

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 64, pengertian hubungan kerja sistem *outsourcing* hanya dapat dilakukan melalui dua bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, yaitu (1) pemborongan pekerjaan, atau (2) penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan demikian, praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yakni perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh.

Berbeda dengan *outsourcing* pemborongan pekerjaan, jenis kegiatan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh merupakan bentuk baru dalam pengertian *outsourcing*. Jenis *outsourcing* melalui penyediaan jasa tenaga kerja juga sering disebut dengan istilah *insourcing*, yaitu membawa masuk pekerja buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ke dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja dan mengurus SDM serta administrasinya

saja, sementara fasilitas seperti tempat, pengawas, dan semua alat produksi berada di perusahaan pengguna.¹.

Tenaga kerja merupakan elemen penting dalam faktor produksi dan pembangunan. Tenaga kerja bisa menjadi penentu berhasil tidaknya pembangunan atau produksi, dan cepat tidaknya output yang dihasilkan terwujud.

Dahulu, perusahaan mengangkat tenaga kerja sebagai karyawan tetap. Mereka mendapatkan gaji tetap dan berbagai tunjangan dari perusahaan agar tetap nyaman bekerja. Pekerja yang bahagia, akan membantu proses produksi sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Outsourcing telah lama berkembang di Indonesia terutama dalam bentuk pemborongan pekerjaan dan dilakukan untuk sektor pertambangan, kemudian *outsourcing* berkembang di sektor lain, hal ini di antaranya dapat dilihat dari Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/KP/1989 tentang Pengelolaan Sub-Kontrak di Kawasan Berikat Nusantara. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah nilai ekspor dan meningkatkan kualitas produk ekspor.

Belakangan, saat perusahaan berusaha menekan ongkos produksi untuk mendapatkan keuntungan maksimal, muncul sistem *outsourcing* atau alih daya. Undang-Undang tidak menjelaskan secara tegas tentang *outsourcing*. Namun, dalam pasal 64 Undang-Undang No 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa, "Perusahaan dapat menyerahkan

¹ Iftida Yasar, *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*. Jakarta: PPM Manajemen. 2009, h. 65.

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

Ada berbagai alasan mengapa banyak perusahaan yang terdapat di Indonesia khususnya Sumatra Utara yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu sampai dua item pekerjaan mereka dengan menggunakan jasa tenaga kerja dengan sistem *outsourcing*. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut, mengkontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit. Ini banyak membuang waktu, pikiran, dan dana yang cukup besar serta dapat menghambat konsentrasi mereka untuk mengembangkan bisnis utama (*core bussines*) perusahaannya.

Selanjutnya, dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi dan pasar bebas maka muncul lah berbagai bentuk hubungan kerja yang lebih fleksibel yang bertujuan untuk lebih memaksimalkan efisiensi perusahaan. Hubungan kerja tersebut antara lain perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan *outsourcing*. PKWT atau pekerja kontrak direkrut langsung oleh perusahaan pengguna tenaga kerja, sedangkan *outsourcing* direkrut melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Alhasil *outsourcing* atau alih daya dipilih. Perusahaan pengguna jasa hanya perlu membayar jumlah tertentu kepada perusahaan *outsourcing* dengan

menyerahkan tanggung jawab terkait relasi dengan tenaga kerja kepada perusahaan alih daya itu.

Ketentuan *outsourcing* selain diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga diatur dalam aturan turunan, yaitu Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 101/MENNI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Pemborongan pekerjaan yang merupakan salah satu dari jenis kegiatan hubungan kerja sistem *outsourcing* sebenarnya telah diatur secara khusus dalam KUH Perdata Buku III Bab 7 A bagian VI.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja seyogianya merupakan hubungan yang saling menguntungkan dan dikembangkan jalan tengah bahwa kedua belah pihak menyadari bahwa mereka saling membutuhkan. Karena jika buruh menuntut upah tinggi, sedangkan di pihak lain pengusaha tidak sanggup maka jalan terakhir adalah perusahaan akan tutup. Jika hal ini terjadi maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan.

