

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkataan “konstitusi” berasal dari bahasa Perancis Constituer dan Constitution, kata pertama berarti membentuk, mendirikan atau menyusun, dan kata kedua berarti susunan atau pranata (masyarakat)¹. konstitusi memiliki arti; permulaan dari segala peraturan mengenai suatu Negara. Mempelajari konstitusi berarti juga mempelajari hukum tata negara dari suatu negara, sehingga hukum tata negara disebut juga dengan constitutional law.

Suatu konstitusi memuat aturan atau sendi-sendi pokok yang bersifat fundamental untuk menegakkan bangunan besar yang bernama “Negara”. Karena sifatnya yang fundamental ini maka aturan ini harus kuat dan tidak boleh mudah berubah-ubah. Dengan kata lain aturan fundamental itu harus tahan uji terhadap kemungkinan untuk diubah-ubah berdasarkan kepentingan jangka pendek yang bersifat sesaat.

Dasar keberadaan konstitusi adalah kesepakatan umum atau persetujuan (consensus) di antara mayoritas rakyat mengenai bangunan yang diidealkan berkenaan dengan negara. Konstitusi merupakan konsensus bersama atau general agreement seluruh warga negara. Organisasi negara itu diperlukan oleh warga

¹ Manan bagir, *Teori dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta; FH UII PRESS. 2003). Hal 23

masyarakat politik agar kepentingan mereka bersama dapat dilindungi atau dipromosikan melalui pembentukan dan penggunaan mekanisme yang disebut negara.²

Konstitusi dilakukan dalam suatu pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di dalam pembangunan Nasional, Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian Nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan kedudukan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi

² William G. Andrews, dalam Jimly Asshiddiqie, Konstitusi dan Hak Asasi Manusia, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Bahan disampaikan pada Lecture Peringatan 10 Tahun Kontras, 26 Maret 2008, hal.6.

sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

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

serta Pasal 28D ayat (2) yaitu bahwa:

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Yang intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*)³ .

Hak asasi manusia merupakan materi inti dari naskah undang-undang dasar negara. Terdapat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 disebutkan bahwa :

“Hak Asasi Manusia (HAM) 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,

³ Nurul Chotidjah, Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup, Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003, hlm. 231

hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Berdasarkan pengertian HAM tersebut, diperoleh suatu kesimpulan bahwa HAM merupakan hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugerah Tuhan yang harus dihormati, dijaga dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat atau negara. Dengan demikian hakikat penghormatan dan perlindungan terhadap HAM ialah menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum.

Pada prinsipnya persoalan perlindungan dan pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam semua aspek termasuk hak ekonomi, sosial dan budaya (ekosob) merupakan bagian dari tujuan pendirian suatu negara, bahkan dalam perspektif Teori Locke Perlindungan hak-hak Kodrati (hak asasi manusia) merupakan dasar pendirian suatu negara.⁴

Untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, Negara berkewajiban mensejahterakan seluruh warga negaranya dari kondisi kemiskinan sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Masalah kemiskinan merupakan hal yang kompleks karena menyangkut berbagai macam aspek

⁴ Yahya Ahmad Zein, 2012, *Problematika Hak Asasi Manusia (HAM)*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, hal. 57

seperti hak untuk terpenuhinya pangan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, dan sebagainya.

Instrumen HAM yang memberikan jaminan terhadap pemenuhan hak ekonomi, sosial dan budaya (Ekosob) adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Ratifikasi ini mempertegas tanggung jawab negara sebagai pengemban kewajiban untuk dapat memenuhi kebutuhan minimal hak-hak ekosob yaitu kemampuan negara menyediakan prasarana dan keahlian yang minimal dalam fasilitas penyediaan pangan, pendidikan, kesehatan, perumahan dan pekerjaan yang memungkinkan bagi setiap individu anggota komunitas di satu wilayah negara baik di tingkat pusat maupun di daerah-daerah untuk hidup minimal dengan layak (*right to livelihood*).⁵

Pemerintah sendiri seringkali memandang hak ekosob lebih sebagai tujuan atau cita-cita yang hendak dicapai ketimbang sebagai hak asasi yang harus dijamin pemenuhannya.⁶ Pasal 38 UU No.39 Tahun 1999 yang mengatakan bahwa:

“ (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama, (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya

⁵ Rafendi Djamin, 2007, “Penguatan Status Legal Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dalam Konstitusi dan Sistem Hukum Nasional: Potensi dan Tantangan”.

