

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Era globalisasi yang semakin mendalam, dinamika perjuangan buruh di Indonesia menunjukkan betapa kompleksnya hubungan antara hak-hak pekerja dan kebijakan ketenagakerjaan yang terus mengalami perubahan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), ketenagakerjaan diartikan sebagai hal yang berkaitan dengan pekerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.¹ Dalam konteks ini, Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik demi memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat luas.²

Secara hukum, hak setiap warga negara Indonesia diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), yang memberikan jaminan bagi setiap warga untuk memperoleh perlindungan dan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya. Bentuk perlindungan tersebut mencakup aspek,

¹ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1.

² Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 327.

diantaranya hak atas kesempatan kerja yang setara tanpa adanya diskriminasi, perlindungan atas keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja, serta hak-hak pekerja lainnya.³ Ketenagakerjaan sendiri menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Saat ini, pemerintah Indonesia tengah gencar mendorong pembangunan di sektor industri sebagai bagian dari upaya pembangunan nasional tersebut.⁴

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 (yang selanjutnya disebut Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023) memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. MK yang didirikan pada tahun 2003 guna untuk menjawab berbagai permasalahan hukum ketatanegaraan. Untuk mengatasi berbagai persoalan tersebut, MK diberi mandat oleh UUD 1945 untuk melaksanakan lima kewenangan konstitusional, yaitu menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan hasil pemilihan umum, serta memberi pertimbangan kepada Dewan Perwakilan Rakyat

³ Lihat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

⁴ Mustika Pamungkas, Nuridin, and Kanti Rahayu, *Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi: Perbandingan Indonesia Dan Malaysia*. (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 1.

(selanjutnya disebut DPR) terkait dengan pemakzulan presiden dan wakil presiden.⁵

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang terdiri atas 687 halaman telah mengabulkan sejumlah permohonan uji materi terkait Undang- Undang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang diajukan oleh beberapa serikat buruh, seperti Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), dan Partai Buruh itu sendiri, serta dua orang buruh perorangan. Mereka menilai bahwa beberapa ketentuan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945. Melalui putusan ini, MK tidak hanya mengakomodasi permohonan dari partai buruh, tetapi juga menegaskan pentingnya perlindungan hak- hak pekerja dalam sistem hukum dan ketatanegaraan Indonesia. Dalam amar putusannya, majelis hakim membagi materi putusan tersebut ke dalam sejumlah klaster, yang kemudian dirangkum ke dalam beberapa poin penting yaitu:⁶

1. Tenaga kerja Indonesia harus diutamakan dari Tenaga Kerja Asing (TKA)
 - a. Pasal 81 angka 4 tentang perubahan Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi

⁵ Syukri Asy’ari, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, Mohammad Mahrus Ali, “Model Dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012),” *Jurnal Konstitusi* 10, no. 4 (2013): 676-708.

⁶ Mantalean. Vitorio, and Ardhito Ramadhan. “Poin- Poin Penting Putusan MK Atas UU Cipta Kerja, Dari Soal Upah Hingga PHK.” *Kompas.com*. Last modified 2024. Accessed Desember 10, 2024. [Poin-poin Penting Putusan MK atas UU Cipta Kerja, dari soal Upah hingga PHK Halaman all - Kompas.com](#).

- sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memperhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”.⁷
2. Jangka Waktu PKWT Lima Tahun
 - b. Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (3) UU 13/2003 “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”.
 3. Jenis *Outsourcing* dibatasi
 - c. Pasal 81 angka 18 tentang perubahan Pasal 64 ayat (2) UU 13/2003 “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”
 4. Bisa libur 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
 - d. Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 Frasa “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa “atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.
 5. Upah harus mengandung Komponen Hidup Layak
 - e. Pasal 81 angka 27 tentang perubahan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 “Termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”.
 6. Menghidupkan Peran Dewan Pengupahan
 - f. Pasal 81 angka 39 tentang perubahan Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003 “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat atau pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif”.
 7. Skala Upah Harus Proporsional
 - g. Pasal 81 angka 27 tentang perubahan Pasal 88 ayat (3) UU 13/2003 Frasa “struktur dan skala upah” tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “struktur dan skala upah yang proporsional”.
 8. Upah Minimum Sektoral berlaku lagi
 - h. Pasal 81 angka 28 tentang penyisipan Pasal 88C UU 13/2003 “Termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”.
 9. Serikat Pekerja Berperan dalam Pengupahan
 - i. Pasal 81 angka 33 tentang perubahan Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003

⁷ Tim HR Gadjian. “UU Cipta Kerja Putusan MK: Perubahan Aturan Ketenagakerjaan.” *Gadjian. Com*. Last modified 2024. Accessed Desember 13, 2024. [UU Cipta Kerja Putusan MK: Perubahan Aturan Ketenagakerjaan - Blog Gadjian](#).

“Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.

10. PHK baru bisa dilakukan usai Putusan *Inkrah*

j. Pasal 81 angka 40 tentang perubahan Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003 Frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai,

“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”.

11. Batas bawah Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)⁸

k. Pasal 81 angka 47 tentang perubahan Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 Frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “paling sedikit”.⁹

Dalam hal ini, banyak perubahan yang diputuskan oleh MK melalui Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang pengujian UU Cipta kerja. Banyak ahli hukum menilai bahwa putusan ini berpotensi meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerja di Indonesia. Proses pengujian undang-undang oleh MK sendiri merupakan bentuk nyata dari prinsip *check and balances* antar lembaga negara, sekaligus berperan sebagai mekanisme kontrol untuk memastikan bahwa produk legislasi yang dihasilkan tidak merugikan kepentingan masyarakat luas.¹⁰

⁸ Lihat Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

⁹ Tim HR Gadjian. “UU Cipta Kerja Putusan MK: Perubahan Aturan Ketenagakerjaan.” *Gadjian. Com*. Last modified 2024. Accessed Desember 13, 2024. [UU Cipta Kerja Putusan MK: Perubahan Aturan Ketenagakerjaan - Blog Gadjian](#).

¹⁰ Syukri Asy’ari, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, Mohammad Mahrus Ali, “Model Dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012),” *Jurnal Konstitusi* 10, no. 4 (2013): 676-708.

Di sisi lain, MK juga memberikan instruksi kepada pembentuk undang-undang untuk memisahkan ketentuan mengenai ketenagakerjaan dari Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam waktu maksimal 2 tahun, dan menyusun sebuah undang-undang baru yang khusus mengatur soal ketenagakerjaan. Salah satu pertimbangan pentingnya adalah karena formulasi norma dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dinilai sulit dipahami oleh masyarakat umum, termasuk kalangan pekerja/buruh, serta menimbulkan ketidakpastian hukum dan potensi ketidakadilan yang berkepanjangan.

Selanjutnya, masih terdapat berbagai tantangan dalam pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan yang dinilai belum sepenuhnya memberikan jaminan perlindungan terhadap hak- hak dasar pekerja,¹¹ dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah oleh Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023, seperti lemahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja, terutama terkait kebijakan pengupahan, ketidakpastian dalam pengaturan alih daya (*outsourcing*), serta kurang tegasnya ketentuan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan hadirnya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 ini akan membawa dampak besar terhadap sistem perlindungan pekerja di Indonesia.

¹¹ Arinto Nugroho, Irfa Ronaboyd, Emmilia Rusdiana, Dicky Eko Prasetyo, and Sonny Zuhuda, "The Impact of Labor Law Reform on Indonesian Workers: A Comparative Study after the Job Creation Law," *Lex Scientia Law Riview* 8, issue 1 (2024): 65-106.

Lebih lanjut, putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 masih memerlukan pengaturan teknis agar implementasinya dapat berjalan secara efektif. Misalnya, perlu adanya peraturan pelaksana terkait jenis- jenis pekerjaan yang dapat dilakukan melalui sistem *outsourcing* serta ketentuan pelindung lainnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada kajian mengenai perlindungan bagi pekerja berdasarkan poin- poin yang diatur dalam putusan MK terhadap UU Cipta Kerja, dari soal Upah hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “KONSTRUKSI PENGATURAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA BERDASARKAN PUTUSAN MK NOMOR 168/PUU-XXI/2023”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implikasi substansi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perlindungan pekerja?
2. Bagaimana konstruksi pengaturan ketentuan ketenagakerjaan yang mampu memberikan perlindungan terhadap pekerja?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implikasi substansi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perlindungan pekerja.
2. Untuk mengetahui konstruksi peraturan ketentuan ketenagakerjaan yang mampu memberikan perlindungan terhadap pekerja.

4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini memiliki 2 tujuan, yaitu:

4.1 Tujuan Teoritis

Tujuan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan teori ilmu hukum, khususnya dalam memahami bagaimana implikasi substansi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dalam konteks perlindungan pekerja.

4.2 Tujuan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu referensi dan menambah wawasan untuk akademisi, praktisi, penegak hukum, mengenai klausul dalam pengujian konstiusionalitas Undang- Undang serta pertimbangan-pertimbangan hukumnya dalam membuat suatu putusan terkait hal tersebut.

