

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia, Negara mempunyai tujuan nasional dengan harapan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara material dan spiritual. Hubungan industrial yang harmonis, berkembang, dan berkeadilan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah merupakan bukti nyata pencapaian tujuan tersebut. “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” kata Negara dalam Pasal 27 ayat (2) UU 1945. Menurut ketentuan ini, negara bertanggung jawab untuk menyediakan sistem ketenagakerjaan yang dapat memberikan perlindungan, kesejahteraan, dan keamanan hukum bagi pengusaha dan pekerja.

Pekerja/buruh/tenaga kerja mempunyai fungsi penting dalam mendukung keberlangsungan pertumbuhan ekonomi pembangunan. Sebagai salah satu pemangku kepentingan utama dalam proses pembangunan, kontribusi mereka sangat menentukan arah dan masa depan bangsa Indonesia. Oleh sebab itu, penting untuk memastikan para pekerja memperoleh peluang kerja yang adil, perlindungan atas hak-haknya, serta jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja, termasuk terpenuhinya seluruh aspek penting dalam ketenagakerjaan.

Semua masyarakat Indonesia mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa memandang agama, suku, ras, atau jenis kelamin sebagai warga negara. Dan hal itu diatur oleh pemerintah Indonesia di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) beserta turunannya yang berfungsi sebagai pedoman dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja yang secara normatif diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu yang berdasarkan sifat, karakter, atau jangka waktu penyelesaiannya bersifat sementara. Sebaliknya, PKWTT adalah perjanjian kerja yang bersifat tetap, di mana hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, sehingga memberikan kepastian hukum dan keberlangsungan hubungan kerja bagi pekerja sepanjang tidak terdapat alasan hukum yang sah untuk mengakhiri hubungan kerja tersebut¹.

Banyak perusahaan di Indonesia saat ini menggunakan sistem PKWT, karena sistem ini dianggap sangat efektif dan efisien bagi pengusaha, hal ini juga disebabkan pada aturan baru tidak ada batasan bidang usaha dalam penerapan pekerja PKWT dimana sebelumnya hanya diatur hanya untuk pekerjaan penunjang, serta pengusaha dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar dengan biaya tenaga kerja yang lebih rendah karena pengusaha tidak perlu memberikan hak pekerja layaknya pekerja tetap. Jika pengusaha mempekerjakan banyak pekerja tetap, maka perusahaan harus memberikan semua tunjangan yang sesuai dengan aturan pekerja tetap seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (juga dikenal sebagai PHK), atau pesangon saat pekerja memasuki masa pensiun, tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan status PKWT, maka biaya operasional untuk tenaga kerja dapat ditekan secara maksimal oleh perusahaan.

Dalam hal ini pemerintah membuat terobosan dengan mengesahkan UU No 6 tahun 2023 (selanjutnya disingkat menjadi UU Cipta Kerja) yaitu Undang-

¹ Pasal 56 dan Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang UU Ketenagakerjaan

Undang yang meringkas beberapa aturan menjadi lebih sederhana Namun UU tersebut menimbulkan pertentangan baik dari instansi, buruh, akademisi atau mahasiswa, hingga masyarakat. Penolakan ini didasari karena peraturan tersebut dianggap merugikan masyarakat Indonesia dan golongan buruh walaupun pada akhirnya tetap disahkan oleh pemerintah.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan mendasar terhadap sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu perubahan yang signifikan adalah terkait dengan jangka waktu pelaksanaan PKWT. Sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membatasi PKWT yang didasarkan pada jangka waktu tertentu paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, sehingga total masa kerja PKWT dibatasi maksimal tiga tahun.

Melalui Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, ketentuan tersebut mengalami perluasan. Pasal 8 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 membuka ruang bagi pengaturan PKWT dengan jangka waktu yang lebih panjang, yang dalam praktiknya dapat mencapai hingga lima tahun. Selain itu, peraturan pemerintah tersebut tidak lagi secara tegas menetapkan batas maksimum keseluruhan jangka waktu PKWT, sehingga menimbulkan konsekuensi hukum berupa potensi perpanjangan status pekerja PKWT secara berkelanjutan tanpa kepastian pengangkatan sebagai pekerja tetap.

Di sisi lain, ketentuan mengenai alih daya juga mengalami penyesuaian. Regulasi baru memperluas cakupan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta mensyaratkan perusahaan penyedia jasa alih daya untuk memiliki

perizinan resmi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak semata-mata berbentuk badan hukum. Pada saat yang sama, peraturan tersebut menegaskan kewajiban perlindungan terhadap hak-hak pekerja alih daya, baik dari aspek hubungan kerja, upah, maupun jaminan sosial, sebagai upaya untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum dalam sistem ketenagakerjaan yang baru.

Salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik bagi masyarakat adalah PT PLN (Persero). Seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, PT PLN (Persero), khususnya di wilayah Makassar, mulai menerapkan kebijakan alih daya sebagai bagian dari penyesuaian terhadap rezim regulasi ketenagakerjaan yang baru. Penerapan kebijakan tersebut pada prinsipnya diarahkan untuk meningkatkan efisiensi biaya operasional serta mendorong optimalisasi produktivitas perusahaan.

Sistem alih daya pada hakikatnya merupakan mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang semula dilakukan secara langsung oleh perusahaan kepada pihak lain, yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, berdasarkan perjanjian kerja sama yang dituangkan secara tertulis. Pengaturan mengenai alih daya sejatinya telah dikenal sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 64, yang memberikan ruang bagi perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Ketentuan tersebut membuka peluang bagi perusahaan untuk bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaan yang bersifat penunjang, seperti jasa kebersihan, pengamanan, pengemudi, dan bentuk layanan pendukung lainnya. Lebih lanjut, jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dibatasi pada pekerjaan penunjang. Pembatasan ini ditegaskan dalam Peraturan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Pasal 3 huruf (c) peraturan tersebut menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan melalui mekanisme alih daya adalah kegiatan penunjang yang penetapannya dilakukan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan internal PLN tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain telah diatur sejak tahun 2013 dan telah berubah sebanyak 4 (empat) kali dalam rangka menyelaraskan aturan perundang-undangan yang berlaku. Penyerahan sebagian pekerjaan PLN kepada perusahaan alih lain dilakukan dengan skema pemborongan pekerjaan sesuai UU Nomor 2013 tentang ketenagakerjaan untuk pekerjaan penunjang. PLN sebagai perusahaan milik negara mendukung pemerintah memberikan kepastian dan perlindungan hukum terutama pemberian hak normatif kepada pekerja perusahaan alih daya yang bekerja di PLN. Pasca berlakunya UU No 6 tahun 2023 mengubah Peraturan PLN tentang standar pengelolaan alih daya yang sebelumnya PT PLN menyerahkan sebagian pekerjaan hanya melalui skema perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu skema perjanjian sesuai yang disyaratkan pada Permenakertrans Nomor 19 tahun 2022 untuk pekerjaan yang sifatnya penunjang. Pasca berlakunya UU Cipta Kerja maka perjanjian alih daya PLN dilaksanakan dengan 2 (dua) skema perjanjian yaitu skema perjanjian pemborongan pekerjaan dan skema perjanjian *volume based* yang diatur dalam Peraturan Pelaksana Edaran Direksi 0055 tahun 2023 tentang standar pengelolaan alih daya.

Dalam implementasinya di PT. PLN (Persero), khususnya pada wilayah Makassar pada semester I tahun 2024 dilakukan penyesuaian terhadap kontrak perjanjian alih daya setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja. Berdasarkan Peraturan Pelaksana Edaran Direksi 0055 tahun 2023 tentang standar pengelolaan alih daya pasal 7 ayat 2 "Pola pengawasan untuk

pekerjaan volume based tidak meliputi pengawasan ketenagakerjaan". dimana perlindungan atas hak-hak normatif pekerja sepenuhnya diserahkan kepada perusahaan alihdaya yang bermitra dengan PT PLN (Persero) Wilayah Makassar, sehingga fungsi pengawasan ketenagakerjaan oleh PT PLN (Persero) tidak lagi dilaksanakan terhadap pekerja dalam skema perjanjian volume based. Kondisi ini menimbulkan ketiadaan pengawasan terhadap pemenuhan hak normatif oleh mitra atau perusahaan alih daya PT. PLN (Persero) khususnya Wilayah Makassar.

Salah satu isu utama adalah tidak adanya format perjanjian yang sama pada skema volume based, belum optimalnya pengawasan secara berkala terkait hak-hak normatif pekerja alihdaya yang berstatus PKWT atau yang bekerja di bawah skema perjanjian volume based oleh PT. PLN (Persero) khususnya Wilayah Makassar. Selain itu, PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar sebagai pemberi kerja memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk mencegah pelanggaran terhadap pemenuhan hak-hak normatif dengan menyediakan mekanisme dan fasilitas pengaduan jika terjadi pelanggaran hak normatif pekerja alih daya, selain itu, kurangnya pemahaman mitra kerja dan karyawan PLN atas hak-hak normatif pekerja alih daya PKWT atau yang bekerja di bawah skema perjanjian volume based khususnya Wilayah Makassar. Hal tersebut mengakibatkan perlindungan hak normatif pekerja alih daya yang berstatus PKWT di PLN (khususnya wilayah makassar) setelah berlakunya UU Cipta Kerja dan turunannya menjadi lemah.

