

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Segala hukum dan norma sosial di Indonesia diatur dengan kepastian hukum yang jelas, sehingga menjadikan Indonesia sebagai negara dengan sistem hukum yang kuat. Regulasi mengenai ketenagakerjaan yang ada menjadi strategi pemerintahan Indonesia untuk membuka lebih banyak lagi lapangan pekerjaan agar menciptakan suatu kepastian sesuai hukum, keadilan yang benar dan memberikan kemanfaatan bagi perusahaan serta pekerja yang ada di Indonesia.¹ Regulasi yang dimaksudkan tertuang dalam regulasi mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut hukum ketenagakerjaan tahun 2003. Keberadaan regulasi ini diharapkan mampu membina hubungan positif antara buruh, pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja, dan penyedia jasa tenaga kerja.

Masalah adalah ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang harus dipenuhi untuk mencapai suatu tujuan.² Dalam artian masalah hukum merupakan suatu persoalan yang menimbulkan suatu permasalahan hukum. Artinya, jika peraturan perundang-undangan yang dirumuskan oleh pemerintah tidak sejalan dengan kenyataan yang ada, maka bisa menjadikan suatu permasalahan dalam

¹ Julyatika Fitriyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Indonesian State Law Review (ISLRev)* 2, no. 1 (2019): 89–101, hlm 89.

² Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi Dan Praktis* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2012), hlm 391.

aturan sosial, khususnya mengenai kesejahteraan bagi setiap masyarakat yang menjalaninya.

Sistem *outsourcing* mulai diberlakukan pada masa permasalahan krisis perekonomian yang terjadi secara global di berbagai belahan dunia, termasuk negara Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan memilih untuk menerapkan sistem *outsourcing* hanya di bidang tertentu dan tidak memiliki hubungan secara langsung dengan kegiatan produksi yang ada di dalam perusahaan.³ Walaupun secara hukum, definisi mengenai *outsourcing* tidak ada namun ketentuannya telah diatur dalam regulasi mengenai ketenagakerjaan tahun 2003 yang ada dalam Pasal 64 dan pelaksanaan mengenai sistem hubungan pekerjaan diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66,⁴ dimana setiap perusahaan diwajibkan untuk mematuhi kebijakan yang berlaku baik mengenai persyaratan, ketentuan dan batasan yang tidak boleh diingkari dalam suatu perjanjian sesuai ketetapan yang berlaku.

Seiring berkembangnya zaman, hukum pun ikut mengalami perubahan dan penyesuaian kebutuhan masyarakat, sehingga hukum juga perlu beradaptasi dan menghadapi transformasi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman. Negara pun turut melakukan reformasi regulasi salah satunya mengenai ketenagakerjaan di Indonesia yang tertuang pada tahun 2020 yang kini dikenal dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya dikenal dengan istilah cipta kerja. Akan tetapi, sejak diterbitkannya peraturan ini bukan

³ Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 21.

⁴ Dio Christianta Sergio and I Made Sarjana, "Bentuk-Bentuk Praktik Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Kertha Semaya* 6, no. 1 (2017): 1–5, hlm 2.

penerimaan yang disambut dengan baik justru penolakan dari beragam lapisan masyarakat dimana para pekerja turut angkat suara melakukan demonstrasi terkait isi dari undang-undang tersebut. Salah satunya mengenai hukum ketenagakerjaan pada *outsourcing* yang menjadi sorotan publik.

Adanya penolakan tersebut, negara membuat keputusan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 yang selanjutnya disebut sebagai Perpu Cipta Kerja tahun 2022, karena selain ketidakterimaan dari masyarakat juga mengenai beberapa pertimbangan kepentingan yang memaksa dengan adanya geo politik antara perang Rusia dan Ukraina berefek pada perekonomian global, sehingga membuat Mahkamah Konstitusi menegaskan dan memberikan keputusan jika hukum cipta kerja pada tahun 2020 dianggap cacat secara formil yang diberi batas waktu selama dua tahun untuk mengubah regulasi tersebut.⁵ Pada akhirnya setelah melalui proses yang panjang, negara mengesahkan regulasi sementara pada tahun 2022 dan menetapkan menjadi regulasi terbaru tahun 2023 yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja selanjutnya disebut sebagai hukum cipta kerja tahun 2023.

Perubahan hukum ketenagakerjaan tahun 2003 menjadi hukum cipta kerja tahun 2023 mengalami perubahan khususnya sistem *outsourcing* di Indonesia, dimana kata perjanjian pemborongan kerja atau penyedia jasa pekerja telah mengalami

⁵ Dhaniswara K. Harjono et al., "Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Antara Kegentingan Yang Memaksa Dan Putusan Mahkamah Konstitusi," *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 8, no. 2 (2023): 1230–1241, hlm 1236.

perubahan bunyi menjadi perjanjian alih daya pada regulasi terbaru yakni tahun 2023. Definisi mengenai perjanjian pemborongan kerja sendiri telah diatur Pasal 1691 b KUH Perdata yang dimana menyatakan bahwa, “*Pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima harga yang telah ditentukan.*”⁶

Setelah pengesahan hukum cipta kerja tahun 2020, negara mereformasi banyak klaster di dalam undang-undang tersebut, termasuk mengatur regulasi mengenai ketenagakerjaan, khususnya mengenai sistem *outsourcing* di Indonesia yang saat ini sudah mengalami penghapusan pada beberapa pasal dan perubahan bunyi atau istilah mengenai sistem *outsourcing*. Namun, istilah mengenai perusahaan alih daya dalam regulasi tahun 2020 telah diperbarui dengan dikembalikannya Pasal 64 pada perpu cipta kerja tahun 2022 dan hukum cipta kerja tahun 2023 yang sekarang dikenal dengan istilah perjanjian alih daya.

