**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Penelitian**

Negara Indonesia merupakan Negara hukum yang berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang mengatur segala kehidupan masyarakat Indonesia, Hukum disini mempunyai arti yang sangat penting dalam aspek kehidupan sebagai pedoman tingkah laku manusia dalam hubunganya dengan manusia yang lain.)

Hukum merupakan sarana untuk mengatur masyarakat sebagai sarana kontrol sosial, maka hukum bertugas untuk menjaga agar masyarakat dapat tetap berada dalam pola-pola tingkah laku yang diterima olehnya. Didalam peranannya yang demikian ini hukum hanya mempertahankan saja apa yang telah terjadi sesuatu yang tetap dan diterima dalam masyarakat. Tetapi diluar itu hukum masih dapat menjalankan fungsinya yang lain yaitu dengan tujuan untuk mengadakan perubahan-perubahan di dalam masyarakat.

            Hukum bertugas untuk mengatur masyarakat yang dimaksudkan bahwa kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan untuk mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan orang dalam masyarakat, Sehingga diharapkan kepentingan-kepentingan yang satu dan yang lain tidak saling barlawanan. Untuk mencapai keadaan ini dapat dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan tersebut.

Manusia selalu memiliki hak hak dasar (*basic right*) yang dibawa sejak lahir sebagai anugrah Tuhan yang Maha Esa. Hak ini bersifat sangat mendasar bagi hidup dan kehidupan manusia yang bersifat kodrati, yakni ia tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia. Hak-hak dasar tersebut antara lain :

1). Hak hidup

2). Hak untuk hidup tanpa perasaan takut dilukai atau dibunuh orang lain

3). Hak kebebasan

4). Hak untuk bebas, hak untuk memilih agama/kepercayaan

 hak menyatakan pendapat dan sebagainya

5). Hak kepemilikan

6). Hak untuk memilih sesuatu.

Dalam undang-undang tentang hak asasi manusia pasal 1 dinyatakan : “*Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan dan martabat manusia*.”

Hak merupakan unsur normatif yang melekat pada diri setiap manusia yang dalam penerapannya berada pada ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang terkait dengan interaksinya antara individu atau dengan instansi. Hak juga merupakan sesuatu yang harus diperoleh. Masalah HAM adalah sesuatu hal yang sering kali dibicarakan dan dibahas terutama dalam era reformasi ini.HAM lebih dijunjung tinggi dan lebih diperhatikan dalam era reformasi dari pada era sebelum reformasi.[[1]](#footnote-2)

Dalam pemenuhan hak, terjadi begitu banyak pelanggaran HAM, diantaranya kekerasan yang terjadi pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Khusus nya dari PT Outsourcing. Satgas TKI menyebutkan data memprihatinkan terkait nasib buruh imigran di Arab Saudi. Selama setahun belakangan, sebanyak 600 TKI meninggal karena berbagai sebab.

Kasus para TKI pada umumnya ialah, ada TKI yang mendapat perlakuan buruk dari majikannya.Tanpa alasan yang jelas masalahnya, TKI itu disiksa seperti di setrika, dicambuk, dilecehkan, atau bisa juga TKI tersebut di tuduh yang tidak masuk diakal atau penuduhan tanpa bersyarat, sehingga bisa membuat si TKI masuk ke ranah hukum. Jika sudah masuk ranah hukum TKI tersebut bisa kalah dengan tidak bersalah nya, kemungkinan karena bisa saja ia tidak paham bahasa dan tidak ada ketegasan bahkan tanpa pembelaan dari pemerintah Indonesia. Bahkan ada yang sampai hampir dihukum pancung, karena dituduh mencuri.

Pelanggaran HAM ini merupakan kasus pelanggaran HAM menurut yang ada dalam UUD 1945 pasal 28 tentang HAM, yang berbunyi : (1) Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun.

Pengertian Outsoursing adalahpenggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik.Dari pengertian tersebut, kita mendapatkan minimal dua hal yang musti dijelaskan, yaitu perusahaan outsourcing dan jenis pekerjaan yang umum di serahkan kepada tenaga dari luar tersebut.

 Di negara kita, ada undang-undang yang khusus mengatur mengenai hal ini, yaitu UU No. 13 tahun 2003.Yang membuat sedikit kerancuan adalah tidak ada penyebutan istilah outsourcing dalam undang-undang tersebut. Yang bisa ditarik dari UU tersebut adalah outsourcing memiliki dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja / buruh .

