

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik, yang mana dalam negara unitaris (kesatuan) tidak ada satupun negara lain di dalam negara, yang berarti tidak ada kedaulatan lain dalam wilayah negara indonesia selain daripada kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia itu sendiri, serta ini berarti bahwa Negara yang berbentuk negara kesatuan, maka segenap kekuasaan atau kewenangan serta tanggung jawab terhadap kesejahteraan dan kelangsungan hidup Bangsa Indonesia berada di bawah kendali satu pemegang kekuasaan terpusat yang terdapat pada Pemerintah Pusat.

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara hukum, hal ini terlihat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi: “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Dalam paham negara hukum itu, hukumlah yang memegang komando tertinggi dalam penyelenggaraan negara. Artinya yang sesungguhnya memimpin dalam penyelenggaraan negara adalah hukum itu sendiri sesuai dengan prinsip *the Rule of Law*.¹ Konsep negara

¹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi & Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafka, Jakarta, 2010, hlm. 57.

hukum di Indonesia, bertujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.²

Konsep negara hukum tersebut untuk memberikan kepastian hukum terhadap seluruh bangsa Indonesia, agar tidak terjadi kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain. Hukum harus dikembalikan lagi berdasarkan fungsinya yaitu untuk mencapai suatu tujuan. Sebagaimana permasalahan sosial yang timbul di masyarakat harus dibendung oleh suatu aturan yang mengikat masyarakat secara luas. Mochtar Kusumaatmadja mengatakan, bahwa:

“Hukum merupakan suatu alat untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat”.

Mengingat fungsinya, sifat hukum pada dasarnya adalah konservatif artinya, hukum bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah tercapai. Fungsi demikian diperlukan dalam setiap masyarakat, termasuk masyarakat yang sedang membangun, karena disinipun ada hasil-hasil yang harus dipelihara, dilindungi

² Anwar C, *Teori Dan Hukum Konstitusi*, Malang: Rajawali, 2008, hlm. 48.

dan diamankan. Akan tetapi, masyarakat yang sedang membangun, yang dalam definisi kita berarti masyarakat yang sedang berubah cepat, hukum tidak cukup memiliki fungsi demikian saja. Ia juga harus dapat membantu proses perubahan masyarakat itu. Pandangan yang kolot tentang hukum yang menitikberatkan fungsi pemeliharaan ketertiban dalam arti statis, dan menekankan sifat konservatif dari hukum, menganggap bahwa hukum tidak dapat memainkan suatu peranan yang berarti dalam proses pembaharuan.³

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi mata uang, agar manusia dapat hidup maka manusia harus bekerja. Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, yang diantaranya adalah sandang, papan, pangan. Demi terpenuhinya berbagai kebutuhan, manusia dituntut untuk bekerja karena dengan pekerjaannya itu dapat diperoleh suatu penghasilan. Dalam hal ini, hak untuk bekerja sudah secara eksplisit diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang dapat berusaha dengan sendiri (wirausaha) ataupun dapat bekerja pada orang lain dan inilah yang berkaitan dengan Hukum Perburuhan. Hukum Perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan

³ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan* (Kumpulan Karya Tulis) Penerbit Alumni, Bandung, 2002, hlm. 14

paut dengan hubungan kerja tersebut.⁴ Sementara berdasarkan pengertian ketenagakerjaan maka Hukum Ketenagakerjaan adalah:

“Semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum adanya hubungan kerja selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja”.⁵

Arti dari definisi tersebut di atas adalah bahwa sebelum adanya hubungan kerja kedua belah pihak belum terikat hubungan kerja dan tidak ada hak serta kewajiban dari keduanya, lalu selama atau dalam hubungan kerja telah terjalin adanya hak dan kewajiban antara pihak buruh dengan pihak pengusaha, dan apabila hubungan kerja sudah berakhir artinya putuslah hubungan kerja antara kedua belah pihak serta sudah tidak adanya lagi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