5 Keaslian Penelitian

Adapun keaslian dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan penelitian satu dengan penelitian yang lainnya. Berikut adalah perbandingan penelitian ini dengan tiga penelitian lain yang memiliki keterkaitan dengan

permasalahan yang akan diteliti dan telah ada sebelumnya akan diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini untuk mengetahui persamaan dan perbedaan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum penelitian sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	<i>Ratio Decidendi</i> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Perspektif Hukum Ketatanegaraan dan <i>Siyasah Dusturiyah</i> . Rizky Saputra, Universitas Islam Negeri (UIN) Sayyid Ali Rahmatullah.	1. Bagaimana pertimbangan hakim (<i>ratio decidendi</i>) Mahkamah Konstitusi dalam Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? 2. Bagaimana analisis yuridis terhadap klausul inkonstitusional bersyarat dalam Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? 3. Bagaimana konstruksi ideal	Dalam penelitian ini berfokus pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang memutus inkonstitusional bersyarat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain menjadi putusan monumental yang pertama kali memutus suatu perkara pengujian formil undang-undang di Mahkamah Konstitusi, putusan tersebut juga memuat sejumlah ketidakjelasan pada konstruksi pertimbangan hakim hingga amar putusan yang	Dalam penelitian skripsi ini berfokus pada Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang pengujian terhadap konstitusionalitas sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Cipta kerja, khususnya di bidang Ketenagakerjaan. MK mengabulkan sejumlah gugatan terkait Undang-Undang Cipta Kerja yang diajukan oleh kelompok buruh, karena menilai beberapa norma dalam UU Cipta Kerja dianggap berpotensi merugikan hak-hak dasar pekerja dan bertentangan

		pelaksanaan Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam perspektif hukum ketatanegaraan dan <i>siyasah dusturiyah</i>?	kemudian berpotensi menimbulkan permasalahan hukum yang lebih luas dalam pelaksanaannya.	dengan UUD NRI Tahun 1945. Dalam hal ini terkait 7 (tujuh) klaster Ketenagakerjaan yaitu TKA, PKWT, <i>Outsourcing</i> (Alihdaya), Cuti, Upah, PHK, dan mengenai Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK).
2.	<i>Analisa Ratio Decidendi</i> Putusan Hakim Atas Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Siti Maghfiroh, Universitas Islam Malang.	1. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja sesuai Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? 2. Apa <i>Ratio Decidendi</i> putusan hakim dalam sengketa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dan apa yang menjadi dasar perbedaan <i>Ratio Decidendi</i> dalam sengketa Pemutusan Hubungan kerja (PHK)?	Dalam penelitian ini berfokus pada adanya perbedaan pertimbangan hakim dalam memberikan putusan terhadap suatu sengketa, yang mana terdapat dua produk putusan yang berbeda antara Putusan Hakim PN dengan Putusan Hakim MA. Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan Putusan	Dalam penelitian skripsi ini berfokus pada Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang pengujian terhadap konstitusionalitas sejumlah ketentuan dalam Undang- Undang Cipta kerja, khususnya di bidang Ketenagakerjaan. MK mengabulkan sejumlah gugatan terkait Undang-Undang Cipta Kerja yang diajukan oleh kelompok buruh, karena menilai beberapa norma dalam UU Cipta Kerja dianggap berpotensi

			Mahkamah Konstitusi: 37/ PUU-IX/2011.	merugikan hak-hak dasar pekerja dan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Dalam hal ini terkait 7 (tujuh) klaster Ketenagakerjaan yaitu TKA, PKWT, <i>Outsourcing</i> (Alihdaya), Cuti, Upah, PHK, dan mengenai Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK).
3.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Melalui Sistem Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Umami Hartini, Universitas Sriwijaya.	1. Bagaimana bentuk hubungan hukum perburuhan dengan sistem <i>outsourcing</i> dalam hukum ketenagakerjaan Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap kinerja pekerja dengan menggunakan sistem <i>outsourcing</i> pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011?	Dalam penelitian ini berfokus pada adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja. Bahwa MK membolehkan praktik adanya sistem <i>outsourcing</i> dalam ketenagakerjaan. Sedangkan dalam perkembangannya, permasalahan ketenagakerjaan salah satunya berkaitan dengan sistem <i>outsourcing</i> atau	Dalam penelitian skripsi ini berfokus pada Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang pengujian terhadap konstitusionalitas sejumlah ketentuan dalam Undang- Undang Cipta kerja, khususnya di bidang Ketenagakerjaan. MK mengabulkan sejumlah gugatan terkait Undang- Undang Cipta Kerja yang diajukan oleh kelompok buruh, karena menilai beberapa norma

		3. Bagaimana pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?	sering disebut juga dengan Perjanjian Kerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dimana sistem kerja fleksibel jaminan sosial dan upah layak tidak selalu diperhatikan. Kemudian beralihnya hubungan hukum dalam <i>outsourcing</i> yang merugikan pekerja, misalnya tidak terdapat adanya pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di PHK.	dalam UU Cipta Kerja dianggap berpotensi merugikan hak-hak dasar pekerja dan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Dalam hal ini terkait 7 (tujuh) klaster Ketenagakerjaan yaitu TKA, PKWT, <i>Outsourcing</i> (Alihdaya), Cuti, Upah, PHK, dan mengenai Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK).
--	--	--	--	---