Kita bisa menarik kesimpulan, yang disebut sebagai Perusahaan Outsourcing adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkannya.[[2]](#footnote-3)

Berikut keterangan Pasal dan Ayat yang membahas secara spesifik UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

1. Pasal 51 ayat (1):

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan.

1. Pasal 77 ayat (1):

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

1. Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2):

(1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.

(2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:

a. tenaga kerja makro

b. tenaga kerja mikro

1. Pasal 8 ayat (1) a-h: Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

a.              penduduk dan tenaga kerja;

b.              kesempatan kerja;

c.              pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;

d.              produktivitas tenaga kerja;

e.              hubungan industrial;

f.                kondisi lingkungan kerja;

g.              pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan

h.              jaminan sosial tenaga kerja.

1. Pasal 27 ayat (2):

Menteri harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

1. Pasal 29 ayat (1-3) :

(1)   Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.

(2)   Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.

(3)   Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

1. Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2) a-d:

(1)   Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

(2)   Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:

a.    istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah beker­ja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

b    istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

c.    cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan

d.    istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

1. Pasal 81 ayat (1) dan ayat (2) :

(1)    Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

(2)    Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

1. Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2):

(1)    Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a.     keselamatan dan kesehatan kerja;

b.     moral dan kesusilaan; dan

c.     perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(2)   Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2) a-h:

(1)     Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a.    keselamatan dan kesehatan kerja;

b.    moral dan kesusilaan; dan

c.    perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(2)  Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja

Berikut beberapa keterangan Pasal dan Ayat yang membahas secara spesifik UU no 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri :

1. Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2):
2. Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan.
3. Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.
4. Pasal 21 ayat (1):
5. Pelaksana penempatan TKI swasta dapat membentuk kantor cabang di daerah di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
6. Pasal 27 ayat (2):
7. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan atas pertimbangan keamanan Pemerintah menetapkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan TKI dengan Peraturan Menteri.
8. Pasal 45 ayat (1):
9. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.
10. Pasal 49 ayat (1):
11. Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi, yang ditunjuk oleh Pemerintah.
12. Pasal 29 ayat (1):
13. Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.
14. Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2):
15. Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
16. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.
17. Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2):
18. Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional.
19. Dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri, Pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu.
20. Pasal 85 ayat (1) dan ayat (2):
21. Dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah.
22. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah.
23. Pasal 94 ayat (1):
24. Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu.

Untuk Jumlah Pasal Hukum Di UU No.13 Tahun 2003 Tentang Hak dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di dalam negeri maupun luar negeri yaitu, sebanyak 191 Pasal, yang berisikan Tentang Ketentuan UMUM sampai yang lebih spesifik mengenai Hak dan Perlindungan Tenaga Kerja.

Menurut UU No. 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia mendefinisikan hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa.

Menurut Suproatnoko (2008;125), hak asasi manusia adalah hak dasar milik manusia, bersifat universal sebagai karunia Tuhan Yang Maha Esa sejak hidup dalam kandungan atau rahim, dan hak kodrati atau asasi yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi pribadi manusia itu sendiri.

Hak asasi manusia di Indonesia didasarkan pada falsafah dan ideology pancasila, pembukaan UUD 1945, batang tubuh UUD 1945, UU No. 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia, dan UU No. 26 Tahun 2000 tentang pengadilan hak asasi manusia.

Berdasarkan **pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum (*business entities*) dan **memiliki izin** dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam **Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh**, khususnya dalam **pasal 2 dan pasal 3**, bahwa untuk dapat menjadi *perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh* wajib memiliki **izin operasional** dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. (c.q. Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota) sesuai domisil perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan. Izin dimaksud berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dan (selanjutnya) dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

Dengan demikian suatu perusahaan yang beroperasi di bidang penyedia jasa pekerja/buruh, selain harus memiliki ***tanda daftar perusahaan*** (TDP) dari “*Dinas Perdagangan*“ (sesuai **pasal 5 dan 22 jo. pasal 11 dan pasal 12 UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan**), juga harus memiliki ***izin operasional*** sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai lokasinya.[[3]](#footnote-4)

UU No. 39 Tahun 1999 mencantumkan asas-asas dasar hak asasi manusia diantaranya, Beberapa asas dasar hak asasi manusia yang tercantum dalam UU No. 39 Tahun 1999 adalah:

a.  Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hokum dan perlakuan yang sama di depan hukum.

b. Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi.

c.  Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di hadapan hukum, hak untuk tidak dituntut atas dasar hokum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun dan oleh siapa pun.

d. Setiap orang diakui sebagai pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaannya di depan hukum.

e. Setiap orang berhak mendapat bantuan dan perlindungan yang adil dan pengadilan yang objektif dan tidak berpihak.

