

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang diatur oleh hukum. Hukum berfungsi sebagai alat untuk pembaruan atau perubahan dalam masyarakat, yang dikenal sebagai "*law as a tool of social engineering.*" Sebagai alat perubahan, hukum diharapkan mampu mengubah nilai-nilai sosial dalam masyarakat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹

Hukum berperan sebagai sarana untuk menciptakan perubahan dalam masyarakat menuju kondisi yang ideal atau terencana. Melalui pengaturan masyarakat, hukum berusaha mewujudkan cita-cita dalam pembangunan bangsa. Menurut Pound, tujuan hukum adalah melindungi kepentingan manusia, yang mencakup tuntutan yang dijaga dan dipenuhi dalam ranah hukum.²

Salah satu bidang yang sering mengalami perubahan adalah bisnis, karena di sini terjadi banyak interaksi sosial antar pelaku bisnis. Dalam konteks ini, hukum berperan sebagai pedoman dalam semua hubungan bisnis tersebut. Fokus tulisan ini adalah sistem "*Outsourcing*" atau alih daya.

Menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* atau alih daya adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian suatu proses bisnis kepada pihak luar, yaitu perusahaan penyedia jasa

¹ Budi Pramono, *Sosiologi Hukum*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), h. 31.

² Didiek R. Mawardi, "*Fungsi Hukum Dalam Kehidupan Masyarakat,*" *Masalah-Masalah Hukum*, 2015, <https://doi.org/10.14710/mmh.44.3.2015.275-283>.

pekerja/buruh. Di sini, peran pemerintah termasuk dalam menetapkan regulasi dan mengawasi penerapan undang-undang ketenagakerjaan.³ Salah satu regulasi yang dikeluarkan pemerintah di bidang ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang juga mencakup ketentuan mengenai *outsourcing* atau alih daya. Dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.⁴

Tentunya yang terikat dalam kontrak kerja sama adalah para tenaga kerja tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵

Pemberlakuan hukum dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, merupakan tugas yang ingin dicapai dalam sebuah negara hukum (*the rule of law*). Saat ini, kehidupan bermasyarakat, tidak terlepas dari hukum yang mengaturnya, bahkan menjadi superior yang dapat membatasi hak dari masyarakat itu sendiri. Konteksnya, bahwa masyarakat memerlukan sebuah panduan yang mengarahkan pada perlindungan aktivitasnya. Supaya tidak ada

³ Fajar Kurniawa, "Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak Outsourcing Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya," *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1 (2020): 63–76.

⁴ Suyoko Suyoko and Mohammad Ghufro AZ, "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) Pada Pekerja Di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 99–109, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>.

⁵ Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

perselisihan dan ketika ada perselisihan, maka hukum sebagai instrumennya yang dapat mengadili antara perselisihan kedua belah pihak. Selain sebagai instrumen yang mengadili, juga menjadi penguatan hukum dalam keberadaan prinsip *the rule of law* yang komprehensif, tidak semata-mata *the rule by law* atau *the rule of man*.⁶

Produk hukum Konstitusi tidak mungkin dijalankan, tanpa adanya peraturan pelaksanaannya atau Undang-Undang. Karena, dimungkinkan ketika peraturan pelaksanaan dibuat dan ada penyelewengan, maka Konstitusi akan membatalkan yang secara kelembagaan. Kelembagaan dalam hal ini, diberikan pada lembaga Mahkamah Konstitusi untuk membatalkan sebuah Undang-Undang. Mahkamah Konstitusi diberikan kewenangan untuk menjaga sebuah UUD Negara RI 1945, supaya peraturan pelaksanaan seperti Undang-Undang itu tetap dalam koridor Konstitusionalisme. Secara umum, tidak semua peraturan di bawahnya seperti Undang-Undang, diterima oleh rakyat dan konstitusi khususnya, menyangkut kesejahteraan sosial. Seperti Undang-Undang yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-undang Cipta Kerja atau dikenal dengan Undang-Undang *Omnibus law* sampai saat ini masih menjadi perbincangan yang sangat hangat. Karena, Secara implementasinya, produk