Di sisi lain jika pengusaha memberikan upah murah, padahal perusahaan mampu memberikan upah yang lebih tinggi maka menyebabkan semangat kerja buruh semakin menurun dan akibatnya pun hasil produksi menurun. Oleh karena itu, hubungan pengusaha dan buruh seharusnya saling menguntungkan, namun yang cenderung terjadi adalah hubungan kerja yang bersifat *patron-client*,

akibatnya muncullah kelas *bourgeois* dan *proletariat*, seperti yang dikemukakan oleh Karl Max.²

Lahimya *outsourcing* untuk menciptakan produktivitas perusahaan dan mengakibatkan keuntungan semakin berlipat. Pernyataan ini seperti yang diungkapkan oleh Abdul Kholek bahwa *outsourcing* merupakan anak kandung kapitalisme.³ Oleh karena itu, secara tidak langsung munculnya fenomena *outsourcing* di Indonesia tidak lepas dari konspirasi asing agar mereka lebih mudah untuk masuk ke Indonesia dan mendapatkan tenaga murah dan berkualitas. Dalam pengambilan kebijakan *outsourcing* seharusnya dilihat dari berbagai sisi serta disertai kajian akademis. Kemudian ada beberapa tahapan untuk melihat dan merumuskan model kebijakan, yaitu identifikasi, implementasi, dan evaluasi⁴.

Tahap identifikasi adalah mengumpulkan data mengenai persoalan dan kebutuhan masyarakat. Dalam identifikasi ini menyangkut berbagai data permasalahan yang berkaitan dengan *outsourcing*.

Berbagai permasalahan *outsourcing* mulai dari perjanjian, perekrutan sampai dengan pelaksanaan sampai sekarang masih banyak pelanggaran. Pelanggaran-pelanggaran tersebut belum mampu ditangani oleh instansi terkait.

²Piotr Sztompka. *Sosiologi Perubahan Sosial*. Jakarta: Prenada Media Group. 2007, h. 152.

³Abdul. Kholek Senin. "Outsourcing Sebuah Pengingkaran Kapitalisme Terhadap Hak-Hak Buruh". (http://b/og.unsri.ac.id/revolusi_ja/anar/isu-perburuhan/outsourcing-sebuah-pengingkaran-kapita/isme-terhadap-hak-hak-buruh/mrdetai/66161), diakses tanggal 20 Februari 2018).

⁴Edi Suharto, *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta, 2005. h. 78.

Maraknya praktik *outsourcing* maupun pesatnya pertumbuhan jenis-jenis usaha tentunya juga menambah berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ini dapat ditemukan dalam implementasi *outsourcing* yang banyak menyimpang. Penyimpangan ini mulai dari jenis-jenis pekerjaan yang *di-outsourcingkan*, jaminan sosial, tunjangan, dan kebebasan berserikat. Namun demikian, dalam pelanggaran ini bukan hanya dari pihak pengusaha namun juga dapat juga dilakukan oleh buruh. Misalnya, dari pihak buruh dengan seenaknya memutus kontrak di tengah jalan karena mendapatkan tawaran yang lebih bagus dari perusahaan lain.

Penetapan jenis pekerjaan yang dapat *di-outsourcingkan* juga masih menjadi perdebatan, hal itu terkait dengan batasan, pengertian, dan pemahaman mengenai jenis pekerjaan inti (*core*) dan pendukung (*non core*) yang berbeda. Oleh karena itu, berbagai perusahaan tentunya memiliki pertimbangan sendiri dalam menetapkan pekerjaan inti dan pendukung, dengan berbagai pertimbangan seperti efisiensi, keuntungan, kebiasaan perusahaan, dan pertimbangan lain seperti keamanan, selain itu yang menjadi pertimbangan pokok adalah apakah yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Berbagai bentuk perjanjian kerja saat ini lebih mengarah ke *outsourcing* yang banyak ditentang oleh kaum buruh. Akan tetapi, pertentangan suatu kebijakan oleh salah satu pihak yang merasa dirugikan, di sisi lain terdapat pihak yang mendukung.

Masuknya masalah *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kondisi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat⁵.

Keadaan tersebut menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang manajemen sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.

Outsourcing merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *outsourcing*.

Dengan sistem *outsourcing*, diharapkan perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pemerintah beralasan bahwa dengan melegalkan sistem *outsourcing* sebagai usaha untuk menyediakan kesempatan kerja yang luas

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, h.219.

bagi sebanyak mungkin angkatan kerja yang ada pada waktu itu, sehingga harus dipikirkan perlunya fleksibilitas dan adaptasi pasar kerja.⁶

Untuk mengetahui gambaran tentang pelanggaran implementasi *outsourcing* dalam perspektif pekerja, dapat dilihat dari beberapa pengamatan penulis terhadap implementasi Undang-Undang tenaga kerja dari aspek keadilan yang hendak dicapai khususnya oleh buruh, karena yang selalu dirugikan adalah pihak buruh. Hasil analisis memperlihatkan bahwa telah terjadi beberapa pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap buruh *outsourcing*, pelanggaran itu adalah dari aspek tentang penyelenggaraan perjanjian kerja untuk buruh kontrak tidak dibuat secara tertulis.

