

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>1</sup> Menurut Halim, tenaga kerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada atau untuk perusahaan, upah dibayar oleh perusahaan dan secara resmi mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.<sup>2</sup>

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan, membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Iklim perusahaan yang makin ketat, membuat perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan munculnya sistem penyelia jasa (*outsourcing*), di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja penyelia jasa

---

<sup>1</sup> Munir Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, Hlm. 191

<sup>2</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hlm. 3

(*outsourcing*) merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh IMF (*international Monetary Fund*), Bank Dunia (*Word Bank*) dan ILO (*International Labour Organisation*) sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan dasar bagi penyusunan rangkaian kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja.

Di Indonesia pembangunan nasional sangat bertumpu dengan adanya bidang ketenagakerjaan apabila di bidang ketenagakerjaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya menurun maka akan sangat berdampak pada kelangsungan pembangunan nasional oleh karena itu pemerintah Indonesia sangat berupaya dalam mensejahterakan masyarakat agar kualitas dan kuantitas sumber daya manusia naik, hal ini Pada penerapannya, pekerja memiliki kontribusi penting sebagai pelaku serta tujuan pembangunan. Seperti kontribusi serta kondisi tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia guna memaksimalkan mutu pekerja serta peran sertanya pada pembangunan. Pengusaha dapat dengan mudah memerintah pekerjanya secara maksimal untuk bekerja, bahkan sampai batas maksimal dengan tidak memperhatikan lama waktu bekerja pekerja tersebut. pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Pengusaha enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meski terjadi peningkatan hasil produksi dan

bahkan sewenang-nnya melakukan PHK terhadap pekerja meskipun pekerja tersebut melakukan kesalahan kecil, sehingga untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan kepada pekerja yang mempunyai tujuan guna melindungi hak dasar pekerja serta melindungi perbuatan yang mengarah ke pelanggaran atas pesatnya pertumbuhan dunia kerja yang tetap mengawasi dan mewujudkan kemakmuran pekerja beserta keluarganya. Perkembangan masyarakat Indonesia yang signifikan menyebabkan total masyarakat yang siap bekerja berkembang pesat akan tetapi tidak diikuti lapangan pekerjaan yang memadai sehingga banyak calon pekerja yang masih banyak yang menganggur. Berdasarkan fakta tersebut di Indonesia saat ini terjadi kesenjangan antara ledakan penduduk Indonesia yang semakin meningkat dengan minimnya lapangan pekerjaan yang ada. Pada saat ini terdapat banyak kasus mengenai PHK yang dialami oleh pekerja oleh perusahaan tempat bekerja. Masalah tersebut membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia.

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembangua untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan. tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>3</sup>

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan

---

<sup>3</sup> Asri Wijayati, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 6.

orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.<sup>4</sup>

Sebagaimana Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pekerja dan pengusaha. Dewasa ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena kenyataan tentang

---

<sup>4</sup> Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm 54-55.

hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis. “Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial ketenagakerjaan, dan sosial politik.”<sup>5</sup> Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif. “Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja.”<sup>6</sup> “Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 jenis diantara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan.”<sup>7</sup> Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan diantaranya adalah PHK pada saat berlangsungnya masa kontrak, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerjaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT

---

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm, 15.

<sup>6</sup> Edy Sutrisno Sidabatur, *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak)*, Cet.II, Elpress, Tangerang, 2008, hlm, 2

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.IV, Sinar Grafika, 2014, hlm 160.

adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Latar belakang pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan alasan pada diri pengusaha yang secara sepihak melakukan PHK tanpa alasan yang jelas meskipun pekerja kontrak tersebut tidak melakukan kesalahan apapun. PHK terkadang menjadi salah satu faktor yang digunakan pengusaha, diantaranya adalah mencaricari kesalahan para pekerja sehingga dapat melakukan PHK padahal kesalahan tersebut hanya masalah sepele sehingga mengakibatkan pekerja menjadi korban dari permasalahan tersebut.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dengan kata lain disebut sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu:<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2013, Hlm. 264

## 1. Perlindungan Hukum yang Preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Adanya perlindungan hukum preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *Freies Ermessen*, dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintakan pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

## 2. Perlindungan Hukum yang Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Badan yang secara parsial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, dikelompokkan menjadi dua badan yaitu :

- a. Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum; dan
- b. Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

Kedua bentuk perlindungan hukum di atas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan



pada prinsip negara hukum. Perlindungan terhadap tenaga kerja di bagi menjadi tiga macam :<sup>9</sup>

1. Perlindungan ekonomis, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang disebut kesehatan kerja
3. Perlindungan teknis, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga tenaga kerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja harus menjamin tenaga kerja pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pada saat sebelum bekerja perlindungan yang harus diberikan meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan

