

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja di era globalisasi telah mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas operasional. Salah satu strategi yang banyak diterapkan adalah sistem kerja *outsourcing* atau alih daya. Outsourcing adalah praktik penyerahan sebagian pekerjaan atau proses produksi kepada pihak ketiga di luar perusahaan, dengan tujuan menekan biaya, meningkatkan efisiensi, dan fokus pada kegiatan inti (*core business*).

Di Indonesia, praktik *outsourcing* mulai marak diterapkan sejak era reformasi, seiring dengan meningkatnya investasi dan keterbukaan pasar tenaga kerja. Secara hukum, sistem outsourcing diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi ini mengatur bahwa outsourcing hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan inti perusahaan.

Meskipun secara normatif telah diatur, pelaksanaan outsourcing di lapangan sering kali menimbulkan berbagai persoalan ketenagakerjaan. Banyak pekerja outsourcing mengalami ketidakpastian status kerja, tidak mendapatkan jaminan sosial, upah rendah, serta rawan pemutusan hubungan kerja sepihak. Posisi pekerja outsourcing yang berada di bawah perusahaan penyedia jasa membuat perlindungan hukum terhadap mereka menjadi lemah dan rentan terhadap eksploitasi.

Fenomena ini menimbulkan pertanyaan besar mengenai sejauh mana sistem outsourcing memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja, serta bagaimana peran negara dalam mengawasi praktik tersebut agar tetap sesuai dengan prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia. Di sisi lain, pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan di tingkat daerah memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja, termasuk pekerja outsourcing.

Dengan melihat kondisi tersebut, penting untuk dilakukan kajian lebih mendalam mengenai sistem outsourcing dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, khususnya bagaimana penerapannya di daerah, seperti Kota Jambi, serta sejauh mana efektivitas pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam menjamin hak-hak pekerja outsourcing terpenuhi secara adil dan bermartabat. Dalam era globalisasi dan liberalisasi ekonomi saat ini, sistem kerja outsourcing atau alih daya menjadi fenomena yang semakin umum diterapkan oleh berbagai perusahaan di Indonesia. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Namun, di balik keuntungan ekonomi tersebut, praktik outsourcing kerap menimbulkan persoalan ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak para pekerja outsourcing.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik agar perusahaan tempatnya bekerja menjadi semakin maju dan berkembang. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan

hasil kerja yang optimal. “Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik daripada karyawan yang tidak memiliki rasa kepuasan dalam bekerja”.¹

Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karena kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam pencapaian prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, sedangkan karyawan yang tidak memiliki rasa puas dalam bekerja maka tingkat prestasi kerjanya akan menurun. “Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya”.²

Belakangan ini pembicaraan tentang hak hak pekerja dan hak asasi manusia (HAM) baik yang berkaitan dengan konsepnya maupun implementasinya dalam arti tuntutan kaum perempuan terhadap pemenuhan hak asasinya semakin menonjol. Pada pokoknya kaum perempuan merasa bahwa mereka belum sepenuhnya dapat menikmati hak-hak mereka karena belum terjamin dalam peraturan perundangan di negara mereka masing-masing ataupun karena secara “*de facto* hak-hak mereka belum dilaksanakan. Selain itu yang tampak menonjol adalah upaya mereka untuk memasukan perspektif perempuan dalam konsep HAM itu sendiri”.³

¹ Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009. hlm 34.

² Ridwan Halim. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2018. Hlm 12.

³ R. Valentina Sagala Dan Ellin Rozana, *Pergulatan Feminisme Dan Ham*, Pojok 85, Bandung, 2007, hlm. 7.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan turunannya, telah mengatur mekanisme dan syarat-syarat kerja alih daya. Namun demikian, implementasi di lapangan sering kali jauh dari harapan. Banyak pekerja outsourcing yang mengalami ketidakjelasan status kerja, upah yang tidak layak, perlindungan jaminan sosial yang tidak terpenuhi, hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa kompensasi yang memadai.

