

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dinamika ketenagakerjaan modern Alih Daya telah menjadi taktik populer yang digunakan oleh perusahaan untuk mengurangi biaya dan lebih fokus pada operasi bisnis utama mereka dalam konteks ketenagakerjaan kontemporer. Alih Daya adalah penggunaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan melalui penyedia atau pemasok tenaga kerja untuk menciptakan atau menyelesaikan suatu tugas. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan secara khusus melatih dan mengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan-perusahaan ini memiliki hubungan kerja yang erat dengan karyawan mereka. Istilah “Alih Daya” pertama kali digunakan di sektor bisnis untuk merujuk pada praktik mempekerjakan orang dari luar perusahaan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya.¹

Perusahaan dapat menggunakan sistem ini untuk mengalihdayakan tugas-tugas tertentu kepada penyedia layanan tenaga kerja, seperti pembersihan, keamanan, atau layanan administratif. Di satu sisi, jadwal kerja ini dianggap realistis dan fleksibel cukup untuk memenuhi kebutuhan

¹ (View Of Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia, N.D.)

ekonomi global yang kompetitif. Di sisi lain, sistem Alih Daya juga menimbulkan sejumlah masalah hukum dan sosial, terutama terkait dengan perlindungan hak-hak normatif pekerja, di mana pemenuhan hak atas upah merupakan salah satu yang paling penting.

Upah Adalah hak dasar pekerja yang dijamin oleh pemerintah melalui Pasal 27 ayat (2) Peraturan ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang telah diperbarui dengan Undang- Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang) yang mana menjelaskan bahwa upah ialah hak yang diterima oleh pekerja dan buruh dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pemberi kerja , Hak-hak ini meliputi tunjangan bagi pekerja dan buruh serta keluarga mereka atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Tetapi, dalam konteks hubungan kerja berbasis alih daya atau outsourcing, posisi pekerja sering berada dalam kondisi ketidakpastian hukum. Mereka bukan karyawan dari Perusahaan pengguna, tetapi dari Perusahaan penyedia jasa, sehingga tanggung jawab pembayaran upah sepenuhnya berada di pihak penyedia, meskipun beban kerja dan kontribusi dilakukan untuk kepentingan Perusahaan pengguna. Relasi tripartite maca ini menyebabkan kerumitan dalam menentukan pihak mana yang memiliki tanggung jawab hukum utama saat terjadi pelanggaran hak atas upah.

Praktik pemotongan gaji, keterlambatan pembayaran, atau bahkan penundaan gaji oleh penyedia jasa tenaga kerja karena berbagai alasan, termasuk kesulitan keuangan atau keterlambatan pembayaran dari perusahaan pengguna, merupakan hal yang umum terjadi di industri ini. Pekerja yang di Alih Daya rentan dalam situasi ini karena mereka memiliki akses yang terbatas terhadap perlindungan hukum yang kuat. walaupun peraturan ketenagakerjaan telah berupaya menata Kembali hubungan kerja outsourcing misalnya melalui Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjajian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja namun realitas penerapan di lapangan menunjukkan bahwa peraturan-peraturan perlindungan tersebut belum berjalan optimal. Banyak pekerja Alih Daya yang tidak mendapatkan upah sesuai ketentuan upah minimum, memperoleh tunjangan social, atau bahkan juga tidak terdaftar dalam program jaminan social ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur packaging industry tersebut juga mempunyai alasan tersendiri yaitu karena lokasinya yang strategis di wilayah industri Jawa Timur membuatnya menjadi representasi nyata dari dinamika ketenagakerjaan modern, di mana sistem Alih Daya banyak diterapkan untuk mendukung operasional produksi skala besar. Perusahaan di sektor packaging industry ini punya karakteristik khas yang membuat penelitian ini tepat karena industri manufaktur adalah industri yang rawan dengan masalah Alih Daya di mana pekerja handle

tugas berat tapi hak normatifnya sering terabaikan, lalu sesuai latar belakang skripsi yang membahas upah sebagai hak dasar bisa dilihat langsung bagaimana implementasi aturan alih daya berjalan di tempat yang produksinya bergantung dengan tenaga Alih Daya untuk efisiensi biaya. hal itu juga sering menjadi celah untuk pelanggaran seperti upah di bawah UMK atau kurangnya tunjangan sosial.