Pelaksanaan hak asasi manusia juga menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah, yaitu:

a. Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam undang-undang ini, peraturan perundang-undangan la[[4]](#footnote-5)in, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh Negara Republik Indonesia.

b. Kewajiban dan tanggung jawab pemerintah meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, social, budaya, pertahanan-keamanan negara, dan bidang lain.

c. Hak dan kebebasan yang diatur dalam undang-undang ini hanya dapat dibatasi oleh dan berdasarkan undang-undang, semata-mata untuk menjamin pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia serta kebebasan dasar orang lain, kesusilaan, ketertiban umum, dan kepentingan bangsa.

d. Tidak satu ketentuan pun dalam undang-undang ini boleh diartikan bahwa pemerintah, partai politik, golongan, atau pihak mana pun dibenarkan mengurangi, merusak, atau menghapuskan hak asasi manusia atau kebebasan dasar yang diatur dalam undang-undang.

**Hukum internasional** adalahbagian hukum yang mengatur aktivitas entitas berskala internasional. Pada awalnya, Hukum Internasional hanya diartikan sebagai perilaku dan hubungan antarnegara namun dalam perkembangan pola hubungan internasional yang semakin kompleks pengertian ini kemudian meluas sehingga hukum internasional juga mengurusi struktur dan perilaku organisasi internasional dan pada batas tertentu, perusahaan multinasional dan individu.

Hukum internasional adalah hukum bangsa-bangsa, hukum antarbangsa atau hukum antarnegara.Hukum bangsa-bangsa dipergunakan untuk menunjukkan pada kebiasaan dan aturan hukum yang berlaku dalam hubungan antara raja-raja zaman dahulu.Hukum antarbangsa atau hukum antarnegara menunjukkan pada kompleks kaedah dan asas yang mengatur hubungan antara anggota masyarakat bangsa-bangsa atau negara.

Hukum Internasional merupakan keseluruhan kaedah dan asas yang mengatur hubungan atau persoalan yang melintasi batas negara antara:

1. negara dengan negara
2. negara dengan subyek hukum lain bukan negara atau subyek hukum bukan negara satu sama lain.

Hukum Internasional didasarkan atas pikiran adanya masyarakat internasional yang terdiri atas sejumlah negara yang berdaulat dan merdeka dalam arti masing-masing berdiri sendiri yang satu tidak dibawah kekuasaan lain sehingga merupakan suatu tertib hukum koordinasi antara anggota masyarakat internasional yang sederajat.

Hukum Dunia berpangkal pada dasar pikiran lain. Dipengaruhi analogi dengan Hukum Tata Negara (constitusional law), hukum dunia merupakan semacam negara (federasi) dunia yang meliputi semua negara di dunia ini.Negara dunia secara hirarki berdiri di atas negara-negara nasional.Tertib hukum dunia menurut konsep ini merupakan suatu tertib hukum subordinasi.

Hubungan Internasional yang merupakan hubungan antar Negara, pada dasarnya adalah “**hubungan hukum”.**Ini berarti dalam hubungan internasional telah melahirkan hak dan kewajiban antar subyek hukum (Negara) yang saling berhubungan. Dan lazimnya hal demikian itu akan diawali dengan perjanjian pembukaan hubungan *de facto* tetap (konsuler) sampai pada akhirnya berupa *de jure* penuh (perwakilan diplomatic) yang bersifat bilateral.

Hubungan kerjasama antar Negara (internasional) di dunia diperlukan guna memenuhi kebutuhan hidup dan eksistensi keberadaan suatu Negara dalam tata pergaulan internasional, di samping demi terciptanya perdamaian dan kesejahteraan hidup yang merupakan dambaan setiap manusia dan Negara di dunia. Setiap Negara sudah barang tentu memiliki kelebihan, kekurangan dan kepentingan yang berbeda.Hal-hal inilah yang mendorong dilakukannya hubungan dan kerjasama internasioanl.

Kerjasama antar bangsa di dunia didasari atas sikap menghormati dan saling menguntungkan. Kerjasama internasioanl antara lain bertujuan untuk:

1. Memacu pertumbuhan ekonomi setiap Negara.
2. Menciptakan saling pengertian antar bangsa dalam membina dan menegakkan perdamaian dunia.
3. Menciptakan keadilan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyatnya.