Kondisi ini juga terjadi di berbagai daerah, termasuk Kota Jambi. Sebagai lembaga yang memiliki fungsi pengawasan ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi memiliki peran strategis dalam menegakkan aturan dan memastikan pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pekerja outsourcing. Namun, tantangan seperti kurangnya tenaga pengawas, keterbatasan anggaran, serta lemahnya kesadaran hukum perusahaan, menjadi hambatan tersendiri dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Melalui studi kasus di Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi, penulis tertarik untuk menelusuri sejauh mana pengaturan hukum ketenagakerjaan mengenai pekerja outsourcing diterapkan di lapangan. Kajian ini penting untuk mengetahui efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, peran pemerintah daerah dalam pengawasan, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasi regulasi yang berlaku. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan dan perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 84 Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat(21 huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh. Hak asasi manusia adalah hak yang melekat pada setiap manusia di anapun, kapanpun manusia itu berada tanpa memandang siapa manusia itu. “Kemunculan konsep HAM sebagai sebuah isu penting yang mendunia hadir bersamaan dengan perkembangan kesadaran umat manusia akan pentingnya mengakui, menghormati dan mewujudkan manusia yang berdaulat”.⁴

Perjuangan untuk memasukan perspektif perempuan dalam konsep HAM ini didasarkan pada kenyataan bahwa pelanggaran hak asasi perempuan oleh struktur masyarakat yang patriarki di berbagai bidang kehidupan semakin dirasakan sangat tidak adil oleh kaum perempuan. “Pembagian peran secara seksual yakni yang menempatkan perempuan di sektor privat dan laki-laki di sektor publik meyebabkan terbatasnya akses perempuan terhadap ekonomi, sosial dan politik”.⁵

Seharusnya di dalam sebuah dunia yang ideal, kedudukan kaum perempuan sejajar dengan kedudukan kaum laki-laki, bagi itu dalam aspek ekonomi, politik sosial dan juga budaya. Secara umum dapat dikatakan bahwa kaum perempuan diberikan posisi yang subordinat oleh masyarakat dan budaya yang patariarki. Padahal sejatinya hak perempuan adalah hak asasi manusia. Hal ini ditunjukkan dengan adanya Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang menyatakan “semua orang

⁴ Mustriyah. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2016. hlm 90.

⁵ Mansour Fakih, 2001, Hak Asasi Perempuan, Jurnal Wacana, Edisi Viii, hlm. 167.

berhak atas semua hak dan kebebasan tanpa pembedaan apapun seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain”⁶.

Akibat dari proses sosiologi dan budaya yang berkaitan dengan pembagian peranan dan kedudukan antara laki laki dan perempuan dalam sebuah lingkungan Masyarakat. Sebagian besar masyarakat menganggap peran social perempuan jauh tertinggal dan bersifat pasif dibandingkan dengan laki laki dan hal ini tidak terjadi secara alamiah, tetapi akibat adanya kontruksi budaya.

Budaya dan Norma yang berlaku pada sebagian masyarakat Indonesia merupakan salah satu faktor yang menyebabkan pekerja perempuan lebih banyak diperkerjakan di sektor domestik dibandingkan di sektor publik, meskipun setiap perempuan Indonesia memiliki hak untuk memilih menjalani peran di sektor domestik maupun di sektor publik.⁷

Sedangkan persamaan kedudukan warga negara dalam aspek hukum dimuat dalam Undang-Undang Dasar 1945 amandemen ke-4 dalam amandemen ini, persamaan kedudukan warga negara dibagi ke dalam aspek politik, ekonomi, hukum, sosial-budaya,serta pertahanan keamanan. “Persamaan kedudukan sendiri adalah hak tiap warga negara. Namun, hak warga negara sebaiknya tidak mengguguli kepentingan bersama”⁸.

Kemudian, persamaan kedudukan warga negara dalam aspek hukum dijelaskan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945. Di dalamnya disebutkan “negara menjamin warganya tanpa mendeskriminasi ras, agama, gender, budaya, suku, dan

⁶ Marihot Pahala Siahaan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif UU Cipta Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021, hlm 11.

