

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Ini menunjukkan bahwa Indonesia adalah negara yang berlandaskan hukum.¹ Selain itu, Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan prinsip ini, lahirlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang-undang tersebut sebagai dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan selain Undang-Undang Dasar 1945. Pada intinya, undang-undang berfungsi sebagai perlindungan bagi pekerja di Indonesia.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pemilik perusahaan dan pekerja. Namun seringkali perusahaan kerap melanggar ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja ini menimbulkan suatu hubungan kerja. Terciptanya hubungan kerja antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha, menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-

¹ Muhammad Johar Fathoni, ‘Transfer of Undertakings Protection of Employment (Tupe) Dalam Perjanjian Outsourcing’, *Media Iuris*, 1.2 (2018), hlm.336.

masing pihak untuk memperoleh hak-haknya.² Kesepakatan yang timbul mengakibatkan terciptanya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang muncul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang memuat ikatan kerja yang mengikat bagi pihak yang terlibat dalam membuat perjanjian.

Keterikatan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja, mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.³ Undang-undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). Kedua hal ini memiliki pengertian serta hak-hak yang berbeda dalam menjalankan hubungan industrialnya. PKWT umumnya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pada prakteknya penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi

² Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M.S, and Irawati Irawati, 'Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Notarius*, 13.1 (2020), hlm. 194.

³ *Ibid*, hlm. 194.

mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki pekerja dalam jumlah banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagaimana dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, sehingga biaya tersebut dapat ditekan.⁴

Pada akhir tahun 2020, telah lahir Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Ciptaker), kemunculan undang-undang ini menimbulkan polemik sedari awal penyusunannya dengan menggunakan metode *omnibus law*, dengan begitu akhirnya berujung dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) atas pengujian formil. Kemudian pemerintah tidak putus asa dengan menerbitkan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023.

Melalui UU No. 6 Tahun 2023 ini terdapat 6 ketentuan ketenagakerjaan yang diperbaiki, yaitu :⁵ (1) Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT), dimana dalam undang-undang ini memandatkan uang kompensasi bagi pekerja yang habis masa PKWT

⁴ *Ibid*, hlm. 194-195.

⁵ Ady Thea DA, "UU Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan," *hukumonline.com*, 2023 <<https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-lt64ebfaba48078>> [diakses 25 Februari 2024].

yang sebelumnya tidak ada uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang habis masa kontraknya; (2) Pekerja alih daya atau *outsourcing*; (3) Pengupahan, undang-undang ini mengubah sebagian ketentuan upah minimum, seperti Pasal 88D ayat (2) yang mengatur formula penghitungan upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu; (4) Ketentuan terkait PHK, yang mana telah memudahkan pengusaha untuk melakukan PHK karena tidak perlu menunggu penetapan pemerintah tetapi cukup melalui pemberitahuan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan; (5) Pesangon; dan (6) memberikan skema baru jaminan sosial untuk perlindungan bagi pekerja yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Dengan adanya perubahan ketentuan di bidang ketenagakerjaan, tidak memungkiri semakin banyak penerapan sistem alih daya yang dilakukan oleh pengusaha. Hal tersebut dilakukan dalam rangka perusahaan melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya. Alih daya disebut juga sub kontrak yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.⁶ Alih daya adalah praktik di mana sebuah perusahaan atau organisasi mengkontrakkan atau mengalih daya kan sebagian atau seluruh kegiatan atau layanan mereka kepada pihak eksternal atau perusahaan pihak ketiga. Dalam

⁶ Nina Kartina, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA KAITANNYA DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PAILIT PADA PERUSAHAAN PT. MITRA USAHA KARYA DIHUBUNGKAN DENGAN UU NO. 13 TAHUN 2003," *Diss. Universitas Pasundan*, 2018.

konteks ketenagakerjaan, alih daya sering kali terkait dengan penggunaan tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa alih daya atau perusahaan pihak ketiga.⁷