Suatu hubungan antar bangsa dan Negara (internasional) akan dapat berlangsung dengan baik, manakala terdapat pedoman-pedoman yang dijadikan sebagai landasan berpijak. Pedoman-pedoman internasional, harus dipatuhi oleh pihak-pihak yang mengadakan hubungan baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Munculnya subyek hukum bukan Negara sebagai salah satu subyek hukum internasional adalah tidak terlepas dari perkembangan hukum internasional itu sendiri.Semakin berkembangnya keberadaan organisasi internasional, serta adanya organisasi-organisasi lain yang bersifat khusus yang keberadaannya secara fungsional kemudian diakui sebagai subyek hukum internasional yang bukan Negara.Diantaranya adalah vatikan atau tahta suci, palang merah internasional, pemberontak atau belligerent.Bahkan pada perkembangannya tindakan individu yang mewakili Negara dan bertindak dalam kapasitasnya sebagai wakil Negara juga dianggap sebagai subyek hukum internasional bukan Negara.

Untuk mengantisipasi kontra yang terjadi dalam penggunaan outsourcing, maka dibuat undang-undang NO.13/2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya Bab IX tentang Hubungan Kerja yang didalamnya terdapat pasal-pasal yang terkait langsung dengan outsourcing.Berikut dijabarkan isi dari Undang-undang tersebut.

* Pasal 50 – 55, Perjanjian Kerja.
* Pasal 56 – 59, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 59

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
2. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatanya;
3. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
4. Pekerjaan yang bersifat musiman;
5. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
6. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
7. Perjanjian kerja untuk waktu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
8. Perjanjian kerja untuk waktu tertentuyang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
* Pasal 60 – 63, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas (PKWTT).
* Pasal 64 – 66, Outsourcing.

Pasal 64

 Perusahaan dapat menyerahkan sebagaian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

1. Penyerahaan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain dilakasanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yangdibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
3. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
4. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
5. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
6. Tidak menghambat proses produksi secara langsung
7. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum
8. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.
10. Hubungan kerja dalam pelaksaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan.
11. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59.
12. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 66

Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Pasal 1 ayat 15, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja melakasanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang. atas kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Tenaga Kerja Indonesia merupakan salah satu permasalahan utama dalam tenaga kerja Indonesia. Para Tenaga Kerja Indonesia sering mendapatkan perlakuan tidak manusiawi selama di pekerjakan di Luar Negeri, sehingga mereka melakukan Tindak Pidana terhadap Majikannya, maka harus ada perlindungan terhadap tenaga kerja, agar tidak di perlakukan tidak adil di Negara yang mempekerjakannya, Perlindungan Hukum oleh Negara Indonesia yaitu terdapat dalam KUHP dan Undang-undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri,maka timbul permasalahan yaitu Bagaimanakah perlindungan Hukum yang dapat di berikan Pemerintah Indonesia terhadap tenaga kerja Indonesia pelaku tindak pidana berdasarkan KUHP dan Undang-undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dan apakah kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja Indonesia pelaku tindak pidana di Luar Negeri.

 Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka penulis  merasa tertarik untuk membuat USULAN PROPOSAL PENELITIAN tentang HAM. Maka dengan ini penulis mengambil judul : **“**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI PENGARUH NYA TERHADAP SISTEM PERJANJIAN KERJA PERUSAHAAN OUTSOURCING.”

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis mengidentifikasikan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat Perlindungan Hukum bagi TKI diluar negeri ?

2.      Bagaimana kualitas tingkat Keamanan TKI diluar negeri ?

1. Bagaimana hubungan antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah luar negeri

khususnya bagi TKI untuk mendapat jaminan perlindungan ?

**1. Pembatasan Masalah**

 Agar penelitian lebih focus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penuslis membatasinya pada ruang lingkup penelitian ,Masing-masing variabel dibatasi sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum yang di maksud dalam penelitian ini adalah suatu ketegasan Hukum yang akan mengarahkan TKI kepada penjelasan dari ketentuan Perlindungan hukum secara menyeluruh untuk melindungi TKI dari permasalahan (pelanggaran HAM) yang sering menimpa TKI diluar negeri maupun didalam negeri.
2. Tenaga Kerja Indonesia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Tenaga kerja Indonesia yang ruang lingkupnya bekerja diluar negeri khususnya PRT (Pembantu Rumah tangga).
3. Perusahaan Outsourcing yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Sebuah perusahaan yang menyediakan tenaga kerja dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan  sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