⁷ Nahkoda :Jurnal Ilmu Hukum Pemerintahan Volume.20 No.01 Tahun 2021. hlm 68-79.

⁸ Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Medan: USU Press, 2010, hlm 55.

golongan”. Melalui hal tersebut juga diharapkan akan ada kesadaran hukum di seluruh level masyarakat, tatanan hukum yang baik dan benar, peradilan yang adil, efektif, efisien, serta menghargai HAM.⁹

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) “Meskipun secara Normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas”.¹⁰

Pasal 38 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang

Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa:

- 1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Meskipun secara yuridis normatif hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan, tetapi implementasi berbagai peraturan tersebut perlu mendapat perhatian. “Dari sisi pengupahan saja hingga saat ini masih terdapat kesenjangan upah antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki”.¹¹

⁹ Eddy Damian. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Alumni, 2004, hlm 21.

¹⁰ Soepomo, Iman 1976 *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*; Jakarta Rineka Cipta. hlm 21.

¹¹ Sulistianingsih, Endang Dan Rumondang, Haiyani 2006 “*Perempuan Di Dunia Kerja Dalam Perempuan Dan Hukum Menuju Hukum Yang Berspektif Kesetaraan Dan Keadilan*, Sulistyowati Irianto (Ed), Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. hlm 43.

“Selain upah, berbagai bentuk perlindungan hak pekerja perempuan yang terkait dengan waktu kerja dan hak reproduksi perempuan juga perlu diperhatikan implementasinya, mengingat pekerja perempuan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja laki-laki”.¹²

Beberapa bentuk seperti pengucilan atau ketidaksopanan, sulit untuk dihilangkan sepenuhnya sebabsukar untuk diamati dan dapat dengan mudah terjadi sebab pelakunya tidak menyadari efek dari tindakannya. Baik disengaja maupun tidak, dapat berujung pada konsekuensi negatif yang serius bagi pemberi kerja, termasuk menurunnya produktivitas dan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*), konflik-konflik negatif, dan meningkatnya perputaran pekerja. Meskipun telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini belum pelaksanaa hak-hak pekerja perempuan tersebut belum dapat dipenuhi, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Budaya patriarkis serta kurangnya pengawasan pemerintah menjadi hak pekerja perempuan dilanggar.

Bagi sebagian orang, perilaku tidak adil ini mungkin terjadi di tempat kerja. Banyak perusahaan yang mempunyai peraturan untuk mencegah perlakuan negatif ini. Kebanyakan orang menyadari dampak negatif kegiatan ini terhadap seorang pekerja, namun yang tidak terkendali juga dapat menimbulkan dampak yang lebih besar.

1. Masalah kesehatan

¹² Philipus M. Hadjon. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011, hlm 24.

Perlakuan yang tidak adil dapat menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan lebih banyak masalah kesehatan bagi mereka yang diserang. Ketika seseorang terus-menerus khawatir akan mungkin terlalu memikirkan pilihan pakaian, percakapan, dan hal-hal kecil lainnya sepanjang hari. “Stres yang berlebihan diketahui menurunkan kualitas tidur dan menyebabkan makan berlebihan atau kurang. Begitu kebiasaan buruk ini terbentuk, seseorang mungkin mulai merasa sakit kronis”.¹³

2. Kerugian keuangan

Tidak memberi hak-hak pekerja dapat berdampak pada satu karyawan, namun juga dapat berdampak besar pada bisnis secara keseluruhan. Perusahaan dapat menghadapi kerugian moneter karena yang terus berlanjut. Misalnya, jika seorang karyawan berhenti karena dia dilecehkan, maka bisnis harus mengeluarkan uang untuk mencoba merekrut dan melatih pekerja baru. Sekalipun karyawan tersebut tetap pada posisinya, perusahaan masih bisa merugi karena perlu menyewa konsultan produktivitas atau penasihat hukum untuk menyelesaikan masalah mendasar yang menyebabkan perlakuan buruk tersebut.