Berdasarkan uraian di atas penulis melihat ada *gap* perlindungan hukum terhadap hak normatif pada pekerja alih daya PKWT PT. PLN (Persero) khususnya Wilayah Makassar, maka penulis ingin mengetahui dan menganalisis secara mendalam, yang hasilnya di tuangkan dalam bentuk penelitian tesis yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT Pasca Berlakunya Undang Undang Cipta Kerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis menyusun rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT pasca berlakunya undang undang cipta kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT pasca berlakunya undang undang cipta kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ini dicapai penulis dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT pasca berlakunya undang undang cipta kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT pasca berlakunya undang undang cipta kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar.

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberi kontribusi keilmuan dan bahan pemikiran untuk kemajuan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini akan memperluas referensi di bidang hukum. khususnya berkaitan dengan pekerja alih daya di PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar setelah undang-undang cipta kerja diberlakukan.

2. Manfaat Praktis

Meningkatkan pengetahuan tentang konsep pengelolaan alih daya pasca berlakunya undang-undang cipta kerja pada pekerja alih daya di PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar, dan dapat memberikan pemikiran kepada semua pihak, terutama mereka yang bekerja di dunia hukum.

D. Orisinalitas Penelitian

Untuk memastikan bahwa penelitian ini orisinal dan tidak dianggap plagiat, maka penulis terlebih dahulu melakukan penelusuran terhadap penelitian yang telah dilakukan oleh penulis lain. Hal ini dilakukan untuk memastikan dan memastikan bahwa penelitian yang dilakukan penulis tidak sama dengan penelitian sebelumnya, antara lain:

Dienda Arum Arum Pratiwi (2023) dalam tesisnya di Universitas Islam Sultan Agung yang berjudul Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengkaji berbagai kendala dalam implementasi perlindungan hukum bagi pekerja alih daya setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hambatan-hambatan normatif yang menyebabkan perlindungan terhadap tenaga kerja alih daya belum berjalan secara optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja masih menyisakan sejumlah kelemahan. Salah satu persoalan utama terletak pada mekanisme penempatan tenaga kerja alih daya yang mewajibkan pekerja untuk direkrut melalui perusahaan penyedia jasa alih daya, sehingga hubungan kerja tidak terjadi secara langsung antara pekerja dan perusahaan pengguna. Kondisi tersebut menimbulkan ketimpangan posisi tawar pekerja, karena tanggung jawab perusahaan pengguna terhadap pekerja alih daya menjadi tidak optimal.

Indah Kesuma, 2022 Universitas Indonesia dalam tesisnya pada Universitas Indonesia yang berjudul *Perlindungan Pekerja Alih Daya Pasca Keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* mengkaji secara komprehensif aspek konseptual dan implementatif perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian tersebut meliputi: pertama, konsep, pengaturan, serta bentuk perlindungan hukum terhadap praktik alih daya dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional; kedua, pelaksanaan serta kendala perlindungan hukum bagi pekerja alih daya setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; dan ketiga, bagaimana desain pengaturan alih daya yang berkeadilan dan mampu memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja alih daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam praktik alih daya terdapat tiga subjek hukum yang terlibat dalam hubungan hukum, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa alih daya, serta pekerja atau buruh. Hubungan hukum tersebut terbentuk melalui dua instrumen perjanjian, yakni perjanjian penyerahan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan, serta perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja atau buruh. Secara normatif, pengaturan mengenai alih daya pada awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, dengan ketentuan pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Matrik Keaslian Penelitian

Nama Penulis:

1. Dienda Arum Arum Pratiwi
2. Indah Kesuma

Judul Tulisan :		
1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. 2. Perlindungan pekerja alih daya pasca keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja.		
Kategori : Tesis		
Tahun : 2023		
Perguruan Tinggi : Universitas Sultan Agung dan Universitas Indonesia		
Uraian	Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Isu dan Permasalahan	1) Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya serta hambatan Dalam implementasi Undang-Undang Cipta Kerja 2) konsep Hubungan Kerja pasca berlakunya UU Cipta Kerja.	1) Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT pasca berlakunya undang undang cipta kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar? 2) Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT pasca berlakunya undang undang cipta kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar?
Teori Pendukung		
Metode Penelitian	1) Yuridis Normatif 2) Empiris	Empiris