Oleh karena itu, sangat sulit untuk melakukan tuntutan kepada perusahaan jika terjadi perselisihan. Tentang perusahaan mensyaratkan adanya masa percobaan bagi buruh kontrak. Kemudian perusahaan mempekerjakan buruh kontrak untuk pekerjaan pekerjaan yang bersifat tetap dan bentuk pelanggaran lain adalah perusahaan mempekerjakan buruh kontrak dengan cara memperpanjang masa kontrak berulang-ulang kali.

Padahal Menurut UUD 1945 pasal 27 ayat (2) bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari

⁶ Bappenas, *Ringkasan Eksekutif, Kebijakan Pasar Kerja Untuk Memperluas Kesempatan Kerja*, Direktorat Ketenagakerjaan dan Analisis Ekonomi Bappenas, 2003, h. 29. Lihat juga Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Medan: SofMedia, 2011, h. 32.

filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk meningkatkan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia. Selanjutnya menurut pasal 33 UUD 1945 dinyatakan bahwa perekonomian didasarkan pada sistem kekeluargaan.

Sehingga salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut diatur melalui UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 yang hampir secara komprehensif mengatur berbagai bidang ketenagakerjaan. Namun niat baik untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh seolah tiada artinya dengan dimungkinkannya sistem *outsourcing* (penyediaan pekerja oleh perusahaan jasa) untuk bekerja pada perusahaan pengguna karena dalam kenyataannya menimbulkan berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya.

Kemudian berkembangnya jenis pekerjaan yang ini telah *dioutsourcing* kan telah masuk dalam pekerjaan inti perusahaan. Contoh sederhana fenomena ini adalah *teller* bank yang sekarang *di-outsourcing* dengan model MT (*manajemen training*) turut mendukung jalannya *outsourcing*, adanya pengangguran yang besar juga menyuburkan bisnis ini.

Dengan demikian, perusahaan akan sangat mudah untuk mengganti karyawan yang tidak produktif. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa penentuan *core* dan *non core* dalam perusahaan masih menjadi perdebatan. Meskipun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur. Perdebatan ini

berkaitan apakah jenis pekerjaan yang di*outsourcing*kan sesuai dengan karakteristik perusahaan atau semua perusahaan sama.

Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian, pihak yang satu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima pembayaran tertentu, dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan itu kepada pihak yang satu, pemborong, dengan pembayaran tertentu.

Sementara menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)⁶. Melalui pendelegasian tersebut, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* yang telah menjadi pemborong.

Sementara dalam KUHPerduta Pasal 1601b disebutkan bahwa

pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima harga yang telah ditentukan.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka *outsourcing* dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

- a. Penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut (titik beratnya pada produk kebendaan)
- b. Penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan (titik beratnya lebih kepada orang perorangan yang jasanya dibutuhkan).

Pada poin pertama, yang dimaksud *outsourcing* adalah produk dimana perjanjian kerjasama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan yang lainnya, dengan menyebutkan obyek. Misalnya pembuatan kancing baju, risleting dan lainnya pada perusahaan garmen atau mur, kunci-kunci pada perusahaan otomotif lainnya.

Sedangkan pada poin kedua dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing* dalam bentuk mempekerjakan/mengambil jasa per-orangan dapat dilakukan dengan penandatanganan kontrak kerja antara perusahaan yang merekrut/tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, kemudian

antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja.

Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah, hal-hal yang telah disepakat kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikat. Ketentuan tersebut sebagai Undang-Undang yang mengikat. Ketentuan tersebut disebut sebagai kebebasan berkontrak, namun syarat dan ketentuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan norma keadilan.

Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dianggap memberikan aturan *outsourcing* lebih jelas karena kalau kita bandingkan mendasarkan pada pasal-pasal dalam KUHPerdara, tidak dibatasi pada pekerjaan yang mana saja yang dapat diborongkan/*outsource*.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pada produk/urusan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama dalam suatu perusahaan. Meskipun di dalam UU tersebut tidak ditemukan istilah *outsourcing* secara langsung, namun dalam realitanya undang-undang tersebut menjadi tonggak baru yang mengatur dan melegalkan masalah *outsourcing*.

Istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Istilah tersebut diambil dari istilah yang digunakan dalam KUHPerdara seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Ketentuan yang

mengatur *outsourcing* ditemukan dalam Pasal 64 - 66.

Dalam Pasal 64 dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja .buruh yang dibuat secara tertulis. Karena ketentuan tersebut merupakan pilihan bebas, maka pemanfaatan *outsourcing* bukanlah sesuatu yang wajib melainkan berdasarkan pada pertimbangan pengusaha.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

Problematika mengenai *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut. Secara garis besar permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia sebagai berikut:

- a. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya).
- b. Bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.
- c. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila ada karyawan *outsource* yang melanggar aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja.