3. Penurunan moral

Ketika karyawan merasa tidak diperlakukan dengan adil, mereka mungkin mulai merasa kesal terhadap tim manajemen dan karyawan lain yang mendapat manfaat tersebut. Sikap negatif ini dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja

¹³ Mochtar Kusumaatmadja. *Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Alumni, 2000, hlm 45.

para pekerja, yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja bisnis secara keseluruhan. Misalnya:

seorang perempuan yang tidak pernah mendapatkan klien baru karena klien tersebut selalu diberikan kepada rekan laki-lakinya, mungkin mulai melewatkan tenggat waktu, mengaku sakit, atau berhenti memenuhi tanggung jawabnya. Meskipun semua tindakan ini merugikan kinerjanya, tindakan tersebut juga dapat berdampak pada reputasi perusahaan tempat dia bekerja.¹⁴

Perbuatan perusahaan tempat bekerja yang memperlakukan pekerja berbeda-beda, dapat dikategorikan sebagai perlakuan terhadap pekerja. Pada dasarnya, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa dari pengusaha Di tempat kerja, pemerintah telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 Panduan Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*). Dalam sebuah pemaparan *International Labour Organization* dikatakan bahwa “kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang selanjutnya dapat disebut *Equal Employment Opportunity* (EEO) mencakup segala kebijakan termasuk pelaksanaannya yang bertujuan untuk keadilan di dunia kerja”. Jika perusahaan melakukan tindakan tidak sama terhadap pekerjanya, yakni melakukan pelanggaran terhadap Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka “menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif kepada pengusaha Pasal 190 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan”.¹⁵

¹⁴ Nadiri, H. & Tanova, C. *An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry, Versi Elektronik, International Journal of Hospitality Management*, 2010. hlm 33.

¹⁵ Sri Edi Swasono. *Keadilan Sosial dan Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2012, hlm 30.

Adapun sanksi administratif didalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang

Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan izin.

Pengaturan hukum ketenagakerjaan merupakan elemen penting dalam menjamin keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Di Indonesia, ketenagakerjaan diatur melalui berbagai undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan ini bertujuan untuk “mengakomodasi kebutuhan pekerja dalam hubungan kerja sekaligus menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi pengusaha”.¹⁶

Dari Pengaturan ini dapat dijelaskan melalui beberapa poin berikut:

1. Perlindungan Hak Pekerja sebagai Bagian dari Hak Asasi Manusia Hak-hak pekerja, seperti hak atas upah yang layak, lingkungan kerja yang aman, cuti, dan jaminan sosial, merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dijamin oleh negara. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah menggariskan standar-standar ketenagakerjaan yang menjadi referensi global.

¹⁶ Suhartoyo. *Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Teori dan Praktik*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2019. hlm 57.

2. Kesenjangan Kekuatan antara Pekerja dan Pengusaha, Dalam praktik hubungan industrial, posisi pekerja sering kali lebih lemah dibandingkan pengusaha. Hukum ketenagakerjaan hadir untuk menjembatani ketimpangan ini dan menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja.
3. Perubahan Ekonomi dan Dinamika Hubungan Kerja, Globalisasi, digitalisasi, dan perubahan pasar kerja menuntut adanya pembaruan regulasi ketenagakerjaan agar tetap relevan. Misalnya, pekerjaan berbasis platform digital yang berkembang membutuhkan perlindungan hukum baru bagi pekerja yang terlibat.
4. Peningkatan Kesejahteraan dan Produktivitas Pekerja, Pengaturan hukum bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja melalui mekanisme perlindungan seperti jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan pesangon. Dengan kesejahteraan yang terjamin, produktivitas kerja juga dapat meningkat.
5. Pencegahan Diskriminasi dan Penyelesaian Sengketa, Dalam dunia kerja, potensi diskriminasi berdasarkan gender, agama, atau ras serta perselisihan hubungan industrial sering kali terjadi. Hukum ketenagakerjaan memberikan dasar untuk mengatasi masalah ini melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan transparan.