Pendekatan	1) Analisis kualitatif 2) Analisis kualitatif	Analisis kualitatif
Hasil & Pembahasan	1) perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya dalam Undang-Undang cipta kerja belum sepenuhnya melindungi tenaga ahli daya karena untuk mendapatkan pekerja alih daya harus melalui perusahaan penyalur tenaga kerja alih daya, sehingga sangat dirugikan karena tidak langsung berhubungan dengan perusahaan pengguna. Sehingga diharapkan formulasi UU Cipta Kerja mempertimbangkan Pasal 33 UUD 1945 sehingga terciptanya lingkungan industri yang baik 2) Perlindungan hukum bagi para pekerja sangat dibutuhkan, mengingat kedudukan pekerja	

	berada pada kedudukan yang lemah. Terlebih dalam mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, perlindungan hukum menjadi suatu representasi berjalannya fungsi hukum.	
Desain Kebaruan : Tulisan/Kajian		Perbedaan penelitian ini dengan dua judul diatas adalah perbedaan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini. Perbedaan antara lain adalah terkait pada karya tulis ilmiah ini akan membahas mengenai Bagaimana perlindungan hukum pada perjanjian alih daya antara PLN dengan penyedia jasa tenaga kerja pada kontrak volume based dan faktor-faktor apa saha yang mempengaruhi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT pasca

		berlakunya undang undang cipta kerja pada perjanjian volume based PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar. Oleh karena itu, walaupun karya ilmiah tersebut diatas membahas terkait dengan tenaga kerja alih daya ada perbedaan pada subyek dan obyek masalah yang akan diteliti dalam penulisan tesis ini.
--	--	---

E. Landasan Teori

Teori yang akan dibahas dan menjadi dasar dalam pembahasan penelitian terkait perlindungan hukum hak normatif bagi pekerja berstatus PKWT di PLN serta pemenuhan hak normatifnya setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja adalah teori perlindungan hukum dan efektivitas hukum.

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menegaskan bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus dirancang dan diimplementasikan sedemikian rupa agar mampu menjamin adanya perlindungan hukum bagi seluruh lapisan masyarakat. Perlindungan tersebut menjadi semakin penting bagi kelompok masyarakat yang berada dalam posisi rentan, baik karena keterbatasan akses hukum maupun karena kondisi sosial dan

ekonomi yang tidak seimbang.² Imam Soepomo mengemukakan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk utama, yaitu perlindungan teknis, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomis.³

a. Perlindungan Teknis

Perjanjian kerja yang memuat ketentuan mengenai jam kerja, waktu istirahat, keselamatan kerja, alat pelindung diri, serta standar K3 merupakan bentuk perlindungan teknis. Dengan dicantumkannya ketentuan teknis tersebut dalam perjanjian PKWT, PLN memastikan bahwa pekerja memahami hak dan kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan kerja.⁴

b. Perlindungan Sosial pengawasan berkala dilakukan untuk memastikan bahwa hak-hak normatif seperti pembayaran upah tepat waktu, pendaftaran BPJS, pemberian cuti, dan kompensasi PKWT telah dilaksanakan sesuai ketentuan. Pengawasan ini menjadi instrumen penting untuk memberikan rasa aman dan perlindungan sosial bagi pekerja.⁵

c. Perlindungan Ekonomis yaitu klausul mengenai besaran upah, lembur, tunjangan, kompensasi PKWT, serta pengaturan volume pekerjaan pada skema *volume based* menjadi bagian dari perlindungan ekonomis. Perjanjian kerja yang jelas dan sesuai UU Cipta Kerja mencegah pekerja dirugikan secara ekonomi.⁶

² Erman Rajagukguk, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi: Implikasi Vagi Pendidikan Hukum di Indonesia*. Pidato Pengukuhan Guru Besar, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta. 1997

³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djembatan, 2009), h.164.

⁴ Nomor, U. U. (11). *tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.

⁵ Marbun, R. J., Ginting, B., Tarigan, P., & Agusmidah, A. (2017). Lembaga Kerjasama (Lks) Bipartit Perusahaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Deli Serdang. *USU Law Journal*, 5(1), 164988.

⁶ Indonesia, P. R. (2003). Undang-undang republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jakarta: Sekretariat Negara*.