Bukan hanya itu, definisi mengenai perjanjian alih daya sendiri masih belum dijelaskan secara menyeluruh, baik dari regulasi perpu cipta kerja tahun 2022 dan hukum cipta kerja tahun 2023. Sebab inilah yang memicu perbedaan definisi diantara pasal tersebut, berpengaruh juga terhadap syarat dan batasan dari perjanjian alih daya itu sendiri. Salah satunya, masa kerja yang berlangsung pada perjanjian *outsourcing*, dimana proses berjalannya perjanjian pemborongan pekerjaan yang masih terikat dengan peraturan yang lama hingga dengan adanya

⁶ Lihat Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

aturan baru membuat status pemborongan pekerjaan yang berjalan saat lahirnya alih daya menjadi kekaburan sehingga berdampak pada ketidakpastian hukum terkait perjanjian pemborongan pekerjaan yang dikeluarkan dari bagian *outsourcing*. Selain itu juga dari adanya perubahan aturan menjadikan suatu perubahan aturan manakah yang lebih baik antara regulasi lama yaitu hukum ketenagakerjaan tahun 2003 atau hukum cipta kerja 2023, sehingga pemerintah harus secara tegas mengatur regulasi cipta kerja tahun 2023 ini.

Berdasarkan uraian diatas, dalam hal perubahan bunyi pasal terkait *outsourcing* yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan tahun 2003 dengan hukum cipta kerja tahun 2023 mengenai suatu perjanjian yang disepakati oleh para pihak yang terlibat dalam *outsourcing* ini, maka dapat dibuat penelitian yang berjudul, *Perjanjian Pengaturan Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasca Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka terjadi permasalahan pada perubahan pasal dalam hukum ketenagakerjaan tahun 2003 dengan hukum cipta kerja tahun 2023 pada *outsourcing*. Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana status perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang masih berjalan saat lahirnya aturan perjanjian alih daya?
2. Manakah perubahan yang lebih baik aturan perjanjian antara perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja sejak adanya perjanjian alih daya?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mengenai status perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang masih berjalan saat lahirnya regulasi mengenai perjanjian alih daya.
2. Untuk mengetahui perubahan yang lebih baik antara perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja sejak adanya perjanjian alih daya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun dalam penelitian ini memiliki kegunaan yang baik secara teoritis maupun, sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman kita mengenai problematis perkembangan ilmu hukum, khususnya pada hukum ketenagakerjaan mengenai perjanjian pada *outsourcing* yang terjadi perubahan pasal sejak terbitnya hukum cipta kerja tahun 2023 dapat mempengaruhi status pada hukum ketenagakerjaan tahun 2003 sebelumnya.

1.4.2 Secara Praktis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan dan kemanfaatan dalam ilmu pengetahuan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan hukum umum ke hukum yang khusus bagi

hukum ketenagakerjaan yang terfokuskan pada perundang-undangan khususnya mengenai sistem *outsourcing* yang mengalami perubahan sejak adanya regulasi baru.

1.5 Keaslian

Penelitian dengan judul: *Perjanjian Pengaturan Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasca Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023* ini merupakan penelitian berupa analisa terkait perubahan peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan dengan hukum cipta kerja terhadap pasal-pasal mengenai *outsourcing*. Tidak ditemukan temuan penelitian pembandingan berdasarkan literatur yang ada di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura. Ada beberapa penelitian terkait mengenai hukum ketenagakerjaan khususnya alih daya (*outsourcing*), diantaranya sebagai berikut:

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang Diusulkan
1.	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem <i>Outsourcing</i> di Indonesia	Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di Indonesia?	1. Perlindungan hukum <i>outsourcing</i> di Indonesia diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta	Penelitian ini menggunakan UU No. 6 Tahun 2023 untuk mengetahui pengaruh penerapan