Namun, implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan, seperti kurangnya penegakan hukum, rendahnya kesadaran pekerja dan pengusaha tentang hak dan kewajiban masing-masing, serta keberadaan praktik yang tidak sesuai dengan standar hukum. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efektivitas pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam melindungi hak-

hak pekerja Outsourcing di tempat kerja. Dari pemaparan di atas penting penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana penerapan - penerapan dari pelaksanaan undang undang ketenagakerjaan terhadap menyelesaikan isu hak-hak pekerja Outsourcing di tempat kerja, dan dari hal ini penulis menjadikan skripsi dengan judul: **Pengawasan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing .**

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana Pengawasan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Hak-Hak Pekerja Outsourcing Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi?
2. Bagaimana Pertanggungjawaban Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan fokus pada penelitian ini, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengawasan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Hak-Hak Pekerja Outsourcing Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi
- b. Untuk mengetahui dan memahami Pertanggungjawaban Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan hukum di Indonesia dan memberikan pendapat atau manfaat bagi

kalangan akademik khususnya tentang mengetahui bagaimana pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan untuk mengatasi Hak-hak di tempat kerja.

b. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran secara jelas dan objektif mengenai pemecahan masalah yang timbul dewasa ini, baik pihak penegak Hukum, pemerintah secara umum dan juga masyarakat dalam menghadapi di tempat kerja.

D. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan menghindari penafsiran yang berbeda-beda dalam mengartikan istilah yang digunakan dalam penelitian ini maka penulis akan memberikan batasan dan konsep terkait terhadap judul ini dengan memberikan definisi dari beberapa istilah yang akan dipakai yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses sistematis yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas dalam suatu organisasi, lembaga, atau kegiatan tertentu berjalan sesuai dengan rencana, kebijakan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pelaksanaannya, pengawasan melibatkan kegiatan pemantauan, evaluasi, pengukuran kinerja, serta pemberian umpan balik guna mengidentifikasi apakah terdapat penyimpangan atau ketidaksesuaian antara pelaksanaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Jika ditemukan penyimpangan, maka pengawasan juga mencakup tindakan korektif untuk mengarahkan kembali proses tersebut agar berjalan sesuai jalur yang benar.

Pengawasan bukan hanya sekadar mencari kesalahan, tetapi lebih pada upaya menjaga kualitas, meningkatkan efisiensi, dan memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Dalam berbagai bidang seperti pemerintahan, pendidikan, bisnis, atau keuangan, pengawasan memegang peranan penting sebagai alat kontrol dan pengendalian agar sumber daya yang digunakan dapat memberikan hasil yang optimal. Melalui pengawasan yang efektif, organisasi dapat menghindari pemborosan, mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang, serta menciptakan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pengawasan menjadi bagian integral dari proses manajerial yang berfungsi untuk menjamin tercapainya tujuan secara tepat waktu dan sesuai dengan harapan.¹⁷

2. Hukum

Hukum adalah suatu sistem peraturan yang di dalamnya terdapat norma-norma dan sanksi-sanksi yang bertujuan untuk mengendalikan perilaku manusia, menjaga ketertiban dan keadilan, serta mencegah terjadinya kekacauan. Ada juga yang mengatakan bahwa definisi hukum adalah suatu peraturan atau ketentuan yang dibuat, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dimana isinya mengatur kehidupan bermasyarakat dan terdapat sanksi/ hukuman bagi pihak yang melanggarnya. Keberadaan hukum bertujuan untuk melindungi setiap individu dari penyalahgunaan kekuasaan serta untuk menegakkan keadilan. Dengan adanya hukum di suatu negara, maka setiap orang di negara tersebut berhak mendapatkan keadilan dan pembelaan di depan hukum yang berlaku.

¹⁷ Bagir Manan, *Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Perizinan*, Makalah Tidak Dipublikasikan, Jakarta, 1995. hlm. 8.