⁶ Op. Cit, Yahya Ahmad Zein. hal. 59

berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.”

Pasal 39 UU No.39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”.

Pengaturan mengenai hak masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan ini memunculkan peraturan baru yang mengatur mengenai tenaga kerja. Yang menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁷.

Dalam perkembangan zaman suatu perusahaan yang ada di Indonesia sekarang lebih memikirkan bisnis inti, bisnis inti adalah pekerjaan mengutamakan pekerjaan pokok untuk mencapai tujuan utama perusahaan yaitu laba, maka salah satu strategi perusahaan untuk lebih berfokus pada bisnis inti adalah dengan melakukan strategi efisiensi biaya (*Cost of Production*). Alternatif yang biasanya digunakan adalah dengan menggunakan pekerja alih daya atau biasa disebut dengan *outsourcing*.

Pekerja ahli daya (*outsourcing*) pada dasarnya adalah praktek pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu

⁷ https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja

perusahaan, melalui perusahaan penyalur tenaga kerja.⁸ Hal tersebut berarti ada pihak ketiga yang berperan sebagai penghubung antara pekerja dengan pihak perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu sehingga pihak perusahaan tidak perlu menghabiskan waktu, pikiran, tenaga dan biaya besar untuk mencari pekerja.

Sistem perekrutan pekerja ahli daya (*outsourcing*) sangat relatif dan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. Mulai dari proses lamaran kerja, pengisian formulir dan prosedur Test Tertulis hingga ke proses interview, dan kami tetap melakukan medical checkup, sesuai dengan prosedur yang berlaku. Perbedaannya, karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa pekerja Ahli Daya (*outsourcing*), bukan oleh perusahaan pemakai jasa. Nanti, oleh perusahaan penyedia pekerja ahli daya (*outsourcing*). Selanjutnya pekerja ini akan dikirimkan ke perusahaan (mitra usaha/perusahaan pemakai jasa) yang membutuhkannya. Jadi, orang tersebut sebenarnya dikontrak dan dikelola oleh perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*, tetapi nantinya akan bekerja untuk perusahaan pemakai jasa.⁹

Pekerja ahli daya (*outsourcing*) bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu maka

⁸ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers.2012. Hal. 186

⁹ <http://jasa-outsourcing.blogspot.com/> diakses pada tanggal 16 Des 2018 pukul 22.00 WIB

sistem kerja outsourcing menggunakan kontrak. Diterapkannya sistem kerja kontrak karena ada proses-proses produksi dalam perusahaan yang tidak berlangsung secara terus-menerus tetapi hanya sekali-sekali terjadi. Dengan menggunakan sistem tersebut, perusahaan tidak harus lagi mengurus berbagai persoalan yang terkait dengan karyawan yang biasanya cukup memusingkan. Hal ini termasuk jenjang karir, hak cuti, pesangon jika berhenti, hak pensiun, dan persoalan perilaku karyawan. Manfaat lanjutannya yaitu, rentang kendali perusahaan tidak terlalu panjang dan perusahaan dapat lebih fokus pada aspek strategi perusahaan, khususnya pada upaya peningkatan kinerja bisnis perusahaan.