Fakta bahwa beberapa perusahaan sering menggunakan metode Alih Daya untuk menghindari kewajiban yang lebih berat dari hubungan kerja langsung yang diatur oleh peraturan ketenagakerjaan membuat masalah ini menjadi jauh lebih rumit. Pekerja yang secara resmi dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa tetapi sebenarnya bekerja penuh waktu di bawah bimbingan dan arahan perusahaan pengguna sering terlibat dalam operasi Alih Daya palsu atau semu. Norma-norma hukum ketenagakerjaan dasar, terutama yang berkaitan dengan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan sosial pekerja, dilanggar dalam situasi ini. Pada akhirnya, pekerja Alih Daya adalah yang paling rentan terhadap penyalahgunaan, terutama dalam hal pembayaran upah, yang kadang-kadang tidak transparan dan kurang memiliki prosedur pengawasan yang kuat.

Di Indonesia sendiri banyak sekali kasus tentang Alih Daya yang juga bisa menjadi alasan kuat dan relevannya penelitian ini dengan isu-isu yang terkait seperti contohnya kasus “pembayaran gaji pekerja outsourcing di BPKA Sulawesi Selatan yang dinaikkan ke tahap penyidikan oleh Kejari

Maros menunjukkan bahwa praktik pemotongan dan penyelewengan upah dapat berujung pada dugaan tindak pidana korupsi dan kerugian negara”.²

Dari sudut pandang hukum, upah mewakili nilai-nilai manusia yang menjaga martabat pekerja selain sebagai komponen ekonomi dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat administratif dan alat rekayasa sosial untuk menyeimbangkan hak-hak normatif karyawan dengan kepentingan pemberi kerja. Perlindungan hak upah pekerja dalam konteks outsourcing menjadi tolok ukur seberapa baik sistem hukum dapat mengatasi kesulitan modernisasi hubungan industrial tanpa mengorbankan konsep keadilan sosial. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi yang komprehensif dan kritis terhadap efektivitas sistem hukum saat ini, khususnya terkait aturan, pengawasan, dan penegakan hukum di lapangan.

Bertolak dari uraian tersebut, penelitian mengenai perlindungan hak upah pekerja dalam sistem outsourcing menjadi penting untuk menyoroti kesenjangan antara norma hukum dan praktik empirik yang terjadi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat tata kelola hubungan industrial yang berkeadilan, mendorong perusahaan untuk memenuhi kewajiban normatifnya terhadap pekerja outsourcing, serta menjadi masukan bagi perumusan kebijakan yang lebih

² (Kejari Maros Naikkan Status Kasus Pemotongan Upah Pekerja Outsourcing BPKA Sulsel Ke Penyidikan - Menit Indonesia, N.D.) Diakses Tanggal 15 April 2026 <https://Menitindonesia.Com/2025/04/16/Kejari-Maros-Naikkan-Status-Kasus-Pemotongan-Upah-Pekerja-Outsourcing-Bpka-Sulsel-Ke-Penyidikan/>

melindungi kaum pekerja dalam sistem ketenagakerjaan modern di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak upah pekerja Alih Daya di PT. X Jawa Timur?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab belum optimalnya perlindungan hak upah pekerja Alih Daya di PT. X Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis secara empiris perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja dalam sistem outsourcing di perusahaan manufaktur packaging industry, khususnya pada kasus PT. X Jawa Timur agar terdapat pemahaman yang lebih baik tentang kesenjangan antara norma hukum dan praktik lapangan.
2. Memberikan pemahaman mendalam tentang landasan hukum perlindungan hak upah dalam sistem outsourcing berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja dan PP No. 35/36 Tahun 2021 jo. UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, untuk memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
3. Memberikan rekomendasi sederhana bagi perusahaan pengguna dan penyedia jasa untuk meningkatkan pemenuhan hak upah pekerja

outsourcing, sehingga mendukung hubungan industrial yang lebih adil dan harmonis.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dibuat oleh penulis, adapun manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini berkontribusi buat menambahkan khazanah ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam mengisi celah studi sebelumnya yang seringkali hanya membahas Alih Daya secara umum tanpa mendalami aspek hak upah pekerja di level empiris. Dengan menganalisa regulasi seperti UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja jo. UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, beserta PP No. 35/36 Tahun 2021, penelitian ini juga bisa menjadi referensi untuk pengembangan doktrin hukum yang lebih kontekstual terhadap dinamika hubungan kerja tripartite di industri manufaktur. Urgensinya jelas, karena banyak penelitian lama yang kurang sentuh realitas lapangan seperti pemotongan upah atau keterlambatan bayar yang sering dialami pekerja outsourcing, sehingga hasil kajian ini bisa memperkaya diskursus akademis dan jadi dasar buat riset lanjutan di fakultas hukum, termasuk analisis komparatif antar-perusahaan serupa.