Buruh sebagai pihak yang relatif tidak diuntungkan dalam hal ini terus mengadakan konsolidasi dan bersuara agar *outsourcing* ini dihapuskan. Namun, dilihat dari situasi ketenagakerjaan saat ini, *outsourcing* sulit untuk dihapus. Bahkan jika dihapus justru akan mengakibatkan konstelasi ekonomi. Karena *outsourcing* ini telah mampu menyerap tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi perusahaan. Di samping itu, jika dihapus maka Indonesia tidak memiliki nilai kompetitif di mata investor asing.

Adapun yang bisa dilakukan adalah mengatur bagaimana agar *outsourcing* tersebut tidak merugikan buruh. Jika kebijakan *outsourcing* ini tetap dijalankan tanpa payung hukum yang jelas maka akan berdampak negatif bagi perekonomian Indonesia. Bahkan ledakan pengangguran akan terjadi di masa yang akan datang. Mengutip pernyataan Syamsul Hadi "Pemberlakuan sistem *outsourcing*, sistem ketenagakerjaan yang melegalkan *outsourcing*, akan merugikan perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan adanya ledakan pengangguran pada tahun yang akan datang".

Hal ini dikarenakan setelah seseorang tidak diperpanjang kontraknya maka buruh mencari pekerjaan di tempat lain. Di pasar kerja inipun, buruh harus bersaing lagi untuk mendapatkan pekerjaan baru. Dalam berbagai perjanjian kerja secara umum buruh selalu berada dalam posisi tawar yang lemah. Khususnya buruh yang status perjanjian kerjanya *outsourcing*.

Selain mudahnya pemberhentian sepihak buruh juga mengalami pemangkasan hak khususnya hak berserikat, padahal buruh memiliki kebebasan untuk berserikat sesuai konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 87. Akibat adanya pemasangan berserikat ini maka berbagai permasalahan di antara buruh tidak dapat diselesaikan dengan tepat dan berpihak pada pengusaha. Posisi buruh menjadi semakin lemah karena tidak adanya kesempatan untuk berkumpul menyatukan visi untuk memperoleh hak-hak buruh.

Di sisi lain, *outsourcing* merupakan jawaban atas menurunnya tingkat produktivitas buruh. Namun di sisi lain, *outsourcing* pada akhirnya akan

mendorong peningkatan *skill* pekerja karena dituntut untuk selalu mengembangkan diri. Kemudian dari sisi pengusaha *outsourcing* merupakan salah satu solusi untuk mengatasi biaya produksi yang semakin tinggi. Selain perizinan dan birokrasi yang berbelit-belit dan tidak efisien.

Hal ini semakin menambah permasalahan karena pemerintah sebagai regulator belum mampu menjadi pengawas yang baik, dan juga belum mampu memberikan pelayanan birokrasi yang cepat dan murah. Dalam tataran internasional, *outsourcing* merupakan hal yang biasa. Karena di negara maju tenaga kerja *outsourcing* digaji tinggi dan mendapat berbagai jaminan sosial yang diperoleh dari pemerintah seandainya mereka dikenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Di Indonesia jaminan sosial nasional untuk sementara belum berlaku meskipun telah keluar Undang-Undang Jaminan Sosial Nasional No. 40 Tahun 2004. Namun, sampai sekarang belum terlaksana.

Hal sangat jelas bahwa dalam tataran konstitusional telah terjadi pelanggaran hampir selama 7 tahun. Hal ini dikarenakan pemerintah menunggu disahkannya Badan Pelaksana Jaminan Sosial. Di sisi lain *outsourcing* sendiri telah muncul di Indonesia pada tahun 1990-an, dapat dikatakan bahwa *outsourcing* merupakan salah satu hasil *business process reengineering*.

Namun, di Indonesia baru membuat peraturan *outsourcing* pada tahun 2003. Tujuan awal dibentuknya peraturan ini untuk melindungi pekerja *outsourcing* dan untuk meningkatkan investasi. Peningkatan investasi didukung oleh kondisi sosial ekonomi serta daya tarik yang lain seperti murah nya tenaga

kerja dan peraturan yang tidak berbelit-belit. Namun demikian, berbagai pelaksanaan *outsourcing* masih jauh dari harapan.

Hal ini disebabkan oleh pengawasan yang lemah. Jika pemerintah Indonesia tetap memberlakukan *outsourcing*, pemerintah seyogianya menyediakan perlindungan bagi buruh. Program jaminan sosial tenaga kerja diefektifkan perannya agar dapat menjangkau buruh dari berbagai sektor pekerjaan.