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi dan melindungi warga negara agar dapat memperoleh penghasilan dengan standar kehidupan yang layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar atas dasar harkat dan martabat kemanusiaan.¹⁰ Maka norma hukum memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari pekerja ahli daya (*outsourcing*), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Dan perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak

¹⁰ Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 5.

asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.¹¹

Peraturan tenaga kerja di Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada konsiderans huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Hal tersebut dipertegas pada Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya. Baik dari mulai pekerja itu diterima sebagai pekerja sampai dengan penempatan dan pada masa pekerja melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang

¹¹ Asikin, dkk, DasarDasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997, hal.75-76

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril” Dan perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹²

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Meski telah banyak pengaturan mengenai ketenagakerjaan namun pada kenyataannya masih banyak pekerja ahli daya (*outsourcing*) di Indonsia yang tidak

¹² Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), hlm. 61- 62

terpenuhi hak-haknya sedangkan kewajibannya tetap harus terus dijalankan. Seperti fenomena yang diangkat oleh penulis mengenai permasalahan pekerja ahli daya (*outsourcing*) yang disalurkan atau bekerja di perusahaan PT.PLN namun PT.PLN mempekerjakan pekerja ahli daya (*outsourcing*) tersebut dengan pekerjaan pokok yang seharusnya tidak diberikan kepada pekerja ahli daya (*outsourcing*) karena telah diatur dalam UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerjaan yang dapat dialihkan kepada pihak lain tidak boleh pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kegiatan produksi perusahaan. Maka dari apa yang telah diuraikan dalam penjelasan diatas, penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AHLI DAYA (OUTSOURCING) DI PERUSAHAAN PT. PLN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UDANG NOMOR.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN jo UNDANG-UNDANG NOMOR. 39 TAHUN 1999 TENTANG HAK ASASI MANUSIA

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja ahli daya (*outsourcing*) berdasarkan perjanjian kerja PT.PLN dengan perusahaan penyalur tenaga kerja)?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja ahli daya (*outsourcing*) di perusahaan PT.PLN ?

3. Bagaimana permasalahan yang terjadi akibat perjanjian kerja ahli daya (*outsourcing*) antara perusahaan PT.PLN dengan perusahaan penyalur tenaga kerja, dan cara penyelesaiannya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa dan menelaah perlindungan hukum pekerja ahli daya (*outsourcing*) berdasarkan perjanjian perusahaan pemberi kerja PT.PLN dengan penyalur pekerja ahli daya (*outsourcing*)
2. Untuk menganalisa dan menelaah pengimplementasian perlindungan hukum terhadap pekerja ahli daya (*outsourcing*) di perusahaan PT.PLN
3. Untuk mengetahui fenomena mengenai permasalahan di lingkup pekerja ahli daya (*outsourcing*) di perusahaan PT.PLN, dan untuk mengetahui penyelesaian seperti apa yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara teoritis maupun praktis.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan pemikiran yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu hukum pada umumnya
- b. Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan hukum perjanjian khususnya mengenai perjanjian *outsourcing* .
- c. Memberikan bahan kajian bagi mahasiswa dalam menambah wawasan khususnya dalam menyelesaikan sengketa perjanjian *outsourcing*.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai salah satu acuan kepustakaan hukum perdata terutama mengenai perlindungan hak asasi manusia.
- b. Secara praktis atau terapan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk sedapat mungkin memberikan sebuah informasi kepada para tenaga kerja khususnya bagi para pekerja ahli daya (*outsourcing*) yang hak-hak dasarnya dilanggar, dan bagi para pengusaha supaya dapat bertindak sesuai dengan ketentuan atau peraturan hukum yang berlaku dalam mempekerjakan para tenaga kerja.
- c. Sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman menulis

E. Kerangka Pemikiran

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 hukum¹³

Untuk meghidari munculnya salah pengertian, maka perlu konsep mengenai pengaturan hukum dan perlindungan HAM terhadap pekerja ahli daya (*outsourcing*) yang digunakan dalam penelitian ini. Konsep tersebut digunakan sebagai acuan dari permasalahan pokok untuk membatasi pengamatan supaya permasalahan tidak kabur.