---

<sup>9</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 61

tenaga kerja kemudian pada masa selama bekerja pemerintah harus melindungi hak-hak yang harus diperoleh tenaga kerja selama masa kerja dan perlindungan setelah bekerja juga perlu diperhatikan seperti permasalahan sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun dan tunjangan kematian, untuk itu pemerintah harus mengambil peranan dengan menetapkan beberapa perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja.<sup>10</sup>

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, menjalankan perusahaan bukan miliknya atau yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerja. Kewajiban-kewajiban tersebut diantaranya :

1. Wajib lapor ketenagakerjaan
2. Menyediakan pekerjaan
3. Memberikan upah yang layak
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja

---

<sup>10</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, Hlm. 14

5. Melaporkan kejadian kecelakaan kerja

6. Memberikan uang pesangon

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberikan sedikit penjelasan tentang kegiatan penunjang tapi tidak memberikan penjelasan yang komprehensif tentang apa yang dimaksud dengan kegiatan pokok oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain untuk mendukung peraturan tentang penyelia jasa (*outsourcing*) dan Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain.

Salah satu contoh kasusnya adalah PT Nawakara Perkasa Nusantara (Nawakara) pengingkaran terhadap komitmen yang telah dibuat dengan para buruh *outsourcing* perihal pembayaran upah buruh, yang sempat menuai persoalan belum lama ini. Sebelumnya, para buruh yang tergabung dalam Federasi Kehutanan, Industri, Pertanian dan Perkebunan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (F HUKATAN-KSBSI) melakukan aksi unjuk rasa menuntut selisih pembayaran upah buruh security setelah pengalihan *outsourcing*. Pasca aksi tersebut, pihak SCG menyepakati dan bakal mengabulkan tuntutan buruh.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, sehingga penulis mencoba menganalisisnya dalam bentuk penelitian dengan judul

## **Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Nawakara Perkasa Nusantara.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan *outsourcing* berdasarkan Undang-undang yang berlaku?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak di PT. Nawakara Perkasa Nusantara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan adanya permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaturan *outsourcing* berdasarkan Undang-undang yang berlaku.
2. Untuk menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak di PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dalam penulisan ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap ilmu hukum pada umumnya, dan terhadap hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang tenaga kerja pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada masyarakat pada umumnya dan tenaga kerja penyedia jasa (*outsourcing*) pada khususnya agar perlindungan terhadap tenaga kerja penyedia jasa (*outsourcing*) terjamin.

#### **E. Kerangka Konseptual**

1. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>11</sup>
2. Tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.

---

<sup>11</sup> Satjipto Rahardjo. *Loc Cit.* hlm. 74

3. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum menurut Maimun yakni : Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya 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.<sup>12</sup>

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu

---

<sup>12</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* Pradnya Pramita : Jakarta, 2004, hlm.. 45

menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).<sup>13</sup>

Sedangkan menurut Much Nurahmad, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui Undang-Undang Perburuhan, karena dengan Undang-Undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.<sup>14</sup>

Menurut Imam Soepomo pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> R. Indiarsoro dan Mj. Saptemo, *Hukum Perburuhan :Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Karunia, Surabaya, 1996, hlm.12.

<sup>14</sup> Much. Nurahmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Visimedia: Jakarta, 2007, hlm. 38

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hlm. 11

a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan

b. Bidang hubungan kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja), dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang kesehatan kerja

Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

d. Bidang keamanan kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.



e. Bidang jaminan sosial buruh

Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Menurut Muhammad Abdul Kadir, dalam beberapa teori struktur dan perilaku organisasi perusahaan dan teori manajemen sebetulnya para ahli telah memberikan gambaran yang jelas bahwa pemenuhan kebutuhan atas pekerja/buruh merupakan suatu hal yang esensial. Artinya semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi pekerja/buruh dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik. Lebih lanjut Muhammad Abdul Kadir menegaskan Perlindungan terhadap pekerja/buruh "dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan."<sup>16</sup>

Menurut Abdul Khakim, ada 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, masing-masing yaitu:<sup>17</sup>

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

---

<sup>16</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan III, Citra Aditua Bakti, Bandung, 2006, hlm. 57

<sup>17</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 71

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. Selanjutnya Abdul Khakim, dalam pemberian perlindungan pekerja terdapat lima bidang hukum perburuhan, yaitu:
  - a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
  - b. Bidang hubungan kerja;
  - c. Bidang kesehatan kerja;
  - d. Bidang keamanan kerja; dan
  - e. Bidang jaminan sosial buruh.