**2. Perumusan Masalah**

Dalam masalah ini topik yang akan diteliti adalah Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia diluar Negeri Pengaruhnya Terhadap Sistem Perjanjian Kerja Perusahaan Outsourcing”. Berdasarkan topik yang dimaksud dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut: “Bagaimana Strategi Pemerintah Indonesia dalam mengawasi Perusahaan Outsourcing dan Melindungi TKI di Luar Negeri dari pelanggaran HAM serta memberi Jaminan Hukum yang kuat dan Diplomasi yang baik terhadap Negara yang Bersangkutan”

**C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang didapat untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat perlindungan Hukum bagi TKI yang bekerja diluar negeri melalui Diplomasi antar Negara dan Pengawasan langsung dari Pemerintah Indonesia.
2. Untuk mengetahui bentuk-bentuk dan proses perlindungan Hukum bagi TKI diluar negeri sehingga mencapai Kualitas Perlindungan Hukum yang Kuat.
3. Untuk mencapaisebuah hubungan yang baik dan terstruktur dengan Negara yang Bersangkutan melalui Diplomasi dan Perjanjian Internasional untuk memperkuat Perlindungan Hukum bagi TKI di Luar Negeri.
4. **Kegunaan Penelitian**

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian dalam penulisan karya tulisan ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis
	1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sebuah informasi, menambah wacana berpikir dan kesadaran bersama dalam berbagai bidang keilmuan, khususnya Hukum Tata Negara mengenai hak-hak asasi bagi para tenaga kerja yang sering diabaikan khususnya bagi para tenaga kerja outsourcing.
2. Kegunaan Praktis
3. Sebagai salah satu acuan keterhadap hukum Tata Negara terutama mengenai perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia.
4. Secara praktis atau terapan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk sedapat mungkin memberikan sebuah informasi kepada para tenaga kerja khususnya bagi para tenaga kerja outsourcing yang hak–hak asasinya dilanggar, dan bagi para pengusaha supaya dapat bertindak sesuai dengan ketentuan atau peraturan hukum yang berlaku dalam mempekerjakan para tenaga kerja.

**D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

 **1. Kerangka Pemikiran**

Untuk mengetahui kerangka berfikir dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk mengemukakan batasan ilmiah berupa kutipan teori-teori, konsep dan indikator dari masing-masing variable.

 Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum.Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu.Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi dan digunakan secara konsisten.Konsep yuridis (legal concept) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.[[5]](#footnote-6)

Untuk menghindarkan timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan konsep-konsep dari perlindungan hukum bagi pekerja/buruh outsourcing yang dipergunakan dalam penelitian ini. Konsep mana merupakan batasan-batasan dari apa yang perlu diamati atau diteliti agar masalahnya tidak menjadi kabur. Konsep-konsep tersebut akan diambil dari masalah-masalah pokok yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

 Menurut Harjono, para pengkaji hukum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang “Perlindungan Hukum”.Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Bahkan dalam banyak bahan pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai “perlindungan hukum” sulit ditemukan, hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud “Perlindungan Hukum”. Konsekwensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.

 Frasa perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”.Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “*Perlindungan Hukum*”. Di tengah langkahnya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, sebagai berikut:

 “Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujuhkan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingantertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungitersebut kedalam sebuah hak hukum.[[6]](#footnote-7)

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum.“Frasa Perlindungan Hukum terdiri dari dua kata, yaitu “Perlindungan” dan “Hukum”, artinya perlindungan menutut hukum dan undang-undang yang berlaku .

Konsep terhadap perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum.Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum bagi pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (pre-employment), selama bekerja (during employment) dan masa setelah bekerja (post employment).

 Terkait dengan masalah pekerja/buruh, maka hukum melakukan perlindungan karena mengamati “*perusahaan*” sebagai simbol dari system ekonomi dominan, telah menjadi jelas secara intheren, struktur dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, akan selalu dijumpai kesenjangan antara das sollen (keharusan) dan das sein (kenyataan). Dengan perkataan lain, muncul diskrepansi *antara law in the books dan law in the action*. “Oleh sebab itu Chambila dan Seidman dalam mengamati keadaan yang demikian itu menyebutkan *The myth of the operation of law to given the lie daily*.[[7]](#footnote-8)

 Kesenjangan antara das sollen dengan das sein ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan bagi pekerja/buruh) dengan kepentingan ekonomi (kebutuhan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal. Bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.Karl Marx berpendapat bahwa nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan diantara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme finansial, telah beroperasi melalui“dis-solution subject” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi.Karl Marx (1818-1883) dengan Teori Nilai Kerjanya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh (*George Ritzer dan Douglas J. Goodman*, 2009:23).Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan dipengaruhi terhadap pekerja/buruh dalam praktik outsourcing.Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dan eksploitasi buruh.Selanjutnya menurut **Karl Marx**:

“Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjaannya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja.Nilai-surplus, yang

diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis” (George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009:23).