Jika hal ini dilakukan maka *outsourcing* bisa diberlakukan sehingga tenaga *outsourcer* memperoleh banyak kesempatan kerja. Jika hal ini mampu dilakukan maka dapat menunjang program pemerintah untuk meningkatkan investasi hingga tercapai. Karena investasi merupakan salah satu jawaban untuk membuka lapangan kerja. Meskipun investasi merupakan bentuk ketidakberdayaan pemerintah dalam menciptakan kerja secara mandiri, namun hal ini merupakan kebijakan populer bagi jawaban terhadap tingginya angka pengangguran. Pemerintah bahkan telah mengeluarkan Undang-Undang investasi tahun 2006.

Jika perspektif kapitalisme diterapkan maka posisi dan sikap yang anti investasi asing hanyalah merupakan pernyataan dan sikap yang skeptis dan terlalu menutup diri. Karena dalam kondisi globalisasi, sekat antar negara semakin terkikis. Antar negara saling tergantung dan membutuhkan. Oleh karena itu, menutup diri terhadap dunia luar hanya akan menambah perekonomian Indonesia semakin terpuruk. Apalagi Indonesia sudah masuk dalam arena pasar bebas

bahkan telah menjadi anggota G 20, yang menempatkan Indonesia berada di 20 negara kuat secara ekonomi.

Oleh karena itu, *outsourcing* sebagai salah satu produk kapitalis sekarang sangat sulit untuk dihapuskan karena adanya kebutuhan yang sangat besar dan berkaitan dengan kondisi perekonomian global. Dengan demikian, agar *outsourcing* ini tidak eksploitatif dan menghormati hak buruh dengan cara pemberlakuan Undang-Undang yang tegas dan pengawasan dari pemerintah yang ketat, maka kebijakan yang berkaitan dengan *outsourcing* harus berimbang dan menyeluruh dalam pelaksanaan pengambilan keputusan.

Pelaksanaan ini dapat dilakukan dengan menambah jumlah petugas pengawas. Selain itu, pemerintah memberikan pelatihan dan keterampilan kepada generasi muda sehingga mampu menciptakan pekerjaan sendiri tanpa tergantung kepada pemerintah maupun swasta. Pemerintah selaku pengawas seharusnya memberikan berbagai perlindungan terhadap kaum buruh sehingga eksploitasi modern ini dapat dihindari. Hal ini sesuai dengan amanat UUD 1945 yang isinya anak-anak telantar dipelihara oleh negara.

Namun, dengan adanya proses globalisasi ini peranan negara seolah-olah semakin tergeser oleh kuatnya *multinational cooperation*. Hal ini merupakan sebuah realita yang harus dihadapi karena dalam masyarakat ekonomi global seperti sekarang. Pengaruh dari luar sulit untuk dibatasi. Namun demikian, tidak selamanya *outsourcing* tersebut merugikan buruh dan sangat eksploitatif. Karena

ada juga beberapa perusahaan yang mengikutsertakan pekerja *outsourcing* ke dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Hal ini seperti yang terjadi di Kota Surabaya. Mengutip pernyataan Darmo Miaryono, "Sekitar 30% dari total pekerja peserta program Jamsostek yang kami himpun merupakan tenaga *outsourcing*, keikutsertaannya dalam program ini dibayar oleh perusahaan pengerah tenaga *outsourcing*".

Program yang diikuti oleh tenaga kerja *outsourcing* tersebut merupakan salah satu upaya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja. Jamsostek tersebut mencakup jaminan pensiun, hari tua kesehatan, dan kematian. Namun, program Jamsostek yang selama ini hanya menyangkut pekerja di sektor formal, sedangkan pekerja di sector non formal yang mencapai 70% belum dapat dijangkau dari program ini.

Legalisasi *outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, dimana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi system *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka.

Tuntutan penghapusan system *outsourcing* bukan saja datang dari kaum pekerja/buruh, para pemerhati masalah ketenagakerjaan seperti Prabowo Subianto pernah mengatakan agar sistem *outsourcing* itu dihapuskan saja, menurut beliau “sistem *outsourcing* kurang manusiawi karena mengeksploitasi buruh”. Bahkan dalam kesempatan lain, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) dan Front Perjuangan Rakyat (FPR) pada saat peringatan Hari Buruh Sedunia (*May day*) Tahun 2008 di Bundaran Hotel Indonesia, telah melontarkan isu “Hapuskan Sistem Kontrak dan *Outsourcing*”.

ABM memandang sistem buruh kontrak dan alih daya (*outsourcing*) menyengsarakan kaum pekerja/buruh, system dimana telah membuat status para buruh makin tidak jelas, sehingga bisa terputus hubungan kerjanya kapan saja pengusaha mau. “Oleh karena itu, kita harus menolak sistem buruh kontrak,” teriak Ketua Umum ABM Sastro 4 pada saat itu.