⁶<https://hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt57749322e840f/perbedaanpe-mborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>. Diakses pada tanggal 18 November 2021. Pukul 16:30.

hukum ini telah sebagian masyarakat menolak disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Tentu, masyarakat yang menolak adalah masyarakat yang paling dirugikan, khususnya berstatus pekerja/karyawan/buruh. Sejumlah pekerja yang tergabung dalam serikat buruh yang merasa dirugikan, melakukan *Judicial Review* kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Cipta kerja ini. Sehingga dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dinyatakan inkonstitusional bersyarat.⁷ Inkonstitusional bersyarat dapat diterjemahkan sebagai produk hukum yang tidak dapat diberlakukan, dan harus diperbaiki selama waktu 2 (dua) tahun. Namun, ketika tidak dapat diperbaiki, maka statusnya inkonstitusional permanen (tidak dapat diberlakukan).

Pada perkembangannya, Pemerintah Indonesia telah memperbaiki sebagaimana dalam putusan Mahkamah Konstitusi. Tidak hanya Undang- Undang *Omnibus law* Cipta Kerja, tapi juga Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Kedua Undang-Undang ini telah disempurnakan, dicocokkan, diberlakukan dan telah menjadi instrumen hukum di Indonesia. Wujud dari Undang-Undang *Omnibus law* telah berubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Akan tetapi, secara perbandingan antara Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dipandang tidak ada bedanya secara materi. Oleh karena itu, semenjak Undang-Undang

⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Nomor 6 Tahun 2023 disahkan, sebagian masyarakat tetap menolak.⁸

Banyak perdebatan disahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terutama pasal-pasal yang menyentuh langsung pada pekerja di Indonesia. Salah satunya terdapat pada pasal 64 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menyebutkan Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.⁹ Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian alih daya masuk ke dalam jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT ini adalah sistem perekrutmen pekerja kontrak. PKWT Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁰ Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PKWT dapat diadakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. Sedangkan, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak lagi ada jangka waktu. Sehingga, hal ini menjadi anomali terhadap kepastian kerja dan bertentangan dengan prinsip ketenagakerjaan dan negara hukum. Akibat tidak adanya kepastian

⁸ Martyasari Rizky, —*Ternyata, Ini Sebab Buruh Gerah & Tuntut Cabut UU Cipta Kerja*, CNBC Indonesia, Mei 2023, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230502180828-4-433837/ternyata-ini-sebab-buruh-gerah-tuntut-cabut-uu-cipta-kerja>

⁹ Pasal 64 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

¹⁰ Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

kerja, maka secara sah dalam melaksanakan hak dan kewajibannya akan tidak terjalankan. Ketika tidak berjalankan hak dan kewajiban, maka bisa saja ada perbuatan kejahatan yang dilakukan oleh pihak. Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk yang tertulis. Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Begitu dengan Pekerja, yang harus memiliki kepastian kerja, sebagaimana telah disebutkan di dalam aturan yang sah. Di sisilain, pekerjaan *outsourcing* sulit berkembang, karena dibatasi dengan kontrak jangka pendek dan berkuat pada pekerjaan-pekerjaan kelas rendah.¹¹ Hal tersebut juga telah dijelaskan dalam Al-Quran Surat Hud Ayat 18, yang berbunyi:

وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَىٰ عَلَى اللَّهِ كَذِبًا أُولَٰئِكَ يُعْرَضُونَ عَلَىٰ رَبِّهِمْ وَيَقُولُ الْأَشْهَادُ هَٰؤُلَاءِ الَّذِينَ كَذَبُوا عَلَىٰ رَبِّهِمْ ۗ أَلَا لَعْنَةُ اللَّهِ عَلَى الظَّالِمِينَ ۝ ١٨

“Dan siapakah yang lebih zalim daripada orang yang membuat-buat dusta terhadap Allah? Mereka itu akan dihadapkan kepada Tuhan mereka, dan para saksi akan berkata: "Orang-orang inilah yang telah berdusta terhadap Tuhan mereka". Ingatlah, kutukan Allah

¹¹ Talenta, —*Apa Saja Dampak Negatif Sistem Kerja Outsourcing? Ini Jawabannya!*, Insight Talenta, January 2022, <https://www.talenta.co/blog/dampak-negatif-sistem-kerja-outsourcing/>.

