alih daya

¹⁸ *Ibid*, Hlm.192.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum pendukung sebagai penunjang materi hukum lainnya berupa kamus bahasa, kamus hukum, dan lain-lain.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan Bahan Hukum Sekunder dikarenakan data yang dikumpulkan diperoleh dari kajian kepustakaan dan penelusuran terkait dengan hasil penelitian seperti jurnal, makalah, pendapat ahli yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini selanjutnya dilakukan pengkajian sebagai satu kesatuan yang utuh.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Analisa badan hukum adalah suatu analisa yang disajikan dalam penelitian secara sistematis untuk menjawab dan mengkaji pokok permasalahan dalam penelitian ini. Adapun perolehan data dilakukan secara deskriptif kualitatif yaitu dengan menganalisa data yang kemudian diolah menjadi data informasi yakni sistematis dan gramatikal. Sistematis merupakan hal yang memperhatikan naskah hukum yang ditafsirkan pada pasal suatu perundang undangan, peraturan lainnya juga dapat dijadikan sebagai acuan. Gramatikal adalah metode penafsiran hukum yang terdapat di peraturan perundang-perundangan yang ada dalam kaidah hukum.

Dalam penelitian ini dapat disajikan dengan cara pengolahan bahan hukum yang dilakukan dengan cara menganalisa yang akan

menghasilkan suatu kesimpulan dari sebuah permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan yang telah dihadapi. Sehingga bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Yuridis kualitatif yakni pengkajian data dengan mendalami dan menyusun data yang sudah diperoleh secara sistematis dan mengambil kesimpulan dari apa yang telah disusun dalam penelitian ini.