Teori Marx ini merupakan analisis terhadap kesenjangan di bawah kapitalisme dan bagaimana mengatasinya, ia menawarkan teori masyarakat kapitalis yang didasarkannya pada pandangan tentang hakikat manusia, bahwa manusia itu sosial dan produktif, artinya, diperlukan sebuah kerjasama dalam menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, namun pada akhirnya kapitalisme yang merusak segalanya sehingga memisahkan individu dengan proses produksi.[[8]](#footnote-9)

Berdasarkan Teori Nilai Kerja, Marx memberi isyarat tentang bahaya kapitalisme, menurutnya bagi kapitalisme akumulasi capital sama sekali tidak berhubungan dengan subjek produksi seperti pekerja/buruh. “Dalam konteks yang sangat paradok perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukanlah kapitalisme finansial, neo-liberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain.

Kontradiksi antar kepentingan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha (vendor) menurut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Tujuan pembangunan ketegakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”.Menurut **Sendjun H.Manulang**, sebagaimana dikutip Hari Supriyanto, (2004:19), tujuan hukum perubahan adalah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.[[9]](#footnote-10)

 Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (dienstverhoeding) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dienstverhoendingmenjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarjinalkan dalam hubungan kerja “kelompok yang termajinalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marjinalisasi tersebut berimplikasi ekonomi.

 Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antara keduanya.Dalam konteks inilah hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.Karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja muncullah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

 Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim , hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di suatu pihak pekerja/buruh bersedia berkerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi Upah.

 Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Dari beberapa pengertian di atas, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja.Atas dasar Perjanjian Kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah.“Dengn demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata.Dengan adanya perjanjian kerja, akanada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja (Adrian Sutedi, 2009:45). Menurut **Subekti** sebagaimana dikutip **Abdul Khakim**:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.[[10]](#footnote-11)

 Secara umum pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selanjutnya dalam Pasal 1601 KUHPerdata disebutkan “Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu (**Djoko Triyanto**, 2004:20).

 Konsep pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3, angka 4, angka 5 dan angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah:

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh sengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

 Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendirioleh perusahaan dan ada pula pekerjaan yang diserahkan/dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan outsourcing.[[11]](#footnote-12)

 Konsep outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (Perusahaan penyedia jasa outsourcing). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa outsourcing.

 Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik outsourcing ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam outsourcing terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja oursourcing, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (Principal), Pihak pekerja/buruh, dan vendor. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh.Principalhanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas vendor dan begitu juga sebaiknya, jadi dalam keadaan normal principal tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan outsourcing. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah vendor, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya.

 Menurut **Hari Supriyanto** “Hukum perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut maka hukum ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dan masyarakat.“Penegakan hukum pada masa sekarang ini diberi makna yang lebih luas, tidak hanya menyangkut pelaksanaan hukum (law enforcement), tetapi juga meliputi langkah preventif, dalam arti pembuatan undang-undang Penegakan hukum dimaksudkan agar tercapai suatu tujuan hukum yaitu ketenteraman dan kedamaian dalam pergaulan dan hubungan sosial, berikut pernyataannya :

“Penegakan hukum bertujuan menciptakan kedamaian dalam pergaulan hidup manusia. Kedamaian dalam pergaulan hidup di satu pihak berarti adanya ketertiban (yang bersifat ekstern antar pribadi atau intern personal), dan di lain pihak artinya ketenteraman (yang bersifat intern pribadi atau personal). Keduanya harus serasi, barulah tercapai kedamaian (Soerjono Soekanto, 1983:15)”.[[12]](#footnote-13)

 Pengawasan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggungjawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam PRINCIPAL VENDOR PEKERJA/BURUH Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga kerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

 Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia adalah:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya.

2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang peraturan-peraturan perburuhan.