3. Hak-Hak Pekerja

Berdasarkan Kamus Hukum, “Hak” merupakan suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum baik pribadi maupun umum. Hak perdata untuk berbuat sesuatu, selalu terdapat di dalamnya suatu hak untuk tidak melakukan perbuatan tersebut, jika tak demikian halnya hak itu ingkar akan dirinya. Hak memiliki unsur-unsur sebagai berikut: pemilik hak, ruang lingkup penerapan hak dan pihak yang bersedia dalam penerapan hak. Jadi hak merupakan unsur normatif yang melekat pada diri setiap manusia yang dalam penerapannya berada dalam ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang berhubungan dengan korelasi antara individu atau dengan instansi.

4. Tempat Kerja

Di dalam Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mendefinisikan pengertian tempat kerja sebagai berikut:

tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal 2; termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.¹⁸

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Pasal 1 Angka 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja Mendefinisikan:

Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana Tenaga Kerja bekerja atau yang sering dimasuki Tenaga Kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya termasuk semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan Tempat Kerja tersebut.¹⁹

E. Landasan teoritis

Landasan teoritis dalam penulisan ilmiah berfungsi sebagai pemandu untuk mengorganisasi, menjelaskan dan memprediksi fenomena-fenomena daana tau objek masalah yang diteliti dengan cara mengkonstruksi keterkaitan antara konsep secara deduktif maupun induktif. Oleh karna masalah yang diiteliti dalam skripsi ini mengenai “analisis Hukum terhadap isu hak-hak pekerja di tempat kerja ditinjau dalam Hukum Ketenagakerjaan” maka teori yang dijadikan kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian skripsi ni adalah sebagai berikut:

1. Teori keadilan

Teori keadilan mengacu pada pemikiran tentang bagaimana menciptakan lingkungan yang adil dan setara bagi pria dan wanita dalam semua aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Teori ini menekankan pentingnya pengakuan, perlakuan, kebijakan, dan regulasi yang sama untuk baik pria dan wanita dalam mencapai kesamaan dan keadilan. Dalam konteks penelitian ini, teori keadilan akan digunakan

¹⁹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja

untuk menganalisis dampak hukum dari diskriminasi dan menjelaskan bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara.

2. Teori Kepastian Hukum

Aturan hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam masyarakat dan menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis, sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir), logis dan mempunyai daya prediktabilitas. Kepastian hukum merupakan keadaan dimana perilaku manusia, baik individu, kelompok, maupun organisasi, terikat dan berada dalam koridor yang sudah digariskan oleh aturan hukum. Asas kepastian hukum diperlukan dalam terciptanya peraturan perundang-undangan karena kepastian hukum merupakan prinsip utama dari berbagai macam prinsip-prinsip supremasi hukum yang menurut M. Kordela (2008) "*The legal certainty as the superior principle of the system of formal principles of the rule of law justifies the legal validity of a defined group of values*".²⁰ Kemudian kepastian hukum menurut Maxeiner mempunyai dua fungsi

²⁰ Samudra Putra Indratanto, Nurainun, And Kristoforus Laga Kleden, "Asas Kepastian Hukum Dalam Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Berbentuk Peraturan Lembaga Negara Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang," *Jurnal Imu Hukum* 16, No. 1 (2020): hlm. 88–100.

yaitu menuntun masyarakat patuh pada “hukum dan melindungi masyarakat terhadap perbuatan pemerintah yang sewenang-wenang yang dapat menggunakan kekuatannya dalam membuat dan menegakkan aturan hukum”²¹

F. Metode Penelitian

Penelitian hukum dilaksanakan karena adanya persoalan hukum. Persoalan hukum memerlukan pemecahan berupa hasil setelah melakukan penelitian. Untuk itu, sebelum sampai pada hasil yang dituju. Terlebih dahulu, penting untuk mengklasifikasikan beberapa aspek yang dapat menggambarkan metode penelitian yang digunakan. Untuk memperoleh data yang maksimal dan menunjukkan hasil yang baik maka penulis mengumpulkan dan memperoleh data dengan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis (*empiris*), yakni penelitian dengan mengkaji norma hukum yang berlaku dan dihubungkan dengan fakta-fakta yang ditemukan dalam penelitian.²² Apabila hukum sebagai sosial yang sifatnya empiris, dikaji sebagai *variable (independent variable)* yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek.²³ Selain itu, melalui penelitian ini akan terlihat apakah *das sollen* yakni peraturan yang mengatur sudah dijalankan secara baik terhadap kasus-kasus yang