Salah satu polemik dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapatkan sorotan adalah permasalahan *outsourcing*. Kondisi perekonomian yang terpuruk telah memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif untuk menciptakan iklim usaha. Melalui berbagai regulasi, pemerintah telah menciptakan perangkat hukum bagi berkembangnya investasi melalui dunia usaha. Disisi lain, pengusaha juga berupaya untuk menangkap setiap peluang bisnis yang ada, baik melalui pemanfaatan berbagai kemudahan usaha yang diberikan pemerintah maupun melalui upaya-upaya internal, misalnya melakukan efisiensi untuk menghemat

⁴ Zainal Asikin, dkk, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 1-2

⁵ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, hlm. 24

biaya operasional. Penggunaan sistem *outsourcing* ini sudah menjadi trend tersendiri yang digunakan oleh beberapa perusahaan. Banyak perusahaan besar yang mempekerjakan pekerja dengan menggunakan sistem *outsourcing*, baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) dan bahkan di instansi-instansi pemerintahan.

Istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*. *Outsourcing* memiliki berbagai definisi. Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Iftida Yasar menyatakan definisi *outsourcing*, sebagai berikut:

“*Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan sebagian aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama”.⁶

Outsourcing dapat disebut juga sebagai Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.⁷ Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 64 menyatakan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* adalah hubungan kerja *fleksibel* yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja.⁸ Pada dasarnya, praktek *outsourcing* di Indonesia telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai

⁶ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, (Jakarta : Pelita Fikir Indonesia, Cet.I, 2012), hlm. 17.

⁷ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, Jakarta: DSS-Publishing, hlm. 3

⁸ HP. Radjagukguk, “Kepastian Hukum Untuk Pekerja Outsourcing” Makalah, hlm. 20.

pemborongan pekerjaan yang diatur dalam Pasal 1601 huruf b KUH Perdata yang menyebutkan bahwa pemborongan pekerjaan merupakan:

“Suatu kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayar sejumlah harga”.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bidang-bidang tertentu yang memungkinkan untuk *dioutsource*, yaitu bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Melalui Undang-undang tersebut mulai tumbuh kesadaran perusahaan-perusahaan besar untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

Dalam Pasal 17 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dijelaskan bahwa: *outsourcing* hanya dapat dilakukan dengan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam hal ini ada 5 (lima) macam pekerjaan yang boleh dilakukan dengan sistem *outsourcing* antara lain adalah sebagai berikut:

1. Usaha pelayanan kebersihan (*cleanng service*)
2. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*cetering*)
3. Usaha tenaga pengaman (*security*)
4. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan
5. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh

Akhir-akhir ini, pelaksanaan *outsourcing* banyak dibicarakan oleh para pelaku proses produksi barang maupun jasa, maupun pemerhati karena *outsourcing* banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh. Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian tentunya menimbulkan banyak keresahan bagi pihak pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakan *outsourcing* seperti apa yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai, karena terganggunya proses produksi barang dan jasa.

Pro dan Kontra mengenai pekerja *outsourcing* hingga saat ini menjadi dilematis karena di satu sisi, pekerja *outsourcing* dipandang pengusaha sebagai salah satu jalan keluar dalam mencari tenaga kerja yang efisien dan aman, tapi di sisi lain kedudukan bagi para pekerja sendiri dengan bekerja secara sistem *outsourcing* kurang mendapatkan perlindungan hukum, hampir semua pekerja *outsourcing* bekerja dengan dasar PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau dengan sistem kontrak kerja. Dewasa ini banyak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerjanya dengan sistem *outsourcing* dengan memberikan pekerjaan-pekerjaan yang pokok/utama, yang sebenarnya dilarang oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65 Ayat (2) yang menyatakan:

“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.”