Indonesia adalah Negara hukum sebagaimana telah diatur dalam pasal 1 ayat (3) Undang- Undang dasar 1945 yang berbunyi:

“Indonesia adalah Negara hukum”

Perinsip penting dalam Negara hukum adalah perlindungan yang sama atau persamaan dalam hukum. Perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal protection*, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsbecherming*. Harjono mencoba memberikan pengertian perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.¹⁴ Dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan dengan berlandaskan hukum dan perundang-undangan.

¹³ Asrian Wijayanti, *hukum ketenaga kerjaan pasca reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm.3

¹⁴Harjono, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa, Pemikiran Dr. Harjono, S.H.,MCL. Wakil Ketua Mahkamah Konstitusi, Sekjen dan Kepanitraan MK: Jakarta, 2008, hlm 270*

HAM (Hak Asasi Manusia) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia

Berdasarkan *declaration of human rights* yang membahas mengenai isi pernyataan umum tentang Hak-Hak Asasi Manusia yang antara lain mencantumkan, bahwa setiap orang mempunyai hak : Hidup; Kemerdekaan dan keamanan badan; Diakui kepribadiannya; Memperoleh pengakuan yang sama dengan orang lain menurut hukum dalam perkara pidana; seperti diperiksa di muka umum; Dianggap tidak bersalah kecuali ada bukti yang sah; Masuk dan keluar wilayah suatu Negara; Mendapatkan suaka; Mendapatkan suatu kebangsaan; Mendapatkan hak milik atas benda; Bebas mengutarakan pikiran dan perasaan; Bebas memeluk agama; Mengeluarkan pendapat; Berapat dan berkumpul; Mendapat jaminan sosial; Mendapatkan pekerjaan; Berdagang; Mendapatkan pendidikan; Turut serta dalam gerakan kebudayaan; dan Menikmati kesenian dan turut serta dalam kemajuan¹⁵

Maka setiap manusia berhak mendapatkan hak-haknya seperti yang telah diungkapkan dalam *Declaration of Human rights*, didalam kehidupan juga manusia berhak untuk mendapatkan pekerjaan sehingga manusia berhak untuk melakukan bisnis. Dengan adanya hak mendapatkan pekerjaan yang tertera dalam Pasal 27

¹⁵ http://id.wikipedia.org/wiki/Pernyataan_Umum_tentang_Hak-Hak_Asasi_Manusia diunduh pada tanggal november 2018, pukul 15.00

ayat(2) UUD 1945 maka hak mendapatkan pekerjaan ini merupakan Hak Asasi dari setiap manusia agar mendapatkan penghidupan yang layak. Dari pekerjaan tersebut maka muncul lah hubungan kerja antara tempat ia bekerja dengan pemberi kerja melalui hubungan itu maka para pihak yang terlibat dalam suatu pekerjaan harus membuat perjanjian kerja terlebih dahulu antara calon pekerja dan perusahaan. Hak konstitusional warga Negara salah satunya hak atas kerja dan penghidupan yang layak. Hal ini dijabarkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 27 ayat 2), Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (pasal 28D ayat 2), dan Hak untuk tidak diperbudak (pasal 28 I ayat 1) dalam Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-2.

Sedangkan dari sudut pandang UU No.39 tahun 1999 hak yang dimiliki setiap individu atas kerja dan hidup yang layak seperti dalam Pasal 38 UU No.39 tahun 1999 menyatakan bahwa:

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

Pasal 39 UU No.39 tahun 1999 yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Hubungan kerja yang timbul antara para pihak berdasarkan dengan adanya perjanjian yang mengikatkan kedua belah pihak atau lebih tersebut dan menimbulkan hak dan kewajiban maka dengan disetujuinya perjanjian itu, salah satu pihak siap memberi upah dan pihak lainnya siap untuk dipekerjakan.

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 pengertian di atas, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja.