(ditimpakan) atas orang-orang yang zalim,”(QS. Hud 11: Ayat 18).¹²

Jelas sudah bahwa Allah sangat melarang perbuatan dzalim dan menganiaya. Oleh karena itu, perjanjian atau kontrak kerja di dalam suatu hubungan pekerjaan, sangat diperlukan untuk membuat kedua belah pihak saling mengikat dan tidak melanggar hak serta kewajiban masing-masing.¹³

Menurut tinjauan fiqh siyasah, Islam sendiri telah mengatur bahwa umat harus bekerja kapanpun dan di manapun karena itu merupakan suatu hak dan kewajiban. Menteri sendiri melalui menteri ketenagakerjaan sebagai wazir tafwidh telah membuat aturan yang baik mengenai hak dan kewajiban pekerja, maupun pemberi kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Analisis Siyasah Dusturiyah Terhadap Sistem *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Cipta Kerja”**

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana sistem kontrak kerja *outsourcing* dalam undang-undang cipta kerja ?
2. Bagaimana analisis siyasah dusturiyah terhadap system *outsourcing* dalam undang-undang cipta kerja ?

¹² (QS. Hud 11: Ayat 18). Referensi : <https://tafsirweb.com/3510-surat-hud-ayat-18.html>

¹³ Muhammad Arif Ikhsan, “Keabsahan Kontrak Kerja Freelance Dengan Media Digital Di Amazone Pontianak Dalam Pandangan Hukum Islam Kontemporer,” n.d., 139–62.

C. Fokus Penelitian

Agar terfokus dalam mengumpulkan data dan menganalisis data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka fokus dan subfokus penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini akan menganalisa siyasah dusturiyah terhadap *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam perspektif siyasah dusturiyah.
2. Penelitian ini akan mengkaji perlindungan dan hak-hak tenaga kerja *outsourcing*
3. Penelitian ini akan menganalisa sistem kontrak *outsourcing*, sistem pengupahan pekerja *outsourcing* dan kewajiban dan hak pekerja *outsourcing*.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui analisis siyasah dusturiyah terhadap system *outsourcing* dalam undang-undang cipta kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang mendapatkan penolakan dari berbagai kalangan, terutama dari kalangan pekerja/buruh. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dampak dari disahkannya UU *Omnibus law* tersebut terhadap hak-hak para buruh/pekerja terkait *Outsourcing*.
2. Untuk memperoleh pemahaman mengenai pandangan fiqh siyasah dusturiyah terkait sistem *outsourcing* Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang berdampak pada hak-hak buruh/pekerja.

E. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis:
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis kajian penelitian hukum yaitu tentang Analisis Siyasah Dusturiyah Terhadap Sistem *Outsourcing* dalam Undang-undang Cipta Kerja.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengetahuan dalam bidang hukum secara umum, terutama dalam Hukum Tata Negara yang terkait dengan analisis siyasah dusturiyah terhadap sistem *outsourcing* Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
 - c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi yang mendukung peningkatan pengetahuan, terutama dalam bidang Hukum Tata Negara di Indonesia.
2. Secara praktis:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan panduan untuk pengembangan pengetahuan serta memberikan kontribusi pemikiran bagi peneliti lainnya, terutama yang berada di lingkungan pemerintah eksekutif,

legislatif, maupun lembaga-lembaga lainnya, bagi kalangan akademisi serta Masyarakat lainnya.