Indonesia sebagai negara hukum berkewajiban menjamin terselenggaranya perlindungan hukum bagi seluruh warga negara sebagai perwujudan pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan hukum tersebut merupakan konsekuensi logis dari prinsip supremasi hukum, yang menempatkan hukum sebagai sarana untuk melindungi kepentingan individu dari tindakan sewenang-wenang, khususnya oleh penguasa. Dalam doktrin hukum administrasi dan hukum tata negara, perlindungan hukum secara umum diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan Hukum Preventif dimaksudkan sebagai pencegahan, yang mana subjek hukum atau masyarakat dapat mengajukan keberatan atau pendapatnya atas kerugian yang dialami olehnya sebelum keluarnya keputusan pemerintah sebagai pengadilan. Sedangkan Perlindungan Hukum Represif dimaksudkan untuk menyelesaikan sengketa yang muncul sebagai hasil dari pelanggaran yang telah terjadi di masyarakat. Perlindungan Hukum Represif ini didasarkan pada sistem negara yang menganut prinsip hukum, agar hasil akhirnya dapat ditunjukkan sebagai bentuk pelaksanaan atas tujuan dari negara hukum itu sendiri.

2. Teori Efektivitas Hukum

Efektivitas berasal dari kata "efektif" yang mengandung makna adanya pengaruh, dampak, manfaat, kesesuaian, atau hasil dari suatu tindakan. Secara umum, efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu tindakan atau upaya untuk menghasilkan dampak yang diinginkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks hukum, efektivitas hukum merujuk pada sejauh mana suatu peraturan atau ketentuan mampu mencapai tujuan atau sasaran yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian, efektivitas

hukum menjadi alat ukur keberhasilan dalam penerapan hukum sesuai dengan rencana dan harapan yang diinginkan.⁷

Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa efektivitas pada dasarnya merujuk pada derajat keberhasilan suatu sistem dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks hukum, suatu norma atau ketentuan dapat dikatakan efektif apabila mampu menghasilkan akibat hukum yang dikehendaki, yakni ketika hukum tersebut berhasil berfungsi sebagai sarana untuk membimbing, mengarahkan, serta memengaruhi perilaku masyarakat agar sesuai dengan nilai dan norma hukum yang berlaku. Dengan demikian, efektivitas hukum tidak semata-mata diukur dari keberadaan norma tertulis, melainkan dari sejauh mana norma tersebut benar-benar diimplementasikan dan dipatuhi dalam kehidupan sosial. Namun, ancaman paksaan tetap merupakan komponen yang sangat diperlukan agar suatu aturan dapat dianggap sebagai hukum. Oleh karena itu, keberadaan unsur paksaan memiliki kaitan erat dengan efektivitas suatu ketentuan atau aturan hukum, karena tanpa adanya potensi sanksi atau konsekuensi hukum, suatu aturan cenderung tidak memiliki kekuatan untuk mengatur perilaku masyarakat secara nyata.⁸

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto, efektivitas dalam penegakan hukum ditentukan oleh lima faktor utama, yaitu:⁹

1. **Faktor Hukum:** faktor ini berkaitan dengan kualitas peraturan perundang-undangan, kejelasan norma, serta konsistensi ketentuan yang mengatur hubungan kerja dan hak normatif pekerja. Dalam konteks penelitian ini,

⁷ Sabian Usman, *Dasar-Dasar Sosiologi*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009, 13.

⁸ Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Pengaturan Sanksi*, Bandung: Ramadja Karya, 1988, 80

⁹ Fanani, F., di Kalangan Kaum, A. F. R., Hadhi, M., Argama, R., Rishanty, S., & Hidayat, T. Abdul Halim, *Peradilan Agama dalam Politik Hukum di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), Muhsin Hariyanto, dalam <http://pai-umy.blogspot.com/2012/02/politik-hukum-indonesia-kaitannya.html>, Isma'il Sunny, *Tradisi dan Inovasi Keislaman di Indonesia dalam Bidang Fiqih Politik*.

pemahaman mitra dan pihak PLN atas hak-hak normatif pekerja PKWT sangat dipengaruhi oleh kejelasan substansi hukum, khususnya ketentuan dalam UU Cipta Kerja beserta PP turunannya. Ketidakpahaman atau penafsiran yang tidak seragam terhadap ketentuan normatif (misalnya terkait upah, jaminan sosial, waktu kerja, dan jaminan kepastian hubungan kerja) dapat menyebabkan ketidakefektifan penerapannya di lapangan.¹⁰