Signifikansi dari peristiwa-peristiwa seperti di atas memperlihatkan adanya peningkatan resistensi dan militansi pekerja/buruh yang selama ini selalu termarginalkan dan mengalami berbagai ketertindasan baik secara ekonomi maupun sosial dari pengusaha sebelum, selama dan setelah mereka bekerja. Pasca dilegalkannya system *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik pada tingkat lokal maupun nasional, dirasakan kurang mengarah pada upaya upaya proteksi (*social protection*). *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor.

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis, ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam system hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perUndang-Undangan atau kebijakan, maupun hambatan financial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Pada dasarnya apabila *outsourcing* diterapkan secara benar maka akan memberikan keuntungan, baik bagi buruh maupun bagi perusahaan karena *outsourcing* sangat membantu perusahaan untuk dapat *survive*.

Kemudian dari sisi buruh jika *outsourcing* dilakukan secara benar maka akan membantu karier buruh. Dikemukakan bahwa beberapa keuntungan melakukan *outsourcing* adalah sebagai berikut. Pertama, perusahaan dapat meningkatkan fokus bisnisnya. Ini berkaitan dengan efisiensi kerja dan

perusahaan mampu menciptakan produk yang berkualitas karena fokus terhadap produk yang dihasilkan tanpa memperhatikan *noncore* perusahaan. Oleh karena itu, akan ada spesifikasi perusahaan di mata pasar.

Kedua, *outsourcing* membuat resiko operasional perusahaan dapat terbagi kepada pihak lain sehingga kerugian perusahaan dapat dikurangi. Ketiga, sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain. Perusahaan dapat lebih fokus dan terus berinovasi dengan produk andalan perusahaan. Keempat, mengurangi biaya pengeluaran (*capital expenditure*) karena dana yang sebelumnya dipergunakan untuk investasi, bisa difungsikan sebagai biaya operasional. Perusahaan dapat menghemat keuangan dan dapat dimanfaatkan untuk keperluan yang lain. Kelima, perusahaan dapat mempekerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih sehingga kompeten dalam bidangnya. Keenam, mekanisme kontrol menjadi lebih baik di kedua belah pihak. baik bagi perusahaan pengguna *outsourcing* maupun perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Ketujuh, pelaksanaan *outsourcing* dijadikan sarana untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi pekerja. Meskipun sebenarnya pelaksanaan *outsourcing* tersebut menambah biaya, khususnya bagi perusahaan pengguna, namun perusahaan pengguna juga mendapatkan keuntungan berupa efektivitas kerja yang lebih baik. Namun, hanya segelintir perusahaan yang mampu

melaksanakan *outsourcing* dengan benar. Jika fenomena pelanggaran ini tidak banyak, tentu saja buruh tidak menuntut agar *outsourcing* dihapuskan.

Bagi buruh yang memiliki kapasitas yang lebih, justru sistem *outsourcing* ini sangat menguntungkan karena buruh dapat memilih perusahaan sesuai dengan harapannya. Akan tetapi, faktanya hanya segelintir orang yang memiliki keahlian ini. Oleh karena itu, permasalahan ini muncul, seiring dengan kebutuhan hidup yang mendesak dan sulitnya mencari lapangan kerja. Permasalahan ini memang dilematis karena menyangkut penyerapan tenaga kerja.

Di satu sisi sistem *outsourcing* merupakan tuntutan dunia industri demi untuk efisiensi. Di sisi lain, dalam tataran internasional *outsourcing* telah menjadi bagian dalam pasar tenaga kerja. Hal ini dikarenakan selain tuntutan pasar, dunia usaha juga memerlukan tenaga kerja yang murah dan berkualitas.

Oleh karena itu, *outsourcing* merupakan tuntutan yang tidak dapat dihapus. Indonesia pun sudah masuk dalam masyarakat global. Selain itu, dunia usaha memerlukan *outsourcing* demi meningkatkan keuntungan di saat usaha sulit dan birokrasi yang masih tumpang tindih menyebabkan biaya produksi tinggi. Dalam perusahaan *outsourcing* diperlukan jaminan untuk keberlangsungan perusahaan dan mampu menumpuk kapital.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Max Weber dalam Antony Giddens, "Perusahaan kapitalis modern kemungkinan untuk menghitung secara rasional, keuntungan dan kerugian yang diungkapkan dalam uang. Kapitalisme modern tidak dapat dibayangkan tanpa perkembangan akuntansi".