- b. Penelitian ini diusulkan juga sebagai persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin meraih gelar SH di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Telaah pustaka tentang penelitian yang sudah ada sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk menghindari kesamaan dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian dengan mengangkat tema yang sama mengenai Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur *Outsourcing*, penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu di beberapa sumber yang penulis temukan, penelitian tersebut yaitu:

1. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia”. Jurnal ini ditulis oleh Lis Julianti S, H. M, H. Seorang dosen fakultas hukum di Universitas Mahasaraswati Denpasar.¹⁴ Dalam jurnal tersebut dijelaskan terkait definisi dari kerja dengan sistem *outsourcing* dan seperti apa perlindungan hukum yang diberikan oleh negara yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang sekarang telah diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yang berisi tentang masih kurangnya regulasi dari pemerintah terkait pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

¹⁴ Lis Julianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia,” *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 14–29.

Jurnal ini juga selain ditinjau dari segi yuridis atau pandangan hukum positif, jurnal tersebut juga memiliki pandangan hukum Islam terhadap pekerja *outsourcing* yang mana juga menitikberatkan terhadap hak-hak

seorang buruh seperti halnya pemberian gaji yang sesuai apa yang dikerjakannya dan memberikan gaji sesuai yang telah dijanjikan dan tidak ada kata keterlambatan.

2. “Keabsahan Kontrak Kerja *Outsourcing*”.skripsi ini ditulis oleh Kritisti Muliarini, mahasiswa Universitas Airlangga Fakultas Hukum.¹⁵ Dalam penulisan tersebut menjelaskan tentang kontrak kerja yang terjadi antara pengusaha dan perusahaan penyedia jasa/buruh yang mana dalam kasus tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha dan dampaknya jelas kepada pekerja *outsourcing* tersebut. kemudian diharapkan dalam pembuatan kontrak kerja yang terjadi haruslah dapat menguntungkan kedua belah pihak dan dapat memenuhi hak dan kewajiban seorang buruh/pekerja *outsourcing* sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perbedaan nya yaitu penelitian yang di tulis dalam penelitian ini adalah undang-undang cipta kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,dan di lihat dari pandangan siyasah dusturiyah.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Osgar Sahim Matompo dalam jurnal yang berjudul Konsep *Omnibus law* Dan Permasalahan

¹⁵ Kristi Muliarini, “*Skripsi Keabsahan Kontrak Kerja Outsourcing* Kristi Muliarini,” n.d.

Ruu Cipta Kerja.¹⁶ Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*) dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, pembahasan dalam penelitian ini didasarkan pada aturan undang-undangan dan prinsip hukum yang berlaku serta menganalisis aturan-aturan hukum yang menjadi sumber pedoman dalam Konsep *Omnibus law* dan permasalahan Rancangan Undang-Undang (RUU) cipta kerja. Hasil dari penelitian ini adalah, konsep *Omnibus law* Sejauh ini tidak diatur secara jelas di dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang-undangan. Pemerintah berupaya menerapkan *Omnibus law* untuk cipta lapangan kerja. Tetapi tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. RUU Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan Masalah ini ada pada perubahan ketentuan cuti, pemberian pesangon dan lain lain. Perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya.¹⁷ Sedangkan Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama membahas tentang konsep sistem *outsourcing* terhadap hak-hak pekerja.

¹⁶ Rechstaat Nieuw, "Konsep Omnibus law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja" 2020, no. 2 (2020): 22–29.