Pekerja *outsourcing* hanya boleh melakukan pekerjaan-pekerjaan penunjang bukan pekerjaan pokok, dan diberikan gaji yang berbeda dengan pegawai tetap yakni lebih rendah bahkan di bawah ketentuan upah minimum, serta tidak adanya jaminan kesehatan seperti yang didapatkan oleh pegawai tetap, hal itu jelas telah menyalahi aturan Perundang-undangan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan:

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja adalah dengan adanya pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Dengan telah terjadinya perjanjian kerja ini

menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dengan perjanjian kerja tersebut yang menimbulkan hubungan kerja dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara buruh/ pekerja dan pengusaha.

Dalam praktek yang terjadi di lapangan banyak perusahaan-perusahaan BUMN di Kota Bandung yang menggunakan jasa tenaga kerja dengan sistem *outsourcing*. Persoalan *outsourcing* di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah adanya praktik *outsourcing* yang menyimpang. Praktik tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Jo.* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 menimbulkan kerancuan hukum dalam pelaksanaan praktek kerja *outsourcing* karena telah memberi peluang kepada perusahaan untuk meng-*outsourcing*-kan jenis pekerjaan diluar 5 (lima) pekerjaan yang diatur oleh Undang-undang. Adapun kasus pelanggaran *outsourcing* tersebut terjadi di perusahaan perusahaan BUMN di Kota Bandung seperti PT PLN, Indofarma, Pertamina, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS), Telekom, dan Pos Indonesia. Perusahaan perusahaan tersebut seharusnya menjadi contoh, dalam hubungan industrial yang baik karena dimiliki Negara. Namun faktanya perusahaan-perusahaan BUMN tersebut menjadi contoh buruk bagi perusahaan perusahaan swasta.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk mengkaji masalah tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Kepastian Hukum**

Terhadap Bentuk Perjanjian Kerja *Outsourcing* Di BUMN Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dipaparkan, identifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* di BUMN Kota Bandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Jo* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain?
3. Bagaimana upaya penyelesaian yang dapat dilakukan oleh pemerintah terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan penelitian mengenai Kepastian Hukum Terhadap Bentuk Pekerjaan Tenaga Kerja *Outsourcing* di BUMN ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
2. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Jo* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
3. Untuk mengetahui dan mengkaji upaya penyelesaian yang dapat dilakukan pemerintah terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing*

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mempunyai kegunaan dan manfaat yang dilihat dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menggambarkan kemanfaatan terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, terkait dengan kepastian hukum terhadap bentuk pekerjaan tenaga kerja *outsourcing*
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau bahan literatur untuk bahan pengembangan penelitian lebih lanjut dan mendalam.

2. Kegunaan praktis.

a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada pemerintah untuk dijadikan sebagai acuan dalam upaya perlindungan bagi tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja *outsourcing*

b. Bagi BUMN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta evaluasi terhadap BUMN dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja *outsourcing*

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya tentang kepastian hukum terhadap bentuk pekerjaan tenagakerja *outsourcing*

d. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan memberi masukan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Hukum yang menaruh perhatian terhadap tenagakerja *outsourcing*

E. Kerangka Pemikiran

Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 tercantum jelas cita-cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia. Negara Indonesia merupakan Negara Hukum (*rechtsstaat*) yang terdapat dalam