2. Manfaat Praktis, penelitian ini bermanfaat bagi pekerja outsourcing, perusahaan pengguna jasa, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, serta instansi pemerintah terkait di bidang ketenagakerjaan. Bagi pekerja, penelitian ini diharapkan bisa memberi gambaran yang lebih konkret mengenai bagaimana seharusnya hak upah mereka dipenuhi, termasuk soal besaran upah, ketepatan waktu pembayaran, dan hak atas tunjangan maupun jaminan sosial. Bagi perusahaan, baik pengguna maupun penyedia jasa, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kebijakan internal agar lebih sesuai dengan ketentuan hukum dan prinsip keadilan sosial. Sementara itu, bagi pemerintah daerah atau dinas tenaga kerja, temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan pengawasan, menyusun program pembinaan, maupun merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap persoalan perlindungan hak upah pekerja Alih Daya.

E. Penelitian Terdahulu

Rujukan atau penelitian terdahulu yang digunakan sebagai konsep penulisan dan pembangunan pada penelitian ini yaitu dari:

1. Artikel Jurnal Hukum, Program Studi Hukum Universitas Sultan Ageng, dengan judul “ Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Swadec Security service dalam

Perspektif PP No. 35” , Tahun 2025. Penelitian ini fokus pada implementasi perlindungan hukum pekerja outsourcing secara umum (upah, jaminan sosial, K3) berdasarkan PP 35/2021, dan menyimpulkan bahwa implementasinya belum efektif dan masih ada kesenjangan antara aturan dan praktik.³

2. Artikel Jurnal Hukum, Program Studi Hukum Agama Hindu Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram, dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing di PT Semasa (Sejahtera Mandiri Bersama)” (artikel, 2025). Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di PT Semasa dengan menyoroti jaminan upah, kesejahteraan, jaminan sosial, dan dampak penerapan UU Cipta Kerja terhadap pekerja outsourcing di perusahaan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa walaupun kerangka hukum sudah ada, implementasinya belum berjalan baik, masih terdapat upah yang tidak layak dan jaminan sosial yang kurang memadai.

Perbedaan antara Penelitian Terdahulu dengan penelitian yang penulis buat yaitu penelitian penulis lebih fokus dan menjabarkan secara spesifik mengupas pelaksanaan pemenuhan hak upah di satu perusahaan manufaktur packaging Jawa Timur, studi ini lebih menempatkan hak upah pekerja Alih Daya sebagai fokus utama dan mengaitkannya dengan

³ Liber Sonata, D. (2022). *METODE PENELITIAN HUKUM NORMATIF DAN EMPIRIS: KARAKTERISTIK KHAS*

kesenjangan antara norma dan praktik di perusahaan manufaktur packaging di Jawa Timur, dan yang terakhir perbedaan penelitian yang penulis buat dari penelitian terdahulu adalah jika penelitian terdahulu fokus pada keseluruhan perlindungan tenaga kerja Alih Daya maka dalam penulisan ini akan di buat secara lebih spesifik mengerucut pada perlindungan hak upah (besaran, ketepatan waktu, tunjangan, jaminan sosial) sebagai tolok ukur utama).

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk melakukan penelitian, sedangkan penelitian sendiri merupakan suatu cara yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran-pemikiran tertentu yang memiliki tujuan memecahkan suatu masalah yang bersifat ilmiah.⁴ Adapun metode yang digunakan penulis pada saat penyusunan skripsi ini adalah metode yuridis empiris yang merupakan penelitian hukum sosiologis dilakukan untuk melihat hukum dalam artian yang nyata dan dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.⁵

⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2021, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, Hal. 83

⁵ *Metode Penelitian Hukum - Zainuddin Ali* - Google Buku. (N.D.). Retrieved February 28, 2026, From https://books.google.co.id/books?id=Y_Qreaaaqbaj&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false

Metode yuridis empiris yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya menelaah norma-norma hukum, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tetapi juga menggali kondisi nyata yang terjadi di lapangan, khususnya di PT. X Jawa Timur. Implementasi metode ini dilakukan melalui pengumpulan data primer dengan cara wawancara terhadap pihak perusahaan dan pekerja outsourcing, yang kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif guna mengidentifikasi adanya kesenjangan antara ketentuan hukum dan praktik empiris, seperti keterlambatan pembayaran upah atau ketidaksesuaian pemberian tunjangan. Dengan demikian, pendekatan ini mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hak atas upah dalam sistem outsourcing di industri manufaktur packaging, serta menghasilkan temuan yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan rekomendasi kebijakan.