¹⁷ Matompo and Izziyana, —Konsep Omnibus law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja...,"

Perbedaannya, penulis menambahkan fokus pada tinjauan siyasah terhadap undang-undang cipta kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,

G. Kerangka Pemikiran

Pancasila dijadikan pedoman bagi pemerintah Indonesia dalam membuat segala peraturan yang bertujuan memberikan kesejahteraan bagi para rakyat nya. Kesejahteraan ini dapat terwujud pula dengan adanya kestabilan ekonomi negara. Oleh sebab itu, negara memiliki kewajiban untuk mengatur peraturan perundang-undangan berakaitan dengan hak para pekerja. Di Indonesia para pekerja alih daya cukup banyak dipergunakan oleh perusahaan-perusahaan yang ada. Alih daya atau dikenal juga dengan *outsourcing*, adalah penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan atau melakukan pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh¹⁸

Dalam perjalanannya *Outsourcing* / Alih Daya merupakan sistem kerja yang ketentuannya sudah ada mulai saat zaman Megawati menjadi Presiden. Dimana pada zaman sudah dibuat pula peraturan yang mengatur mengenai segala perjanjian, hak, dan kewajiban para tenaga alih daya yaitu dalam UU 13 Tahun 2003 dan diperbarui oleh Presiden Jokowi lewat UU Cipta Kerja/ Omnibuslaw (UU 11 Tahun 2020). Definisi dari kegiatan

¹⁸ Dean Fadhurohman Hafizh et al., “*Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Analysis of Outsourcing Practices in the Perspective of Omnibus law*,” Jurnal Lemhannas RI, no. 11 (2020): 64–75.

outsourcing itu sendiri dapat ditemukan dalam ketentuan pasal 6 UU ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003, yang menyatakan bahwa sewa menyewa tenaga kerja adalah perjanjian kerja yang ditandatangani antara pengusaha dan pekerja, di mana perusahaan dapat menitipkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja tertulis. Kebijakan mempekerjakan pekerja *outsourcing* dimulai ketika krisis ekonomi global melanda, termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan penjualan, sementara biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja menjadi semakin mahal. Akibatnya, perusahaan akhirnya memilih untuk memulai *outsourcing* sebagian besar fungsi bisnis kecuali yang tidak terkait langsung dengan proses inti.¹⁹

Setelah disahkannya sistem *outsourcing* dalam undang-undang ketenagakerjaan, terungkap bahwa sistem *outsourcing* mengarah pada tiga bentuk diskriminasi terhadap pekerja, khususnya disparitas upah, status perkawinan yang membatasi akses untuk bekerja dan hak untuk berorganisasi. Pemerintah memang telah mengurangi persyaratan pengguna pengusaha yang memberikan perlindungan hukum kepada pekerja atau karyawan. Kebijakan ketenagakerjaan di tingkat lokal dan nasional dianggap sebagai tindakan yang mengarah pada perlindungan sosial bagi pekerja atau pekerja manual. Kebijakan ketenagakerjaan sebenarnya mengarah pada upaya untuk mengintegrasikan pekerja ke dalam mekanisme

¹⁹ Julyatika Ftريانingrum, "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): 322–35, <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i1.38448>.

pasar dan komponen produksi yang memiliki kekurangan dalam hal eksploitasi (upah rendah, kurangnya keamanan, dll) bagi investor. Bahkan, *outsourcing* dianggap merugikan karyawan antara lain:

1. Hubungan kerja selalu dalam bentuk kontrak dan tidak tetap;
2. Upah lebih rendah dari pekerja atau pekerja tetap;
3. Jamsostek minimal;
4. Tidak ada jaminan kemajuan karir.

Indonesia telah mengatur perundang-undangan mengenai segala hak dan perjanjian para tenaga kerja yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan).

Menurut Pasal 1 ayat (1) UUK mengatur bahwa tenaga kerja adalah suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja. UU Cipta Kerja yang dibuat oleh Presiden untuk menjamin hak-hak para pekerja secara lebih mendalam lagi. Namun, dalam Undang-undang cipta kerja dihapus pertaturan *Outsourcing* di Indonesia yang sebelumnya tercantum dalam Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal 66 UU Ketenagakerjaan juga telah diubah.

UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 mengubah beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, salah satunya terkait dengan ketentuan pelaksanaan *outsourcing*. Pemerintah mengharapkan bahwa aplikasi dari Undang Undang yang baru dapat menjadi solusi bagi pelaksanaan *Outsourcing* di Indonesia yang sebelumnya memiliki banyak catatan agar dapat terlaksana dan meningkatkan kesejahteraan bagi para tenaga kerja, termasuk tenaga kerja alih daya atau *outsourcing*.

H. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Alasan penulis menggunakan metode kualitatif karena penulis dapat mengetahui cara pandang objek penelitian secara mendalam yang tidak diwakili dengan angka-angka statistik terhadap permasalahan outsourcing dalam undang-cipta kerja yang kontroversi di tengah masyarakat luas terhadap hak-hak buruh/pekerja, serta memungkinkan penulis melakukan analisis sejak awal penelitian. Data yang diperoleh langsung dianalisis, dilanjutkan dengan pencarian data lagi kemudian dianalisis, hingga mendapat hasil yang memadai.

1. Jenis dan Sifat Penelitian.

a. Jenis Penelitian

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian pustaka (*library research*). Penelitian pustaka adalah penelitian yang dilaksanakan menggunakan literature (kepustakaan), baik berupa buku/kitab, jurnal, artikel maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu.²⁰

Terdapat beberapa alasan yang mendasari penulis mengambil penelitian Pustaka (*library research*). Pertama, sumber-sumber penelitian yang didapatkan tidak harus selalu berasal dari lapangan (*field research*). Bahwa kita bisa mendapatkan data-data yang diperlukan dari perpustakaan, dokumen yang berbentuk teks, dan jurnal maupun referensi lain yang berkaitan. Kedua, penelitian

²⁰ Asmendri Milya Sari, "Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)," *Natural Science [Diakses 11 Juli 2022]* 6, no. 1 (2020): 41–53.

sangat dibutuhkan untuk meneliti masalah-masalah baru yang masih sulit untuk dipahami, kemudian dengan penelitian ini kita dapat memahami permasalahan tersebut. Dengan begitu penulis bisa mendefinisikan bagaimana konsep dari masalah yang diteliti sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang menjadi objek penelitian. Ketiga, penelitian pustaka mampu untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti.

b. Sifat penelitian

Penelitian dalam skripsi ini bersifat kualitatif, dikarenakan jenis penelitian yang diambil adalah penelitian kepustakaan atau library research. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²¹

Penulis mengambil penelitian kualitatif ini karena hasil yang di dapatkan dari penelitian ini mendeskripsikan atau menggambarkan permasalahan yang terjadi kedalam bentuk kata-kata. Penelitian ini mendeskripsikan atau menggambarkan tentang system *outsourcing* dalam undang-undang cipta kerja atau fenomenal yang menjadi perbincangan di tengah masyarakat terhadap hak-hak buruh/pekerja dari data-data yang diperoleh dari berbagai sumber dan kemudian dianalisa dengan Fiqh Siyasah dusturiyah.

²¹ Sari.

2. Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, sekunder, dan tersier. Penjelasan nya adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer yaitu data pokok atau bahan utama penelitian yang memberikan informasi langsung terkait objek penelitian, data primer dalam penelitian ini bersumber dari :
 - 1) Al-Qur`an dan Hadits.
 - 2) Norma atau kaidah dasar, yakni Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.
 - 3) Peraturan dasar, yakni Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945.
 - 4) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 dan diatur juga dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Data sekunder yaitu sumber pendukung dari data primer yang bersumber dari buku-buku, kitab-kitab fiqih, kitab tafsir, rancangan undang-undang, jurnal ilmiah, artikel hukum, maupun berbagai literasi lain yang ada relevansinya dengan kaitan ini.
- c. Data tersier yaitu bahan tambahan atau bahan yang menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang sumbernya berasal dari ensiklopedia hukum Islam, kamus, dan lain-lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik penelitian dokumentasi, yaitu dengan cara menelusuri dan menyatukan data yang diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum primer yang berupa buku, jurnal, catatan, artikel dan lainnya. Teknik pengumpulan data yang dimaksud diatas menggunakan teknik yang dikenal dengan istilah studi kepustakaan atau *library research*. Dalam pelaksanaannya menggunakan cara membaca, mengutip buku-buku, menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen, dan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.²² Seperti dalam penelitian ini dokumentasi dilakukan dengan cara mengarsipkan dan mendownload peraturan undang-undang yaitu UU. Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Lapangan Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