3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya (Hari Supriyanto,2004: 44).[[13]](#footnote-14)

 Tugas dan Fungsi pengawas ketenagakerjaan menurut (**Djoko Triyanto**, 2016:167 adalah:

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

2. Memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik.

3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.[[14]](#footnote-15)

 Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide-ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, “usaha untuk mewujudkan idea atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya“Oleh karena itu apabila 35 hendak menegakkan hukum, maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem.Lawrence M.Friedman sebagaimana dikutip “Hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur”.

 Oleh Friedman struktur hukum diibaratkan seperti mesin, substansi diibaratkan sebagai apa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh mesin, dan kultur atau budaya hukum adalah siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin itu.Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi niscaya sistem mengalami disfunction (pincang).

 Berbicara mengenai hukum sebagai suatu sistem norma, menurut Hans Kelsen suatu norma dibuat menurut norma yang lebih tinggi yang disebut Grundnorm atau Basic Norm (Norma Dasar). Oleh karena itu, dalam tata susunan norma hukum tidak dibenarkan adanya kontradiksi antara norma hukum yang lebih rendah dengan norma hukum yang lebih tinggi.

Kepincangan-kepincangandalampenegakan hukum ketenagakerjaan memang bermula dari tidak berfungsinya sistem hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada kompleksitas masalah ketenagakerjaan.[[15]](#footnote-16)

**2. Hipotesis**

 Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan,didalamnya terdapat dua variabel atau lebih yang dapat diuji secara empiris guna menemukan kesahihannya (realibilitas) atau kebenarannya. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan diperkuat oleh beberapa asumsi dari kerangka pemikiran diatas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**“Apabila pemerintah Indonesia lebih tegas terhadap kasus TKI khususnya di Luar Negeri dan Memberi jaminan keamanan dalam perjanjian kerja Outsourcing secara pelatihan, transparan dan tertulis kepada TKI serta bekerjasama dengan pemerintah luar negeri yang bersangkutan, maka pemerintah Indonesia dapat memberi perubahan yang lebih baik terhadap kasus-kasus pelanggaran HAM kepada TKI diluar negeri dengan adanya perlindungan Hukum yang tepat dan benar sehingga Pemerintah indonesia tidak harus mengalami proses yang panjang hanya untuk menyelamatkan satu warga Indonesia.”**

Tabel 1.1

Operasional Variabel dan Indikator

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel Dalam Hipotesis(Teoritis) | Indikator(Empirik) | Verifikasi(Analisis) |
| Variabel Bebas :Perlindungan HukumPemerintah Indonesia | 1. Indonesia menjadi Negara Hukum yang sistematis dengan adanya UUD 1945 dan Pancasila
2. UUD’45 memiliki aturan Hukum yang sistematis dalam mengatur peraturan-peraturannya dari yang paling bawah hingga yang paling atas dan antara peraturan-peraturan tersebut tidak saling tumpang tindih karena diatur oleh berbagai macam adagium .
3. Sistem Hukum Indonesia memiliki sistem hukum yang konstitusional sesuai dengan ideology yang di anut
 | 1. Data (fakta) Indonesia memiliki sebagai dasar Negara dan UUD’45 sebagai sumber hukum yang paling utama dan teratas

 2. UUD’45 terkenal paling sempurna di dunia walau hanya dengan beberapa pasal saja di dalamnya, dan di dalam pembukaannya UUD’45 mengatur keseluruhan dari kehidupan berbangsa dan bernegara yang merdeka dan serikat 3. Sistem Hukum Indonesia mengatur mekanisme hukum bahwa setiap lembaga Negara sejajar kedudukannya di bawah UUD’45 |
| Variabel Terikat :Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri | 1. Bentuk Perlindungan hukum bagi TKI di luar negeri telah di cantum dalam UU NO 39 Tahun 2004 dari pasal 1-109
2. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peratutan perundang-undangan baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja
 | 1. Data Mengenai jumlah TKI di luar negeri berkurang di Tahun 2014 dengan total 931 orang, sedangkan di Tahun 2011 dengan 2233 orang lebih banyak

**(sumber: www.hukumonline.com)**1. Data mengenai Tingkat kuantitas devisa yang dihasilkan TKI dari Januari hingga September 2014 mencapai Rp. 77,47 trilyun, Pahlawan devisa TKI tidak diimbangi dengan perlindungan Hukum yang memadai