Sumber: Analisa Penulis

6. Metode Penelitian

Untuk memperoleh kebenaran yang dapat dipercaya keabsahannya, suatu penelitian harus menggunakan suatu metode yang tepat dengan tujuan yang hendak dicapai sebelumnya. Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Selain itu, penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori, atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga hasil

yang diperoleh sudah mengandung nilai.¹² Berdasarkan uraian diatas, penulis skripsi ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberi argumentasi juridis ketika terjadi kekosongan, kekaburan, dan konflik norma.¹³ Penelitian hukum normatif sering disebut juga sebagai studi kepustakaan atau studi dokumen, karena pelaksanaannya berfokus pada penelaahan terhadap peraturan- peraturan tertulis serta berbagai bahan hukum lainnya.¹⁴ Penelitian ini dilakukan dengan meneliti sumber- sumber pustaka atau data sekunder, yang mencakup bahan- bahan primer dan bahan hukum sekunder.

6.2 Metode Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Perundang- Undangan (*Statute Approach*).

Pendekatan Perundang- Undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang- undangan serta regulasi yang memiliki kaitan dengan isu hukum yang menjadi fokus penelitian.¹⁵ Dalam

¹² Djulaeka, and Devi Rahayu, *Buku Ajar: Metode Penelitian Hukum*, (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020), 20

¹³ *Ibid*, 20

¹⁴ *Ibid*, 56

¹⁵ *Ibid*, 32

menggunakan metode ini, peneliti dituntut untuk memahami hierarki peraturan perundang- undangan serta asas- asas yang berlaku di dalamnya. Adapun peraturan yang menjadi rujukan utama dalam penelitian ini adalah Undang- Undang Ketenagakerjaan.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*).

Pendekatan Konseptual didasarkan pada pemikiran- pemikiran dan doktrin- doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.¹⁶ Melalui pendekatan ini, peneliti mengkaji berbagai teori, pandangan, serta konsep- konsep hukum yang relevan untuk kemudian merumuskan ide- ide yang menghasilkan definisi hukum, prinsip- prinsip hukum, dan konsep- konsep hukum yang sesuai dengan permasalahan peneliti. Dalam konteks ini, pendekatan konseptual digunakan untuk merekonstruksi konsep perlindungan hukum bagi pekerja. Pemahaman terhadap berbagai pandangan dan doktrin tersebut menjadi landasan penting bagi peneliti dalam membangun argumentasi hukum guna menyelesaikan permasalahan yang diteliti.¹⁷

6.3 Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian ini yaitu merupakan penelitian normatif yang dilakukan melalui studi kepustakaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari hasil telaah pustaka, yang kemudian

¹⁶ *Ibid*, 33

¹⁷ *Ibid*, 33

menghasilkan dua jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

6.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat, terdiri atas norma atau kaidah dasar peraturan-peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, serta putusan-putusan hakim.¹⁸ Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan meliputi:

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 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

¹⁸ *Ibid*, 36

6.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang berfungsi memberikan penjelasan, penafsiran, atau pendukung terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini mencakup rancangan Undang- Undang, buku- buku literatur hukum, kamus hukum, jurnal hukum, serta pendapat para ahli di bidang hukum atau komentar- komentar hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang diangkat.¹⁹

6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pada dasarnya, tujuan dan manfaat studi kepustakaan adalah untuk menemukan solusi atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Studi kepustakaan adalah suatu alat pengumpulan bahan- bahan hukum dan mengidentifikasi bahan hukum dan melakukan penafsiran jika pendekatan perundang- undangan untuk kemudian ditarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut. Kemudian bahan hukum dicatat secara sistematis dan konsisten, sehingga bahan hukum yang diperoleh dapat ditulis dengan penatalaksananya secara kritis, logis, dan sistematis, sehingga nantinya dapat mengungkapkan suatu norma dari suatu permasalahan.²⁰

¹⁹ *Ibid*, 36

²⁰ *Ibid*, 37

6.5 Metode Analisa Bahan Hukum

Metode analisa dalam kegiatan penelitian ini adalah berupa kegiatan pengkajian terhadap hasil pengolahan bahan hukum untuk ditariknya suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan tersebut. Bahan hukum yang diperoleh dikumpulkan dan dianalisa sehingga dapat diolah dalam pembahasan secara terpadu. Penelitian ini menggunakan metode analisis preskriptif, yaitu yang bertujuan untuk menyusun argumentasi berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh.²¹ Argumentasi disini dilakukan oleh peneliti untuk memberikan preskripsi atau rekomendasi hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum yang ditemukan selama proses penelitian, dengan menyandarkan pada ketentuan hukum yang berlaku.²²

²¹ *Ibid*, 37

²² *Ibid*, 37