4. Metode Pengolahan Data

Penelitian ini merupakan penelitian pustaka atau *library research*, maka dari itu teknik yang digunakan dalam pengumpulan data melalui literatur yaitu bahan-bahan yang

²² Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis Serta Disertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017) 252.

berkaitan dengan objek-objek pembahasan dan diolah menggunakan metode :

a. Editing

Memeriksa dan meneliti data yang diperoleh dengan menyeleksi dan memilih data tersebut dari berbagai segi yang meliputi keselarasan dan kesesuaian antara satu dengan yang lainnya untuk menjamin apakah sudah dapat dipertanggungjawabkan dengan kenyataan, kejelasan, serta relevansinya dengan permasalahan.²³

b. Organizing

Mengatur dan menyusun data sumber dokumentasi sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang sesuai dengan rumusan masalah, kemudian mengelompokan data-data yang diperoleh.²⁴

c. Analyzing

Metode analisa dalam penelitian ini berdasarkan metode analisa dengan cara berpikir deduktif. Metode deduktif yaitu suatu cara untuk mengambil kesimpulan dari umum ke khusus. Dengan memberikan analisis lanjutan terhadap hasil editing dan organizing data yang telah diperoleh dari sumber-sumber penelitian dengan menggunakan teori sehingga dapat diperoleh kesimpulan.²⁵

²³ Chalid Narkubo dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997),h. 153.

²⁴ Chalid Narkubo dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h.154.

²⁵ Chalid Narkubo dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h.155.

5. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teori Siyasa Dusturiyah, kemudian diperiksa, disusun, diuraikan, dan mendeskripsikan data yang diperoleh sehingga membentuk suatu hipotesis dan menghasilkan data serta bahan hukum yang bersifat deskripsi.²⁶

Dimana kesimpulan yang diperoleh masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Hal ini dikarenakan data-data yang masih samar-samar dan semu.²⁷

Tujuan analisis dalam penelitian ini adalah untuk mempersempit dan memberi Batasan-batasan pada temuan hingga menjadi suatu data yang teratur menambahkan validitas data. Prosedur penelitian dalam penelitian ini dilakukan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia seperti UU No. 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan kemudian dianalisa menjadi bahan hukum. Prosedur analisis data dapat dilakukan juga dengan membandingkan UU No. 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sehingga mendapatkan alasan dibalik kontroversinya pasal-pasal dalam UU *Omnibus law* Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang merugikan hak-hak pekerja/buruh.

²⁶ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana, 2015), 27.

²⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 30.

I. Sistematika Pembahasan

Agar skripsi ini dapat dipahami dan dimengerti secara jelas maka proposal ini disusun secara sistematis, berikut uraian yang terbagi dalam beberapa Bab, dan masing-masing Bab terdiri dari Sub Bab. Sistematika yang dimaksud adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini merupakan bagian pendahuluan yang meliputi tentang latar belakang, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN UMUM

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini, yaitu Sistem teori fiqh siyasah dusturiyah, *outsourcing* dan undang-undang cipta kerja.

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Bagian ini membahas mengenai sistem kontrak kerja *outsourcing*, kewajiban dan hak pekerja *outsourcing*, dan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari undang-undang cipta kerja.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disampaikan hasil penelitian serta pembahasan dari permasalahan yang diangkat, yang

mencakup analisis siyasah dusturiah terhadap sistem kontrak kerja *outsourcing* dalam undang-undang cipta kerja.

BAB V PENUTUP

Merupakan Bab penutup yang berisikan paparan tentang kesimpulan dan saran-saran yang perlu dan bermanfaat bagi bagi penulis maupun bagi pembaca.