## 2. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum sebagai bagian dari *legal system* tidak dapat dipisahkan dengan substansi hukum (*legal substance*) dan budaya hukum (*legal culture*).<sup>18</sup> Penegakan hukum (*law enforcement*)<sup>19</sup> merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

---

<sup>18</sup> Sunarso, Siswanto. *Wawasan Penegakan Hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005, hlm.110

<sup>19</sup> Hamzah, Andi. *Penegakan Hukum Lingkungan*, Alumni, Bandung, 2016, hlm.88

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah/pandangan nilai yang mantap dan mengejewantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Menurut Satjipto Raharjo penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemamfaatan sosial, dan sebagainya. Jadi Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tadi menjadi kenyataan. Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional , tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini yaitu secara yuridis normatif, yaitu hukum dikonsepsikan sebagai norma, asas atau dogma-dogma. Penulisan hukum ini, penelitian mencoba melakukan penafsiran hukum gramatikal yaitu penafsiran yang dilakukan dengan cara melihat arti kata pasal dalam

undangundang. Peneliti melakukan penafsiran hukum sosiologis yaitu penafsiran yang dilakukan menghadapi kenyataan bahwa kehendak menekankan pada ilmu hukum dengan berpegangan dengan segi-segi yuridis.

## **2. Spesifikasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian termasuk ke dalam penelitian *Deskriptif Analitis* yang terfokus pada masalah yang menggambarkan ketentuan ketentuan yang ada dalam teori hukum dan peraturan Perundang-undangan termasuk objek penelitian, kemudian melakukan analitis terhadap peraturan tersebut untuk mencari jawaban atas permasalahan yang diajukan.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dapat di lihat dari sumbernya, dapat dibedakan antara data yang diperoleh langsung dari masyarakat dan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan literatur kepustakaan dengan melakukan studi dokumen, arsip yang bersifat teoritis, konsep-konsep, doktrin dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan pokok cara mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, teori-teori dari para ahli hukum, kamus hukum, serta artikel ilmiah. Menurut Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan.<sup>20</sup> Cara

---

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, 1986, hlm 41

membaca, mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen, kamus, artikel dan literatur hukum lainnya yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Adapun data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Bahan hukum primer

Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan<sup>21</sup>

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP)
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lainnya,
- e) Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25 /Pbi/2011 tentang Prinsip KehatiHatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain,
- f) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK
- g) Pasal 1320 KUHPerdata tentang Syarat Perjanjian

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 20

2) Bahan hukum sekunder

Bahan Hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan bahan hukum primer dalam hal ini teori-teori yang dikemukakan para ahli hukum, berupa buku-buku, literatur, makalah-makalah, artikel ilmiah dan sebagainya.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder<sup>22</sup>, seperti kamus, ensiklopedi hukum dan sarana-sarana pendukung lainnya.

Baik sumber data primer maupun sekunder, keduanya diperlukan untuk mendapatkan informasi secara lengkap untuk menentukan tindakan yang akan diambil sebagai langkah penting dalam kegiatan ilmiah.<sup>23</sup>

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data antara lain sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Penulis melakukan proses pengumpulan data sekunder untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dengan cara

---

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, UI Press, Jakarta, 2007, hlm. 52

<sup>23</sup>P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1997, hlm 109.

menganalisis bahan-bahan pustaka yang terkait dengan permasalahan yang dikaji, baik itu bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.<sup>24</sup>

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap objek kajian yang sedang berlangsung untuk memperoleh keterangan dan informasi sebagai data yang akurat tentang hal-hal yang diteliti serta untuk mengetahui relevansi antara jawaban responden dengan kenyataan yang ada, melalui pengamatan langsung yang erat kaitannya dengan objek penelitian.<sup>25</sup>

Bila ditelaah mengenai definisi observasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengamatan (observasi) dalam konteks penelitian ilmiah adalah studi yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, terencana, terarah pada suatu tujuan dengan mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku satu atau sekelompok orang dalam konteks kehidupan sehari-hari, dan memperhatikan syarat-syarat penelitian ilmiah. Dengan demikian hasil pengamatan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

c. Wawancara

Penulis melakukan proses wawancara terhadap narasumber secara langsung sebagai sumber informasi agar dapat diketahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi dari

---

<sup>24</sup> Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hlm.111

<sup>25</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya)*, edisi 1, cet.2, : Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2008

narasumber yang berkaitan dengan penanganan tindak pidana penipuan. Metode pengumpulan data dengan teknik wawancara dilakukan Penulis dalam hal meminta pandangan narasumber terkait dengan permasalahan yang telah dirumuskan.

## **5. Metode Analisis Data**

Setelah pengumpulan dan pengolahan data selesai maka dilakukan analisis data. Data yang diperoleh secara analisis kualitatif yang artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat-kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan mengenai Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Kontrak di PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

## **H. Sistematika Penulisan**

Adapun penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I                   PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Teori, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan .

### **BAB II                 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada tinjauan kepustakaan ini berisikan pengertian Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Pekerja Kontrak,



Perjanjian Kerja, dan Kontrak Kerja menurut Perspektif Islam

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini merupakan pembahasan rumusan masalah yaitu tentang pengaturan *outsourcing* berdasarkan Undang-undang yang berlaku dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak di PT. Nawakara Perkasa Nusantara?

### **BAB IV PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran terhadap permasalahan yang diangkat oleh penulis.