Hal tersebut menunjukkan bahwa system *outsourcing* ini mendukung kapitalisme. Oleh karena itu, perusahaan sebagai badan yang mencari keuntungan, akan memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada demi eksistensi perusahaan tersebut. Hal ini menjadi dilematis karena penghapusan *outsourcing* justru akan membuat lesu. dunia usaha. Lesunya dunia usaha akan mengakibatkan penurunan tingkat pertumbuhan ekonomi dan dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Efek domino tidak sejalan dengan posisi kaum buruh yang membutuhkan pekerjaan yang pasti.

Ketidakpastian hanya akan melemahkan posisi buruh dan semakin mendorong buruh pada posisi yang sulit. Oleh karena itu, kebijakan yang diterapkan pemerintah seyogianya memberikan perlindungan yang seimbang antara buruh dan pengusaha. Dengan demikian, perjanjian kerja *outsourcing* yang selama ini terkesan eksploitatif dapat diminimalisasi dan tujuan *outsourcing*, yang sebenarnya sangat baik untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas perusahaan, dapat terwujud.

Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama. Dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*.

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.⁷

Hal yang mendasari mengapa karyawan *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;

⁷ R.Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) dalam No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*, Materi Seminar disampaikan pada Seminar *Outsourcing: Process and Mangement*, Jakarta: World Trade Center, 13-14 oktober 2005, h. 5.

2. *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;
3. Bukti tunduknya karyawan adalah pada *Memorandum of Understanding* (MoU) antara perusahaan *outsource* dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk pada perusahaan *outsource*.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan *outsource* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing*. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua belah pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama.

Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT).

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan *outsourcing* (Alih Daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan *outsourcing*.

Misalkan masalah *benefit*, tentunya ada perbedaan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada karyawan *outsourcing* oleh perusahaan *outsourcing*. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan *outsourcing* yang menuntut dijadikan karyawan tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan pengguna *outsourcing*.

Perbedaan pemahaman tersebut pernah terjadi pada PT Toyota Astra Motor, salah satu produsen mobil di Indonesia. Dimana karyawan *outsourcing* khusus pembuat jok mobil Toyota melakukan unjuk rasa serta mogok kerja untuk menuntut dijadikan karyawan PT Toyota Astra Motor. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum mereka dengan PT Toyota Astra Motor selaku perusahaan pengguna *outsourcing*.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut :

a. perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core*

business) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya), sehingga dalam praktiknya yang di-*outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di-*outsource* mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh Undang-Undang;

- b. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
- c. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *Principal* dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.⁸

Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:

- a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau

⁸ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Bandung: Penerbit: In-Trans Publising, 2008. h. 93.

PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon.

- b. Akan tetapi, dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidak pastian hubungan kerja. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada.
- c. perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja kontrak tersebut, biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan *outsourcing* memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun.⁶
- d. *Vendor* membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh;
- e. Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja

Lembur dan Upah Kerja Lembur.

- f. Pekerja/buruh *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek/ BPJS Ketengakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya;
- g. Secara umum vendor tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerja/buruhnya.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *outsourcing* ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan, menurut Robert Owen (1771-1858) rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*.

Stigmatisasi atas praktik *outsourcing* selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap

perusahaan dan penurunan tingkat produktifitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari.

Menurut Adrian Sutedi “tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha”. Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.⁹.

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak *negative* dari praktik *outsourcing*. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* hanyalah kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan

⁹ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing, 2006, h. 6.

dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman.⁹

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai *instrument* nilai yang otomom dan independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*).

Hal yang lebih krusial lagi adalah dalam memasuki zaman globalisasi, Indonesia seharusnya tidak meninggalkan karakter bangsa. Karena jika tidak memiliki karakter bangsa yang kuat maka sangat mudah menerima budaya luar tanpa adanya seleksi. Hal ini seperti dalam kasus *outsourcing* ini. Penerapan *outsourcing* hanya setengah-setengah sehingga buruh yang menjadi korban.

Jika penerapan sistem *outsourcing* sesuai dengan semangat untuk meningkatkan efisiensi dan menciptakan SDM yang andal maka penyimpangan implementasi *outsourcing* dapat diminimalisasi. Penyimpangan ini memang anomali di tengah gencarnya iklim pasar bebas dan investasi yang membutuhkan efisiensi, buruh menjadi taruhannya.

Apalagi dalam pasar tenaga kerja, sudah menjadi kewajiban suatu negara untuk membuka akses kepada tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing yang sudah

terbiasa dengan *outsourcing* tentunya akan mampu mendesak pasar lokal jika kualitas tenaga kerja Indonesia tidak mampu bersaing.

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

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial, telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Karl Marx (1818-1883) dengan *Teori Nilai Kerja* nya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh”.¹⁰ Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang

¹⁰ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, h.23.

menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.¹¹

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dalam mengeksploitasi buruh.