Keuntungan utama dari alih daya adalah efisiensi, karena sumber daya perusahaan telah diarahkan pada pekerjaan akan memberikan keuntungan: “*Pertama*, perusahaan dapat membagi beban/risiko usaha. *Kedua*, tercapai efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan-pekerjaan tertentu kepada pihak lain yang sesungguhnya tidak dilakukan dalam rangka menekan biaya produksi”.⁸ Namun, alih daya juga dapat menimbulkan beberapa masalah atau tantangan. Salah satunya adalah isu ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak pekerja. Pekerja yang dipekerjakan melalui alih daya mungkin memiliki status kerja yang berbeda, seperti pekerja kontrak atau pekerja harian, yang memberikan perlindungan yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap. Selain itu, perubahan penyedia jasa alih daya atau perubahan dalam hubungan kerja dapat mempengaruhi kondisi kerja dan stabilitas pekerja.⁹

⁷ Sugiyono, Heru, dan Jeremy Pardede. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja,” *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, 19.2 (2021), hal. 453–72.

⁸ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan* (Budi Utama, 2019). Hlm. 3.

⁹ Marthen Rahanra, “Perlindungan Hukum Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Dan Pekerja Lokal Dalam Waktu Tertentu Terhadap Perjanjian Kerja Pada Proyek Lng Tangguh Di Era Pandemi Covid-19,” *Jurnal Hukum Magnum Opus*, Vol.4 Nomor.1 (2021). Hal.114.

Terkait dengan pekerja alih daya, seperti halnya yang terjadi di salah satu perusahaan yang terletak di Kabupaten Pasuruan. PT. Louisiana Far East merupakan Perusahaan Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang pengolahan seafood dan telah beroperasi sejak tahun 1995, dengan nama presiden Direktornya Mr. Chan Meng Soon yang saat ini telah berubah pemegang saham dan pengendali perseroan beralih kepada Mrs. Tan Wan Lan.¹⁰ Pada bulan Juli 2022 PT. Louisiana yang mana telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 60 orang pekerjanya. Hal ini terjadi meskipun mereka sudah menjadi pekerja tetap yang mana mayoritas pekerja telah bekerja selama 20 tahun di perusahaan tersebut. Namun, perusahaan dalam hal melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para pekerja tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu maksud dan alasan dilakukannya PHK.

Hal ini menjadikan para pekerja terkejut dan kaget, karena tindakan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Setelah terjadinya PHK, barulah dilakukan perundingan antara pekerja dengan pihak perusahaan terkait dengan pemberian pesangon. Dari hasil perundingan tersebut timbul 2 perbedaan kesepakatan, yakni pekerja yang menerima tawaran pesangon dan pekerja yang menolak tawaran pesangon tersebut.¹¹ Yang menolak tawaran pesangon saat ini telah melakukan langkah

¹⁰ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby.

¹¹ Wawancara dengan Bapak Soederajat, tanggal 20 Maret 2024 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan pekerja yang telah menerima tawaran pesangon kemudian dipekerjakan kembali melalui sistem alih daya yang dengan perjanjian kerja yang baru dengan PT. Dwi Karya Mandiri Jaya sebagai perusahaan penyedia jasa. Sebagai konsekuensi dari pemutusan hubungan kerja tersebut, para pekerja hanya diberikan pesangon semampu perusahaan.¹²

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji aspek hukum yang timbul dari perubahan status pada pekerja tetap yang telah di PHK dan dipekerjakan kembali dengan status pekerja alih daya, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih dalam. Penelitian ini dituliskan dalam skripsi berjudul **“Akibat Hukum Dari Perubahan Status Pekerja Tetap Menjadi Pekerja Alih Daya Pada PT. Louisiana Far East”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berikut ini adalah permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah pemutusan hubungan kerja dalam konteks perubahan status dari pekerja tetap menjadi pekerja alih daya sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

¹² Putusan Pengadilan Negeri Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby.