2. **Faktor Penegakan Hukum:** Efektivitas perlindungan hak normatif pekerja sangat bergantung pada pihak-pihak yang menegakkan hukum, baik internal perusahaan (PLN), mitra/vendor, maupun instansi pemerintah seperti pengawas ketenagakerjaan. Variabel pemahaman mitra dan PLN termasuk dalam faktor penegakan hukum, karena kualitas pengetahuan dan komitmen aktor pelaksana menentukan apakah hukum benar-benar dijalankan atau hanya menjadi norma formal. Ketidakmampuan atau ketidakpedulian penegak hukum internal dapat menyebabkan pelanggaran hak pekerja tak terselesaikan.¹¹
3. **Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung:** Soerjono Soekanto menegaskan bahwa sarana menjadi elemen penting dalam efektivitas hukum, termasuk sistem administrasi, fasilitas pelaporan, dan mekanisme penanganan keluhan. Variabel mekanisme dan fasilitas pengaduan atas pelanggaran hak normatif pekerja PKWT sangat terkait dengan faktor ini. Tanpa adanya kanal pengaduan yang jelas, mudah diakses, dan responsif—misalnya sistem pelaporan internal, *hotline HR*, atau platform digital—peraturan normatif tidak dapat dijalankan secara efektif karena pekerja tidak memiliki akses untuk menuntut pemenuhan haknya.¹²
4. **Faktor Masyarakat:** Faktor masyarakat meliputi karakteristik, kesadaran hukum, dan perilaku para pihak yang terlibat. Dalam konteks ini, tingkat pemahaman dan kesadaran hukum pekerja PKWT, mitra/vendor, dan

¹⁰ Soekanto, S. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum.

¹¹ Ibid, hlm. 11

¹² Ibid, hlm. 11

bahkan individu dalam struktur PLN menjadi penting. Variabel pemahaman mitra dan PLN juga termasuk ke dalam faktor masyarakat, karena perilaku para pihak mencerminkan tingkat penerimaan dan kepatuhan terhadap norma hukum yang berlaku.¹³

5. **Faktor Kebudayaan:** sebuah aspek dimana nilai-nilai yang hidup dan diyakini dalam masyarakat, yang menjadi dasar dari pembentukan hukum. Nilai-nilai tersebut dapat berupa konsepsi tentang apa yang dianggap baik atau buruk. Dalam konteks Indonesia, kebudayaan sangat mempengaruhi hukum adat, yang berjalan berdampingan dengan hukum tertulis. Agar hukum tertulis efektif, maka substansinya harus mencerminkan nilai-nilai budaya masyarakat yang bersangkutan, sehingga hukum tersebut tidak sekadar menjadi aturan, tetapi juga diterima dan dijalankan secara aktif oleh masyarakat. Kebudayaan hukum mencakup nilai, sikap, dan pola pikir yang mempengaruhi cara suatu organisasi memandang kewajiban dan hak-hak pekerja. Jika budaya organisasi PLN dan para mitra belum menempatkan pemenuhan hak normatif sebagai prioritas atau bagian dari etika kerja, maka mekanisme pengaduan maupun pemahaman hukum tidak akan efektif. Budaya kepatuhan dan penghargaan terhadap hak-hak pekerja harus dibangun agar perlindungan hukum normatif berjalan optimal.¹⁴

Soerjono Soekanto berpandangan bahwa efektivitas hukum berkaitan erat dengan sikap dan perilaku para subjek hukum dalam merespons keberlakuan suatu norma. Suatu ketentuan hukum dapat dinilai efektif apabila penerapannya mampu mengarahkan perilaku para pihak yang terlibat sesuai dengan tujuan yang dikehendaki oleh masyarakat, yakni terciptanya kepatuhan terhadap hukum serta terwujudnya rasa keadilan dalam kehidupan sosial. Dalam hal ini, kepatuhan masyarakat terhadap hukum tidak dapat

¹³ Ibid, hlm. 11

¹⁴ Ibid, hlm. 11

dipisahkan dari peran aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas dan kewenangannya. Apabila aparat penegak hukum melaksanakan fungsinya secara konsisten dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, serta masyarakat sebagai subjek hukum mematuhi ketentuan hukum yang berlaku maka dapat dikatakan suatu undang-undang tersebut dinilai efektif dan hal ini berlaku sebaliknya ketika aparat melenceng dari fungsinya.