Atas dasar Perjanjian Kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih (Pasal 1313 KUHPerduta). Perjanjian diatur dalam buku III dan II KUH Perdata dibawah judul perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian. Buku III ini bersifat terbuka, hal itu berakibat ketentuan-ketentuann hanya bersifat pelengkap saja. Dalam perjanjian juga dikenal adanya lima macam asas, yaitu asas konsensualisme yang artinya perjanjian itu terjadinya kata sepakat (*consensus*) antara pihak-pihak pokok perjanjian, asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam pasal 1338 KUHPerduta yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya, asas *pacta sunt servanda* yang artinya para

pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum oleh karenanya dilindungi secara hukum, asas itikad baik artinya niat baik dari para pihak yang melakukan suatu perjanjian untuk tidak merugikan mitra janjinya serta tidak merugikan kepentingan umum. Dan yang terakhir adalah asas kepribadian yang artinya asas ini asas yang menentukan bahwa seorang yang akan melakukan kontrak hanya untuk kepentingan perorangan.

Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan ada pula pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan pekerja ahli daya (*outsourcing*).

Konsep *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (Perusahaan penyedia jasa pekerja ahli daya (*outsourcing*)). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.¹⁶

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang pedoman pelaksanaan peraturan menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pekerjaan yang dapat dilimpahkan kepada pekerja Ahli Daya (*outsourcing*) diatur

¹⁶ Sehat damanik, *outsourcing & perjanjian kerja menurut UU no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. (Jakarta: DSS Publising. 2006) hlm.2

dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 Bab III Huruf B Angka 3 yang menyatakan bahwa: Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi:

- a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
- b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
- c. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh

Pada praktek ahli daya(*outsourcing*), terdapat tiga pihak yang berhubungan hukum yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja dan pekerja ahli daya (*outsourcing*) itu sendiri. Kepentingan ketiga pihak dalam *outsourcing* tersebut berbeda-beda. Pemberi kerja mengharapkan kualitas barang atau jasa yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya. Sedangkan penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang atau jasa yang terendah dengan harga yang tertinggi. Pada sisi lain, pengusaha mengharapkan pekerja agar melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja mengharapkan kerja yang ringan dengan penghasilan atau upah yang tinggi¹⁷ karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga

¹⁷ Ibid. hlm.95

karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja outsourcing, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (*Principal*), Pihak pekerja ahli daya (*outsourcing*), dan perusahaan penyalur pekerja ahli daya (*outsourcing*).

Perusahaan Pemberi kerja hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas perusahaan penyalur pekerja ahli daya (*outsourcing*) dan begitu juga sebaiknya, jadi dalam keadaan normal dalam Perusahaan pemberi kerja tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja ahli daya (*outsourcing*) kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan dalam perjanjian *outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja ahli daya (*outsourcing*) adalah penyalur pekerja ahli daya (*outsourcing*), karena ia terikat dalam perjanjian kerja.

Adanya perbedaan kepentingan dari ke tiga pihak tersebut dapat menimbulkan suatu perbuatan yang merugikan salah satu pihak seperti PMH (perbuatan melawan hukum) atau pun Wanprestasi. Oleh karena itu munculnya perbuatan tersebut memicu pemerintah untuk membuat suatu peraturan guna melindungi semua pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerjasama pekerja ahli daya (*outsourcing*). Perlindungan hukum bagi pekerja diberikan mengingat adanya hubungan diperatas antara pekerja dengan pengusaha, menjadikan pekerja sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan 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.¹⁸ 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”.

Pasal 64 UU No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

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

Pasal 65 UU No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimak-sud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

¹⁸ Ibid. hlm.270

- (7) 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. (7) 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.
- (8) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- 4) (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan

Menurut Hari Supriyanto “Hukum perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa”. Oleh karena hukum perburuhan memiliki sifat memaksa maka hukum ini harus diawasi dan ditegakan agar dapat memberikan rasa adil pada tenaga kerja maupun pada pengusaha.