2. Apa akibat hukum dari perubahan status pada pekerja tetap menjadi pekerja alih daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja dalam konteks perubahan status dari pekerja tetap menjadi pekerja alih daya sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengkaji dan memahami tentang akibat hukum dari perubahan status pada pekerja tetap menjadi pekerja alih daya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Tujuan dari kajian teori ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya terkait dengan ketenagakerjaan pekerja alih daya

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi ataupun saran yang berfungsi sebagai acuan bagi masyarakat luas maupun bagi lembaga yang terkait dengan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja alih daya.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Rumainu, Indra Jaya (2023)	“Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Magang Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Studi Penelitian PT.XYZ di Jakarta)”	Sama-sama membahas tentang perubahan status kepada pekerja.	Penelitian ini membahas tentang akibat hukum dari perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja alih daya
2.	Siti Cholifah (2020)	“Pengaturan Kedudukan Pekerja Alih daya Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”.	Sama-sama membahas tentang hak-hak pekerja alih daya	
3.	Ahmad Suhairi, (2020)	“Perlindungan Hukum Pekerja Alih daya Cleaning Service CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura”.	Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya dan hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja alih daya	

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif. Dalam penelitian ini akan menggunakan penelitian hukum normatif, sebagaimana telah di

kemukakan bahwa ilmu hukum bukan ilmu perilaku.¹³ Ilmu hukum sangatlah berbeda dengan yang lainnya, maksud dalam berbeda adalah memiliki ciri yang khas di refleksikan dalam sifat normatif.¹⁴ Jenis penelitian telah mengacu pada norma hukum yang terdapat pada studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum dan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder. Penelitian hukum normatif adalah untuk menemukan kebenaran berdasarkan suatu sistem atau prosedur cara penelitian ilmiah untuk menemukan segi normatifnya.¹⁵ Dalam penelitian ini bisa menemukan peraturan perundangundangan serta norma yang ada di masyarakat dan adanya kebiasaan yang berlaku di masyarakat guna untuk menjawab isu hukum yang sesuai dengan pandangan bahwa hukum suatu bangunan sistem norma.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2005, hlm 42

¹⁴ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya: Bayumedia Publishing, 2005, hlm 12

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.* hlm 35

1.6.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab permasalahan isu hukum yang diajukan. Untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan maka penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Study*). Pendekatan Perundang-Undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang diteliti.¹⁶ Pendekatan kasus dalam penelitian normatif dilakukan dengan mempelajari perkara-perkara hukum, baik yang sedang terjadi maupun yang tertuang dalam putusan pengadilan sebagai pendukung argumentasi hukum dalam merumuskan analisis yang bersifat preskriptif.¹⁷ Dari hasil tersebut sehingga dapat memberikan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.

1.6.3 Bahan Hukum

Bahan hukum yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder antara lain sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama. Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari perundang-undangan yang berkaitan

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2005, hlm 35.

¹⁷ Yati Nurhayati, dkk, "Metodologi Normatif dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum", *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI)*, Vol. 2 No. 1 (2021): hlm. 12.

erat dengan permasalahan yang diteliti, dan bahan hukum yang bersumber dari catatan-catatan resmi putusan-putusan hakim. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
6. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang mengaitkan penjelasan yang didasari oleh buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, skripsi, dan tesis. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku, dan artikel atau jurnal ilmiah yang relevan dengan hukum

ketenagakerjaan khususnya terkait dengan pekerja alih daya. Dalam penelitian ini yang dijadikan rujukan sebagai bahan hukum sekunder, anatara lain:

a. Buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan terutama yang berkenaan dengan alih daya:

- 1) Abdussalam, Adri Desasfuryanto. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan). Jakarta: PTIK, 2016;
- 2) Budiarta, I Nyoman Putu. Hukum Outsourcing. Malang: Setara Press, 2016;
- 3) Fahrojih, Ikhwan. Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional. Malang: Setara Press, 2016;
- 4) Hakim, Abdul. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003;
- 5) Husni, Lalu. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Lintasan Sejarah. Yogyakarta: Kanisius, 1982;
- 6) Ibrahim, Jhonny. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Surabaya: Bayumedia Publishing. 2005;
- 7) Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana, 2016;
- 8) Mas Muanam & Ronald Saija. Rekonstruksi Kontrak Kerja Alih daya di Perusahaan. Yogyakarta: Budi Utama, 2019;