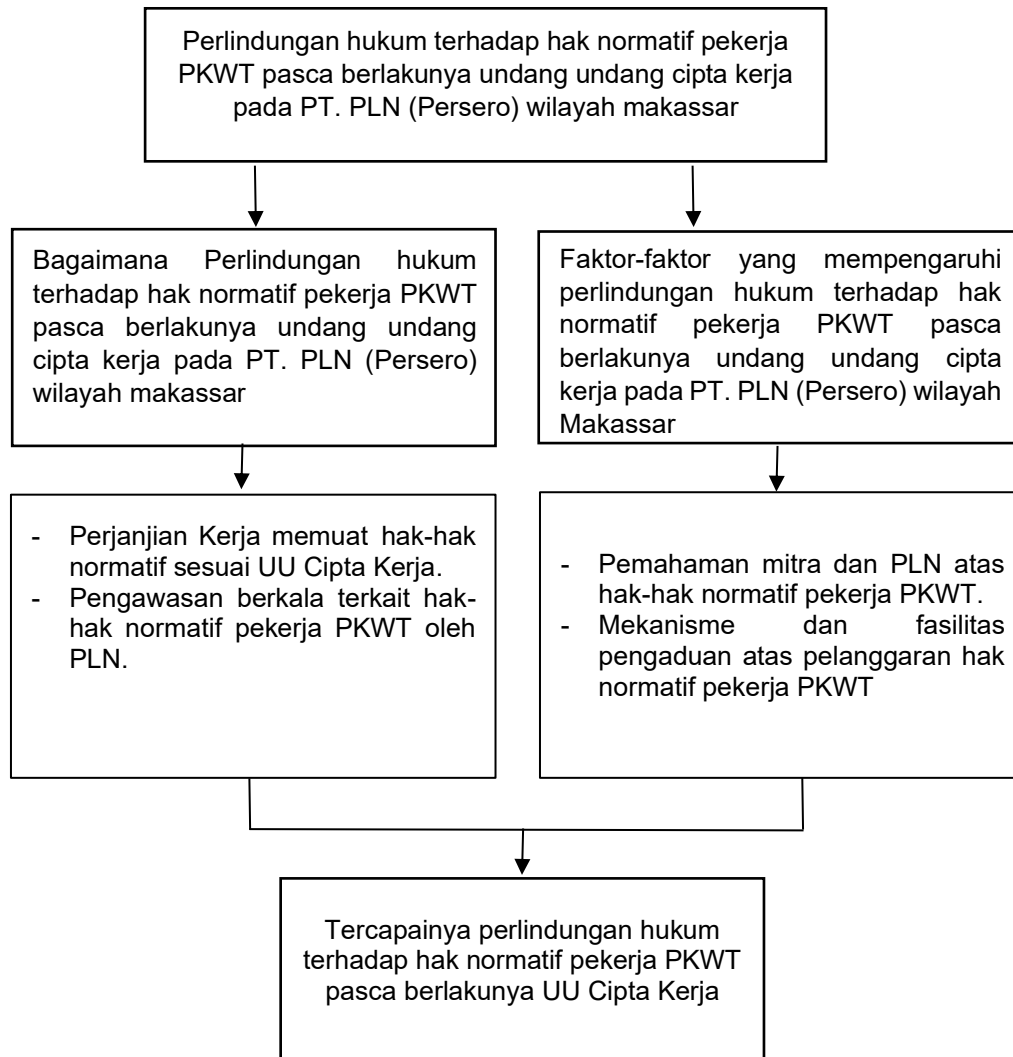
F. Kerangka Pikir

1. Alur Kerangka Pikir

Untuk memulai melakukan penelitian diperlukan sebuah kerangka pemikiran sebagai dasar untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap suatu permasalahan yang diangkat sebagai dasar penelitian tersebut. Setiap penelitian harus memasukkan konsep filosofis yang disertai dengan pemikiran dimana konsep yang digunakan penulis dan variabel yang diteliti menggambarkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Tujuan penelitian tesis ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum dan faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap status hubungan kerja pekerja alih daya PKWT serta pemenuhan hak normatifnya setelah UU Cipta Kerja diberlakukan pada PT. PLN (Persero) Makassar. Dengan memperhatikan Klausul Perjanjian Kerja dengan memenuhi hak-hak normatif pekerja PKWT sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengawasan berkala terkait hak-hak normatif pekerja PKWT oleh PLN, fasilitas pengaduan jika terjadi pelanggaran hak pekerja PKWT, pemahaman Pekerja PKWT atas hak normatifnya, ketiadaan pengawasan aktif dari pihak PLN terhadap vendor dan perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh vendor tanpa musyawarah atau transparansi, sehingga tercapainya perlindungan hukum bagi pekerja alih daya PKWT dan pemenuhan hak normatifnya.