	(Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, Tahun 2022, Jurnal JH lus Quia lustum).		Kerja, yang dimana menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan. 2. Ketentuan tentang perlindungan hak bagi <i>Outsourcing</i> masih ada di UU Cipta Kerja diatur dalam Pasal 65 Ayat (5) terkait upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab	UU tersebut terhadap status hukum <i>outsourcing</i> .
--	--	--	--	--

			perusahaan <i>outsourcing</i> .	
2.	Analisis Praktik <i>Outsourcing</i> dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. (Dean Fadhurohman Hafizh dkk, Tahun 2022, Jurnal Lemhannas RI).	Bagaimana perlindungan hukum <i>outsourcing</i> ditinjau dari prinsip kepastian hukum dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?	Kebijakan <i>outsourcing</i> merupakan salah satu langkah pemerintah dalam merekrut tenaga kerja di Indonesia, namun kegiatan <i>outsourcing</i> ini merugikan dari berbagai aspek seperti kerjasama, keamanan, upah, dan hak-hak yang sangat jauh dari harapan.	Penelitian ini membanding kan kelebihan dan kekurangan dari UU No. 6 Tahun 2023 dan baik atau buruknya UU tersebut terhadap <i>outsourcing</i> .
3.	Problematika Fleksibilitas <i>Outsourcing</i> (Alih Daya) Pasca Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta	Bagaimana problematika fleksibilitas <i>outsourcing</i> pasca UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan?	Penghapusan Pasal 64, 65, dan perubahan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengenai ketentuan pembatasan pekerjaan yang dapat dialih-	Problematika hukum <i>outsourcing</i> dalam penelitian ini ada dalam UU No. 6 Tahun 2023 karena terdapat

	Kerja Klaster Ketenagakerjaan (Sela Nopela Milinum, Tahun 2022, Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).		dayakan atau <i>outsourcing</i> pada UU Cipta Kerja menuai pertentangan yang menganggap jika diberlakukannya UU tersebut dapat memicu <i>modern slavery</i> , kerentanan jaminan dan kepas-tian kerja tetap, dan menurunnya jaminan hak-hak pekerja	penghapusan dan perubahan pasal mengenai <i>outsourcing</i> .
--	---	--	---	--

1.5 Tabel Keaslian

1.6 Metode Penelitian

Pendekatan untuk menganalisis permasalahan yang diteliti diperlukan ketika melakukan penelitian hukum. Dengan demikian, metodologi penelitian berikut digunakan dalam penelitian ini:

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian yuridis normatif merupakan konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian hukum normatif berupaya mengembangkan peraturan

untuk mengatasi suatu permasalahan yang muncul.⁷ Sejalan dengan peraturan perundang-undangan terkait, kebijakan hukum tertulis ditafsirkan, diperkuat, dikaji, diuji, dan ditolak dengan menggunakan pendekatan yuridis sebagai landasan metodologi penelitian ini. Khususnya, undang-undang mengenai kebijakan *outsourcing* di Indonesia.

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan *statute approach*. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk menelaah perundang-undangan sebagai acuan dasar dalam pembuatan penelitian ini.⁸ Regulasi bersifat konkrit karena diterbitkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan sehingga menjadi pendekatan sistematis dalam melakukan penelitian secara tertulis. Penelitian ini memiliki daya tarik karena permasalahan *outsourcing* masih hangat menjadi perbincangan pasca penerbitan hukum cipta kerja tahun 2023. Dengan menggunakan pendekatan penelitian, penelitian ini mampu mendapatkan bahan yuridis baik dari sumber data primer maupun sumber data sekunder untuk menganalisis problematika hukum *outsourcing* pasca ditetapkannya hukum cipta kerja tahun 2023.

⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm 45.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2019), hlm 96.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum primer dan sekunder merupakan sumber bahan hukum yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian. Informasi utama yang dijadikan dasar hukum penelitian ini adalah:

a) Hukum Primer

Bahan hukum primer menjadi bahan dalam pegumpulan analisis utama yaitu perundang-undangan, berikut peraturan perundang-undangan yang digunakan diantaranya:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- d. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- f. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

- h. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

b) Hukum Sekunder

Buku-buku, jurnal, dan artikel mengenai permasalahan hukum seputar *outsourcing* pasca berlakunya hukum cipta kerja 2023 terkait ketenagakerjaan dan status hukum ketenagakerjaan sebelumnya menjadi penjelasan dan pendukung bahan hukum utama yang digunakan dalam penelitian ini.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, proses pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui teknik perpustakaan, khususnya dengan mengumpulkan informasi mengenai peraturan *outsourcing* dari buku, jurnal, dan artikel bereputasi.

1.7 Metode Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian analisis kualitatif yang dimulai dari data-data yang sudah ada sebelumnya dan kemudian digunakan untuk memastikan isi peraturan hukum yang ada, sebagai pedoman dalam menganalisis permasalahan hukum yang menjadi objeknya.⁹ Untuk sampai pada suatu

⁹ Ali Zainuddin, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 107.

kesimpulan, data yang dianalisis secara deduktif dihubungkan berdasarkan norma hukum, teori hukum, dan doktrin hukum, kemudian diverifikasi.

Penelitian ini membahas mengenai karena adanya undang-undang baru cipta kerja membuat posisi hukum ketenagakerjaan tahun 2003 sebelumnya terjadi perubahan hingga pasca diterbitkannya hukum cipta kerja tahun 2023 berpengaruh kepada para pihak Alih Daya (*outsourcing*), perlindungan bagi pekerja dan status hukumnya di Indonesia. Selanjutnya dari analisis yang diperoleh maka dapat menyelesaikan problematika hukum tersebut.