alenia ke-4 Undang-Undang Dasar Tahun 1945, selain itu tertuang juga dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum” yang berarti Indonesia menjunjung tinggi hukum dan kedaulatan hukum. Sebagai landasan konstitusional bahwa Negara Indonesia adalah negara yang berlandaskan atas hukum dan sebagai penegasan bahwa negara Indonesia menjamin terwujudnya kehidupan bernegara berdasarkan hukum. Segala sesuatu yang dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat terdapat aturan yang dibuat oleh pemerintah sebagai lembaga yang berwenang membuat hukum agar terciptanya kehidupan berbangsa dan bernegara sesuai dengan kaidah serta norma yang ada. Terhadap kehidupan bernegara dan kemasyarakatan didasari pula dengan landasan idiil Pancasila Sila ke- 2 dan ke-5, yaitu Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab, Serta Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Sebagai negara hukum yang berkehendak untuk mewujudkan keadilan bagi segenap rakyat Indonesia. Berkenaan dengan adanya peraturan perundang-undangan di atas serta menurut Mochtar Kusumaatmadja, usaha pembaharuan hukum sebaiknya dimulai dengan konsepsi bahwa hukum merupakan sarana pembaharuan masyarakat. Pemikiran tentang hukum sebagai alat pembaharuan dalam masyarakat berasal dari pemikiran Roscoe Pound dalam bukunya yang terkenal “*An Introduction to the Philosophy of Law*”. Disesuaikan dengan situasi dan kondisi di Indonesia, konsepsi “*Law as a tool of social engineering*”. Menurut pendapat Mochtar Kusumaatmadja, konsepsi hukum sebagai “sarana” pembaharuan masyarakat Indonesia lebih luas jangkauannya dan

ruang lingkupnya. Alasannya oleh karena lebih menonjolnya Perundang-Undangan dalam proses pembaharuan hukum di Indonesia (walau yurisprudensi memegang peranan pula). Agar dalam pelaksanaan Perundang-Undangan yang bertujuan untuk pembaharuan itu dapat berjalan semestinya, hendaknya Perundang-Undangan yang dibentuk itu sesuai dengan apa yang menjadi inti pemikiran aliran *sociological jurisprudence*, yaitu hukum yang baik hendaknya sesuai dengan yang hidup di dalam masyarakat. Jadi, mencerminkan nilai – nilai yang hidup di masyarakat.⁹

Supremasi hukum harus mencakup tiga ide dasar hukum, yakni Keadilan, Kemanfaatan, dan Kepastian. Oleh karena itu di negara hukum, hukum tidak boleh mengabaikan “rasa keadilan masyarakat”. Negara-negara komunis atau negara otoriter memiliki konstitusi tetapi menolak gagasan tentang konstitusionalisme sehingga tidak dapat dikatakan sebagai negara hukum dalam arti sesungguhnya.

Dalam Negara Hukum nantinya akan terdapat satu Kesatuan Sistem Hukum yang berpuncak pada konstitusi atau Undang-Undang Dasar. Negara tidak campur tangan secara banyak terhadap urusan dan kepentingan warga negara. Namun seiring perkembangan zaman, negara hukum formil berkembang menjadi negara hukum materiil yang berarti negara yang pemerintahannya memiliki keleluasaan untuk turut campur tangan dalam urusan warga dengan alasan bahwa pemerintah

⁹ Lili Rasjidi dan Liza Sonia Rasjidi, *Dasar- Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Cetakan ke-12, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm. 78,79,80.

ikut bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat. Negara bersifat aktif dan mandiri dalam upaya membangun kesejahteraan rakyat.

Hukum merupakan suatu alat untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat. Mengingat fungsinya sifat hukum, pada dasarnya adalah konservatif artinya, hukum bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah tercapai. Fungsi demikian diperlukan dalam setiap masyarakat, termasuk masyarakat yang sedang membangun, karena disini pun ada hasil-hasil yang harus dipelihara, dilindungi dan diamankan. Akan tetapi, masyarakat yang sedang membangun yang dalam definisi kita berarti masyarakat yang sedang berubah cepat, hukum tidak cukup memiliki fungsi demikian saja. Ia juga harus dapat membantu proses perubahan masyarakat itu. Pandangan yang kolot tentang hukum yang menitikberatkan fungsi pemeliharaan ketertiban dalam arti statis, dan menekankan sifat konservatif dari hukum, menganggap bahwa hukum tidak dapat memainkan suatu peranan yang berarti dalam proses pembaharuan.¹⁰

Hukum dalam arti kaidah atau peraturan hukum memang dapat berfungsi sebagai alat pengatur atau sarana pembangunan dalam arti penyalur arah kegiatan manusia yang dikehendaki ke arah pembaharuan. Hukum dalam masyarakat yang sedang membangun tidak hanya merupakan perangkat kaidah dan asas-asas yang

¹⁰ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan (Kumpulan Karya Tulis)* Penerbit Alumni, Bandung, 2002, hlm. 14

mengatur hubungan manusia dalam masyarakat tetapi harus juga mencakup lembaga dan proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum dalam kenyataan.