2. Jenis dan Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Data primer merupakan data yang nantinya diperoleh langsung dari suatu objek penelitian, dalam hal ini penulis memperoleh data atau informasi langsung dengan melakukan wawancara kepada pihak PT. X Jawa Timur yang di wakili oleh HRD nya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Data hukum sekunder merupakan data yang diperoleh dengan membaca melalui buku-buku, peraturan perundang-undangan yang erat serta berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data hukum sekunder dapat berupa buku, catatan, artikel jurnal. Adapun data hukum sekunder yang berkaitan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang);
- 3) Permenaker No. 7 Tahun 2026 tentang pekerjaan Alih Daya
- 4) PP No.35 Tahun 2021
- 5) PP No.34 Tahun 2021
- 6) Peraturan MK No.168 Tahun 2023.
- 7) UU No. 40 Tahun 2007 jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja jo. PP No. 8 Tahun 2021

c. Bahan Hukum Tersier

Sumber hukum tersier merupakan bahan yang berfungsi memberikan penjelasan maupun informasi terkait sumber hukum

primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, majalah, media massa, serta internet.

G. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini ditetapkan di PT. X Jawa Timur yang beralamat di Jalan XXXX No.X Jawa Timur. Adapun Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur packaging industry tersebut karena lokasinya yang strategis di wilayah industri Jawa Timur membuatnya menjadi representasi nyata dari dinamika ketenagakerjaan modern, di mana sistem Alih Daya banyak diterapkan untuk mendukung operasional produksi skala besar.

Perusahaan di sektor packaging industry ini punya karakteristik khas yang membuat penelitian ini tepat karena industri manufaktur adalah industri yang rawan dengan masalah Alih Daya di mana pekerja handle tugas berat tapi hak normatifnya sering terabaikan, lalu sesuai latar belakang skripsi yang membahas upah sebagai hak dasar bisa dilihat langsung bagaimana implementasi aturan alih daya berjalan di tempat yang produksinya bergantung dengan tenaga outsourcing untuk efisiensi biaya. hal itu juga sering menjadi celah untuk pelanggaran seperti upah di bawah UMK atau kurangnya tunjangan sosial.

H. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

1. Wawancara

Dilakukan wawancara dengan pihak PT. X Jawa Timur yang mana akan di wakikan oleh HRD PT. X Jawa Timur atau dengan pihak- pihak yang terkait dengan kepenulisan yang penulis buat.

2. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder melalui penelahan berbagai sumber hukum seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang), Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjajian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja , Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja, buku-buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, serta literatur lainnya yang sesuai dengan topik penelitian.

3. Teknik Analisis Data

Analisis yang dilakukan oleh penulis merupakan analisis yang bersifat deskriptif, penulis memberikan gambaran atau pemaparan atas subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil dari penelitian. Kemudian, pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam analisa data di penelitian ini dengan menggunakan metode Kualitatif yang merupakan

suatu cara analisis dari hasil penelitian yang menghasilkan deskriptif analitis yakni memperoleh data secara lisan dan tertulis secara utuh. Secara teoritis, analisis deskriptif kualitatif adalah metode analisis data yang tidak bertumpu pada angka atau statistik, melainkan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena hukum yang terjadi di lapangan melalui penguraian, penafsiran, dan penggambaran secara sistematis.⁶

I. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini terdapat susunan penulisan sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab yang berisi deskripsi atau uraian tentang bahan-bahan teori, doktrin atau pendapat sarjana, dan kajian yuridis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

⁶ (Objek Penelitian Hukum Normatif Untuk Tugas Akhir, n.d.) Diakses pada tanggal 28 April 2026 <https://www.hukumonline.com/berita/a/objek-penelitian-hukum-normatif-untuk-tugas-akhir-lt63a46376c6f72/>

3. BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian yang telah dikaji dan dianalisis secara sistematis berdasarkan pada kajian pustaka sebagaimana dalam Bab II.

4. BAB IV PENUTUP

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran dari pembahasan bab I hingga bab III sebagai acuan untuk memanfaatkan maupun mengembangkan penelitian dalam skripsi ini agar lebih baik lagi.