Bagan Kerangka Pikir (*conceptual Framework*)



BAB II

METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang dipadukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian hukum normatif memandang hukum sebagai suatu sistem norma atau kaidah yang berorientasi pada hukum positif, yang meliputi peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang relevan. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memahami dan menganalisis ketentuan hukum yang berlaku guna merumuskan jawaban atas permasalahan hukum yang menjadi fokus kajian.

Pendekatan normatif dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan teoritis (theoretical approach). Pendekatan perundang-undangan digunakan dengan menelaah berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan hukum bagi pekerja. Pendekatan konseptual diterapkan dengan mengkaji konsep-konsep hukum serta asas-asas hukum perburuhan yang berkembang dalam doktrin, sedangkan pendekatan teoritis digunakan untuk menganalisis teori-teori hukum yang relevan dalam memahami konstruksi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Penelitian ini mengkaji secara normatif hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan serta bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, untuk memperkaya analisis dan memberikan konteks empiris, penelitian ini juga didukung oleh data yang diperoleh

secara langsung dari pihak manajemen dan mitra kerja PT PLN (Persero) Wilayah Makassar, yang digunakan sebagai bahan pendukung dalam menganalisis permasalahan hukum yang diteliti.¹⁵

B. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini maka penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis akan melaksanakan penelitian di Perusahaan PT PLN (Persero) Wilayah Makassar yang terdiri dari Unit Induk Distribusi Sulselrabar, Unit Induk pembangunan Sulawesi dan Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sulawesi.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah area generalisasi dari subjek atau objek yang akan diteliti dan dipelajari, total populasi perjanjian skema *volume based* PT PLN (Persero) Wilayah Makassar dengan total populasi sebanyak 55 perjanjian dan akan dilakukan sampel sebanyak 55 perjanjian skema *volume based* atau 100%, serta melakukan kuesioner dan wawancara kepada manajemen dan mitra kerja PT PLN (Persero) Wilayah Makassar.

D. Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua data yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah diambil dari data lapangan. Data lapangan berkaitan dengan informasi responden dan informan terkait Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT Pasca Berlakunya Undang Undang Cipta Kerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar.

¹⁵ Irwansyah, Penelitian Hukum (Yogyakarta, Mira Buana Media, 2022) hal. 43.

Sumber hukum primer terdiri dari perjanjian, wawancara atau kuesioner kepada Manajemen dan mitra kerja PT PLN (Persero) Wilayah Makassar, kemudian data lainnya yakni kebijakan tertulis yang disahkan oleh negara, seperti Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri dan undang-undang yang disahkan oleh parlemen, dan Peraturan Pelaksana PT PLN (Persero). Sumber hukum utama penelitian ini adalah:

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang PERPU Nomor 2 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- d. Peraturan Pelaksana Nomor: 0055.E/DIR/2023 tanggal 29 Desember 2023 tentang standar prosedur pengelolaan pekerja alih daya di lingkungan PT PLN (Persero).

2. Data Sekunder

Data sekunder diambil dari buku, jurnal-jurnal penelitian hukum, tesis, serta disertasi. Peneliti menggunakan beberapa sumber hukum sekunder yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja PKWT Pasca Berlakunya Undang Undang Cipta Kerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Makassar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dilakukan secara langsung baik melalui wawancara ataupun pengumpulan informasi dari responden, serta dilakukan juga studi literasi dalam rangka mendapatkan informasi lengkap untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini

F. Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan dan menguraikan berbagai peristiwa, kondisi, serta fenomena hukum yang ditemukan selama proses penelitian, dengan menitikberatkan pada pemahaman yang mendalam terhadap permasalahan yang dikaji. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menafsirkan data secara komprehensif guna memperoleh gambaran utuh mengenai objek penelitian. Sementara itu, analisis deskriptif kuantitatif diterapkan untuk menyajikan dan merangkum data dalam bentuk angka secara sistematis. Melalui metode ini, data kuantitatif diolah dan disajikan secara statistik guna memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data, seperti nilai rata-rata, sebaran, dan tingkat variasi. Analisis deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini hanya bertujuan untuk memperjelas kondisi data yang diteliti, tanpa dimaksudkan untuk melakukan penarikan kesimpulan inferensial atau generalisasi terhadap populasi yang lebih luas..