²¹ W. Friendman, Teori dan Filsafat Hukum, susunan I. Telaah Keritis Atas Teori Hukum, Jakarta, PT Raja Grafindo, 1990, hlm. 1.

²² Bahder Johan Nasution, 2016, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, Cet 2, hlm. 87.

²³ Amiruddin dan zainal asikin, 2004, *pengantar metode penelitian hukum*, Jakarta, raja grafindo, persada, hlm. 133.

terjadi dilapangan atau *das seinnya*. Sehingga nantinya akan memperoleh gambaran hasil penegakan hukum dengan kasus yang terjadi.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, dan gejala-gejala sosial lainnya yang berkembang di tengah-tengah masyarakat.²⁴ Hal ini diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh, lengkap dan sistematis tentang ketenagakerjaan yang akan diteliti.

3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam tulisan ini terdapat tiga bahan hukum yang akan digunakan. Ketiga bahan hukum tersebut terbagi atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier: ²⁵

a. Data Primer

Data primer berhubungan dengan data yang diperoleh langsung dari sumber baik melalui wawancara maupun laporan-laporan dalam bentuk dokumen yang kemudian diolah oleh peneliti.²⁶ Dalam hal ini penulis memperoleh data primer dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi Provinsi Jambi.

²⁴ Soerjono soekanto, 2006, *pengantar penelitian hukum*, Jakarta: UI press, hlm. 10.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 86.

²⁶ Zainuddin ali, 2001, *metode penelitian hukum*, Jakarta: sinar grafika, hlm. 175.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu bahan pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, buku, karya ilmiah, artikel serta dokumen yang berkaitan dengan materi penelitian

1) Bahan hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yang terdiri atas :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer, seperti jurnal, artikel, atau karya ilmiah para sarjana dan ahli di bidang hukum yang membahas tentang ketenagakerjaan.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, antara lain KBBI, Kamus Hukum, Ensiklopedia sehingga dapat memperjelas maksud maupun arti dari bahan hukum yang diperoleh.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis. Dalam hal ini dilakukan guna memperoleh literatur-literatur yang berhubungan dan berkaitan dengan penegakan hukum.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung di Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi untuk melakukan Tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan mewawancarai Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi yang mengetahui, mengikut, dan menangani.

5. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

Pengolahan data disusun secara sistematis melalui proses editing yaitu merapikan kembali data yang telah diperoleh dengan memilih data yang sesuai dengan keperluan dan tujuan penelitian sehingga diperoleh suatu kesimpulan akhir secara umum yang nantinya akan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan yang ada.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dengan cara penjabaran dengan menggunakan uraian-uraian kalimat yang dikelompokkan tadi, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pendapat para ahli dan penulis sendiri kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan.

G. Sistematika Penulisan

Tujuan dari adanya sistematika ini adalah untuk memberikan gambaran secara garis besar proposal skripsi guna memudahkan dalam mempelajari isinya. Dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 4 BAB dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan:

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Tinjauan Umum:

Tinjauan umum tentang Pengawasan Hukum Ketenagakerjaan terhadap hak-hak pekerja di tempat kerja.

BAB III Pembahasan:

Bab ini merupakan inti berupa hasil dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan yang menguraikan tentang Pengawasan Hukum Ketenagakerjaan terhadap hak hak pekerja di tempat kerja.

BAB IV Penutup :

Bab ini merupakan hal terakhir yang memuat tentang kesimpulan dari apa yang telah diuraikan oleh penulis dan saran bagi pihak yang berkaitan dalam penulisan tugas akhir skripsi ini.