**(sumber : dpr.go.id)** |

**3. Skema Kerangka Teoritis**

**Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dan sistem perjanjian kerja perusahaan outsourcing.**

|  |
| --- |
| **PERLINDUNGAN HUKUM PEMERINTAH INDONESIA** |

|  |
| --- |
| **SISTEM PERJANJIAN KERJA PERUSAHAAN OUTSOURCING** |

|  |
| --- |
| **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TKI DI LUAR NEGERI TERHADAP SISTEM PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING** |

|  |
| --- |
| **TINGKAT KUALITAS DAN KUANTITAS JAMINAN KEAMANAN BAGI TKI DI LUAR NEGERI** |

**E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

1. **Tingkat Analisis**

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian deskriptif analitis, yaitu terjadi dengan menggambarkan peristiwa yang terjadi dengan cara menyusun serta menginterpretasikan data yang kemudian dianalisis. Penggunaan metode ini dimaksudkan agar penulis dapat mengetahui pola tindakan yang muncul dari berbagai tindakan yang dilkakukan.

1. **Tingkat Pengumpulan Data**

 Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan untuk melakukan penelitian ini adalah menggunakan studi pustaka, yaitu dengan mengolah data yang terdapat pada buku-buku teks atau literature serta sumber lain baik internet maupun surat kabar yang terkait dengan penelitian ini.

**F. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan mengambil lokasi di beberapa perpustakaan atau instansi yang dianggap relavan dengan tujuan memperoleh data dan informasi yang lengkap dan akurat mengenai bahasan yang diteliti, lokasi tersebut yaitu :

1. Kementrian Luar Negeri RI
2. PJTKI (Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia) dan PPTKIS (Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta)
3. Perpustakaan FISIP Universitas Pasundan
4. Perpustakaan FISIP Universitas Parahyangan

**G. Sistematika penulisan**

Dalam penyusunan penelitian ini penulis membagi dengan diawali dalam lima bab yang diawali oleh pendahuluan dan diakhiri oleh kesimpulan serta daftar pustaka. Masing-masing bab yang penulis sampaikan akan sangat berkaitan antara bab satu dengan bab yang lainnya dalam setiap bab terdapat beberapa sus bab.

1. Wirjono Prodjodikoro, dalam Ni’Matul Huda. 2011. Hukum Tata Negara Indonesia.

Jakarta. RajaGrafindo Persada. Hal 75. [↑](#footnote-ref-2)
2. Wirjono Prodjodikoro, dalam Ni’Matul Huda. 2011. Hukum Tata Negara Indonesia.

Jakarta. RajaGrafindo Persada. Hal 70. [↑](#footnote-ref-3)
3. *ibid* [↑](#footnote-ref-4)
4. http://e-journal.uajy.ac.id/1440/3/2MIH01586.pdf diakses 21 Januari 2016). [↑](#footnote-ref-5)
5. 4Soetandyo Wignjosoebroto, Hukum: Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya, Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2003, hal. 3. [↑](#footnote-ref-6)
6. 4Soetandyo Wignjosoebroto, Hukum: Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya, Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2003, hal. 20. [↑](#footnote-ref-7)
7. Info Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.DPR Ratifikasi Konvensi Internasional Pekerja Migran. Diunduh dari: http://www.kemlu.go.id/\_layouts/mobile/PortalDetailNewsLike.aspx?l=id&ItemID =d3d2e47a-d025-410c-97f6-e460e82ce4ff. (diakses pada tanggal 23 Januari 2016) [↑](#footnote-ref-8)
8. Sunaryati Hartono, Pengumpulan data Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke XX (Bandung: Alumni, 1994), hal. 152. [↑](#footnote-ref-9)
9. Ibid hal 154-155 [↑](#footnote-ref-10)
10. Hestu Cipto Handoyo. 2002. Hukum Tata negara, Kewarganegaraan& Hak Asasi Manusia. hal 269 [↑](#footnote-ref-11)
11. ibid hal 250-253 [↑](#footnote-ref-12)
12. Info Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.DPR Ratifikasi Konvensi Internasional Pekerja Migran. Diunduh dari: http://www.kemlu.go.id/\_layouts/mobile/PortalDetailNewsLike.aspx?l=id&ItemID =d3d2e47a-d025-410c-97f6-e460e82ce4ff. (diakses pada tanggal 25 Januari 2016) [↑](#footnote-ref-13)
13. Ni’Matul Huda.2011. Hukum Tata Negara Indonesia. Jakarta. RajaGrafindo Persada.

Hal 75. [↑](#footnote-ref-14)
14. Hestu Cipto Handoyo. 2002. Hukum Tata negara, Kewarganegaraan& Hak Asasi Manusia. hal 264-266 [↑](#footnote-ref-15)
15. ibid hal 270 [↑](#footnote-ref-16)