- 9) Rony Hanitojo Soemitro. *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, 2014;
- 10) Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003;
- 11) Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004;
- 12) Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Ed-1. Cet.2. Jakarta: Sinar Grafika, 2011;
- 13) Uwiyono, Aloysius, et al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.. Jakarta: Sinar Grafika, 2016;

b. Skripsi/Jurnal/Peneilian Hukum lainnya, antara lain:

- 1) Agus, Dede. Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ius Constituendum* 8, No.1 (2023).
- 2) Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M.S, & Irawati, Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Notarius*, Vol. 13, No. 1, (2020).

- 3) Hakim, Al, et al. "Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Management & Accounting Research Journal Global* 3, no. 2 (2019).
- 4) Johar Fathoni, Muhammad. *Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE) Dalam Perjanjian Outsourcing*, Media Iuris, Vol. 1 No. 2 (2018)
- 5) Kartika, Shanti Dwi. *Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja, Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis*. Info Singkat XII, no. 20 (2020).
- 6) Kartina, Nina. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Kaitannya Dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pailit Pada Perusahaan PT. Mitra Usaha Karya Dihubungkan dengan Uu No. 13 Tahun 2003*. Diss. Universitas Pasundan, 2018.
- 7) Naim, Sokhib. *Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT. Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong)*. JUSTISI. Vol.8, No.3.
- 8) Rahanra, Marthen. "Perlindungan Hukum Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Dan Pekerja Lokal Dalam Waktu Tertentu Terhadap Perjanjian Kerja Pada Proyek LNG Tangguh di Era

Pandemi Covid-19." *Jurnal Hukum Magnum Opus Februari 2021 Volume 4, Nomor* (2021).

- 9) Sugiyono, Heru, and Jeremy Pardede. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Alih daya Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja." *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 19.2 (2021).

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan dan mempelajari teori-teori yang ada dalam buku, Undang-undang yang terkait maupun dokumen/catatan yang berupa arsip-arsip dari tempat yang diteliti dimana dokumen tersebut dapat memberi gambaran terkait permasalahan yang diteliti.

b. Teknik Wawancara

Dalam pengumpulan data dengan teknik wawancara dimaksudkan sebagai alat bantu untuk mendapatkan gambaran terkait permasalahan yang diteliti dengan melakukan wawancara dengan para pihak yang terkait dengan permasalahan.

1.6.7 Analisa Bahan Hukum

Analisa bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yaitu suatu metode analisis data deskriptif yang mengacu pada suatu masalah tertentu yang kemudian dikaitkan dengan literature atau pendapat pakar hukum maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸ Pada penelitian hukum normatif, pengolahan data hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi tersebut berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis tersebut memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi yang diinginkan penulis.¹⁹ Kegiatan yang dilakukan dalam analisa bahan hukum tersebut, yaitu:

1. Mengumpulkan berbagai bahan hukum baik primer, dan sekunder. Dalam bahan hukum primer, kegiatan yang dilakukan adalah memilih pasal-pasal dalam berbagai peraturan perundang-undangan serta putusan pengadilan yang terkait dengan penelitian hukum ini. Selanjutnya pada bahan hukum sekunder, dilakukan pengumpulan bahan dari buku-buku atau kepustakaan dan jurnal-jurnal elektronik yang terkait.
2. Mengkaji dan menganalisis data dari kedua bahan hukum yang telah dikumpulkan guna memperoleh jawaban atas permasalahan dalam

¹⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat* (Rajawali Press, 1990). Hal. 29.

¹⁹ *Ibid*, hal. 251-252.

penelitian ini. Bahan hukum primer menggunakan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang memuat pengaturan terkait alih daya. Serta putusan pengadilan yang termasuk kasus dalam penelitian ini. Selanjutnya bahan hukum sekunder menggunakan analisis terhadap berbagai sumber buku-buku atau kepustakaan para pakar hukum juga jurnal-jurnal terkait, sehingga dihasilkan sinkronisasi dengan bahan hukum primer.