Adanya kepastian hukum dalam suatu negara menyebabkan adanya upaya pengaturan hukum dalam suatu perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam Asas Kepastian Hukum, tidak boleh ada hukum yang saling bertentangan, hukum harus dibuat dengan rumusan yang bisa dimengerti oleh masyarakat umum. Menurut Utrecht, Kepastian Hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹¹

Dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dan Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menerangkan istilah Tenaga kerja adalah:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

¹¹ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti Bandung, 1999, hlm.23.

Dengan telah terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah terjadi permasalahan diantara pihak buruh/ pekerja dengan pengusaha, dari pihak pengusaha beranggapan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih menguntungkan pihak buruh, sebaliknya pihak buruh menganggap dengan berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dianggap lebih menguntungkan pihak pengusaha. Salah satu contohnya yakni tentang sistem tenaga kerja *outsourcing* ini yang mana sangat merugikan bagi pihak buruh.

Menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai Alih Daya, sedangkan pengertiannya *outsourcing* yakni merupakan:

“Pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh).¹²

Namun pengertian *outsourcing* yang dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Dari pengertian di atas memunculkan adanya komponen-komponen dalam sistem tenaga kerja *outsourcing*, yaitu ada pekerja/buruh, ada perusahaan, dan ada pemborong pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

¹² Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta : Elex Media Komputindo, Cet. II, 2003), hlm. 2-3.

Tenaga kerja *outsourcing* merupakan tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan yang khusus menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing*.¹³

Merujuk pada ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dipahami bahwa praktek yang dikenal dengan sistem tenaga kerja *outsourcing* ini memiliki 2 (dua) poin, yaitu:

1. Poin pertama, penyerahan sebagian pekerjaan/pemborongan pekerjaan, yakni penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (yang *di-outsorce* adalah pekerjaannya).¹⁴ Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Poin kedua, penyedia jasa tenaga kerja, yakni perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan (*outsourcing* tenaga kerja atau agen penyalur tenaga kerja).

Ketentuan tentang jenis pekerjaan yang boleh *di outsource* tidak dipaparkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

¹³ <http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-tenaga-kerja-outsourcing/> Diunduh pada tanggal 08 Maret 2018 Pukul 13:29

¹⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 147.

Ketenagakerjaan, terdapat pada penjelasan Pasal 66 ayat (1) yang menyatakan klasifikasi tentang jenis pekerjaan sistem tenaga kerja *outsourcing* yakni sebagai berikut:

“Kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengaman), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh”.

Sehingga dari sini dapat dipahami, bahwa pekerjaan yang boleh *dioutsorce* hanyalah pekerjaan penunjang saja, antara lain yakni *cleaning service*, *catering*, *security*, penunjang dipertambangan, serta penyediaan jasa angkutan pekerja/buruh.

Pekerja/buruh *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat “hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh”.¹⁵

Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, hak pekerja/buruh juga terdapat dalam Pasal 29 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan

¹⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 26.

Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Hak dan kewajiban pekerja/buruh yaitu sebagai berikut:

- b. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- c. Hak atas jaminan sosial;
- d. Hak atas tunjangan hari raya;
- e. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- f. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja
- g. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- h. Hak-hak lain yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh yang terjalin dari hubungan kerja merupakan kepentingan pekerja/buruh yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak tersebut diberikan kepada pekerja/buruh sebagai pendukung hak yang dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*), karena hak-hak tersebut merupakan kebutuhan pekerja/buruh sejak mereka beranjak dan menentukan sikap untuk bekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dikatakan sebagai peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak, yaitu hubungan hukum yang disertai adanya hak dan

kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Keduanya berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya.

Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama.¹⁶ Sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

F. Metode Penelitian

Agar dapat mengetahui, mengkaji dan menganalisis suatu permasalahan diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan memberikan gambaran atau deskripsi tentang adanya suatu peristiwa hukum yang dianalisis dengan peraturan perundang-undangan, maka penelitian ini bersifat normatif yang pada umumnya menggunakan metode deskriptif-analisis yaitu, metode penelitian dengan

¹⁶ Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit: BPFE-Yogyakarta, Cetakan Ketigabelas, 2001, hlm.252. 75 *Ibid.* hlm.258

menelaah dan menganalisis peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan.¹⁷

2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁸

3. Tahap Penelitian

Penelitian yang dilakukan Penulis meliputi:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data yang bersifat teoritis, dengan mempelajari sumber-sumber bacaan yang memiliki hubungan/kaitan dengan permasalahan yang akan peneliti bahas dalam skripsi ini. Adapun termasuk data-data sekunder:

¹⁷ Ronny Hanitjo Soemiro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm. 97-98.

¹⁸ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.¹⁹ terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, terdiri dari buku- buku, artikel, wawancara, karya ilmiah

3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya, yang terdiri dari:

- a) Kamus Besar Bahasa Indonesia,
- b) Kamus Hukum.

b. Penelitian Lapangan

¹⁹ *Ibid*, hlm. 11.

Penelitian lapangan adalah kegiatan mengumpulkan, meneliti, dan merefleksikan data primer yang diperoleh langsung dari lapangan untuk menunjang data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Studi dokumen, yaitu pengumpulan dengan menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier
- b. Studi wawancara, dilakukan dengan mempelajari dan menelaah data primer yaitu melalui *interview* atau wawancara terhadap nara sumber yang memiliki kompetensi terkait masalah yang akan diteliti.

5. Alat Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan alat pengumpul data, meliputi:

a. Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan cara mencari dan menginventarisir data baik yang bersumber dari perundang-undangan, literatur, wawancara, maupun yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Pengelolaan Data

Setelah melakukan pengumpulan data dari sumber-sumber yang terkait dengan pokok permasalahan yang peneliti teliti, terhadap data tersebut,

peneliti melakukan pengolahan data sehingga tersusun dengan rapi guna menyusun skripsi ini.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian akan dianalisis dengan menggunakan metode *derskriptif*, yaitu hanya akan menggambarkan saja dari hasil penelitian yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Analisis dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala – gejala tertentu. Sedangkan data yang sudah dianalisis akan disajikan dengan metode *kualitatif*, yaitu dengan memberikan komentarkomentar dan tidak menggunakan angka - angka. Maka dari analisis data tersebut penulis harapkan dapat menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

7. Lokasi Penelitian

Guna memperoleh data, maka penulis melakukan penelitian dan memilih lokasi penelitian di:

- 1) Perpustakaan :
 - a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung,
Jl. Lengkong Dalam No.17 Bandung
 - b. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Jl. Dipati Ukur
No.35 Bandung.
 - c. Badan Perpustakaan Daerah dan Kearsipan Jawa Barat, Jalan
Kawaluyan Indah II No. 4 Bandung

2) Penelitian Lapangan :

a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat

Jalan Soekarno Hatta No.532, Sekejati, Buahbatu, Sekejati,
Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286

b. Graha Pos Indonesia Bandung

Jalan Banda Nomor 30, Citarum, BandungWetan, Kota Bandung,
Jawa Barat, 40115

c. PT Inti (Persero)

Jl. Moh. Toha No. 77 Cigereleng, Regol, Kota Bandung, Jawa Barat
40253