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

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

F. Metode penelitian

Metode penelitian adalah suatu metode untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala dengan jalan menganalisa dan mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta dan mengusahakan suatu pemecahan atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh fakta tersebut.¹⁹ Metode Penelitian ini adalah inti dari metode

¹⁹ Soejono soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta UI Press, 2014) Hlm.2

dalam setiap penelitian dengan menguraikan tentang tata cara bagaimana penelitian itu harus dilakukan. Di sini peneliti menerapkan metode pendekatan yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisa terhadap pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan diatas. Penelitian hukum secara yuridis maksudnya penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada ataupun terhadap data sekunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normatif maksudnya penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya.

Dalam penelitian hukum normatif maka yang diteliti pada awalnya data sekunder untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer dilapangan atau terhadap prakteknya.

a. Spesifik Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah termasuk diskriptif – analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori – teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.²⁰ Bersifat deskriptif, bahwa dengan penelitian ini diharapkan akan diperoleh suatu gambaran yang bersifat menyeluruh dan sistematis. Dikatakan bersifat analitis, karena berdasarkan gambaran-gambaran dan fakta-fakta yang diperoleh melalui studi

²⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Juru Metri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1990, hlm.97-98.

dokumen maka selanjutnya dilakukan analisis secara cermat untuk menjawab permasalahan dalam penelitian

b. Metode Pendekatan

Pendekatan masalah yang akan digunakan dalam skripsi ini adalah Pendekatan yuridis normatif. Untuk itu diperlukan penelitian yang merupakan suatu rencana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan. 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 diteliti²¹

c. Tahap Penelitian

Tahapan penelitian dalam penelitian hukum ini, dilakukan langkah-langkah seperti mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan, pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum, melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan, kemudian menarik kesimpulan dalam bentuk agumentasi yang menjawab isu hukum dan memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah

²¹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

dibangun didalam kesimpulan²², kemudian penelitian ini juga menggunakan tahapan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, yaitu :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan (*Library Research*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan²³. Adapun termasuk data-data seperti:

- 1) Bahan hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat²⁴ terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan, diantaranya adalah sebagai berikut:
 - a) Undang-Undang Dasar 1945
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c) UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM (Hak asasi Manusia)
 - d) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - e) UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial
 - f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

²² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia, Jakarta, 2015, hlm. 213.

²³ M. nazir. *metode penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia, cet.ke-5, 2005. Hal 27.

²⁴ Op.Cit, Soerjono Soekanto & Sri Mamudji hlm.11

- 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, yaitu suatu cara memperoleh data lapangan yang dilakukan dengan mengadakan wawancara untuk mendapat keteranganketerangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan yang berlaku²⁵.
 - c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian melainkan jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis.

²⁵ Op.Cit, Soerjono Soekanto & Sri Mamudji hlm.11

2) Wawancara (*interview*), adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara/pengumpul data kepada responden selanjutnya jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam. Selanjutnya wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka (*face to face*).

d. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penafsiran-penafsiran hukum yang ditemui dan penelitian yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif, 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 menarik kesimpulan metode induktif yaitu suatu cara berfikir khusus lalu kemudian diambil kesimpulan secara umum guna menjawab permasalahan yang diajukan Maka dari analisis data tersebut penulis harapkan dapat menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

G. Jadwal Penelitian

Pelaksanaan tindakan penelitian diatur berdasarkan jadwal sebagaimana terlihat pada table berikut:

JADWAL PENULISAN HUKUM

9	Perbaikan										
10	Penjilidan										
11	Pengesahan										

H. Lokasi Penelitian

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

a. Perpustakaan :

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

b. Penelitian Lapangan :

- 1) PT.PLN Distribusi Jawa Barat, Jl. Asia Afrika No.63, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111