Selanjutnya menurut Marx: “Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjaanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. *Nilai-surplus*, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis”.

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

Berdasarkan *Teori Nilai Kerja*, Marx memberi isyarat tentang bahaya

¹¹ Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Penerjemah: Ali Yahya Penerbit Al-Huda, 2007, h. 71.

kapitalisme, menurutnya bagi kapitalisme akumulasi kapital sama sekali tidak berhubungan dengan subjek produksi seperti pekerja/buruh. “Dalam konteks yang sangat paradoks perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme financial, *neo-liberalisasi*, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain”.¹²

Kontradiksi antar kepentingan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha (*vendor*) menuntut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”.

Berbagai bayang-bayang yang menyelimuti ketenagakerjaan selain hantaman tenaga kerja asing, tenaga kerja Indonesia juga dibayangi dengan pengalihan tenaga kerja manusia ke teknologi mesin. Oleh karena itu, peran pemerintah sangat diperlukan untuk memberikan berbagai perlindungan dan kesempatan kepada putra-putra terbaik bangsa ini untuk berkarya.

Dengan demikian, tenaga kerja Indonesia tidak canggung dan mampu bersaing. Dalam tataran internasional bukan hanya teknologi, namun budaya

¹² Rachmad Syafa'at. *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Malang: Penerbit: In-TRANS Publising, 2008, h. 3.

juga bertransformasi dalam kehidupan sehingga budaya *outsourcing* seharusnya mendekati ideal seperti penerapan di negara barat.

Dalam tataran internasional, kesinambungan antara teknologi dan budaya tampak dalam pendapat yang diungkapkan oleh Kellner. Menurut Kellner dalam bukunya George Ritzer, "Globalisasi melibatkan pasar kapitalis, dan seperangkat relasi sosial dan aliran komoditas, kapital, teknologi, ide-ide, bentuk-bentuk kultur, dan penduduk yang melewati batas-batas nasional". Transmutasi teknologi dan kapital bekerja sama menciptakan dunia baru yang mengglobal dan saling terhubung".

Revolusi teknologi yang menghasilkan jaringan komunikasi komputer, transportasi, dan pertukaran merupakan pra anggapan dari ekonomi global, bersama dengan perluasan dari sistem pasar kapitalis dunia yang menarik lebih banyak area dunia dan ruang produksi, perdagangan, dan konsumsi ke dalam orbitnya.

Oleh karena itu, *outsourcing* sebagai produk kapitalisme seharusnya juga diterima, dengan berbagai peraturan yang mampu melindungi tenaga kerja Indonesia.

Perluasan pasar karena globalisasi bukan hal yang baru, dan fenomena ini muncul akhir-akhir ini karena adanya perjanjian pasar bebas yang baru saja berlaku. Perjanjian pasar bebas ini tentunya juga termasuk persaingan untuk

mendapatkan kerja. Dengan demikian, kesan *outsourcing* sebagai perbudakan jenis baru dapat diminimalisasi.

Melihat India yang berhasil menjadi tempat *outsourcing*, seharusnya memacu semangat dari berbagai pihak mulai dari buruh, pemerintah, sampai dengan pengusaha. Namun, yang terjadi di Indonesia sebaliknya seolah-olah tidak siap bersaing dengan buruh negara lain. Memang dilematis, di sisi lain ada peluang dan potensi yang sangat besar, namun kita belum mampu memanfaatkan karena faktor internal.

Berbagai faktor internal yang menghambat seharusnya diselesaikan dengan langkah kongkret. Langkah ini diambil dengan penerapan aturan yang tegas dan berimbang. Pemerintah dalam hal ini seolah-olah terperangah melihat fenomena seperti ini. Karena pertumbuhan *outsourcing* yang tidak mampu dikendalikan dan semakin suburnya eksploitasi terhadap kaum buruh.

Berbagai langkah yang seharusnya segera dilakukan adalah membuat sistem ketenagakerjaan yang mampu mendorong investasi, namun juga melindungi buruh maupun pengusaha. Perlindungan ini dilakukan untuk menyuburkan iklim usaha dan meningkatkan daya saing terhadap luar negeri.

Setelah mengetahui berbagai data implementasi *outsourcing* tersebut maka tahap selanjutnya adalah mengevaluasi. Tahap evaluasi dilakukan untuk melihat proses maupun hasil implementasi kebijakan yang telah dilaksanakan.

Dalam evaluasi ini apakah akan dikeluarkan produk Undang-Undang baru atau hanya revisi terhadap Undang-Undang.

Sementara itu, dalam identifikasi permasalahan *outsourcing* dapat dilihat dari berbagai segi keuntungan dan kerugian, kemudian juga dilihat dampaknya dari segi waktu, baik jangka panjang maupun menengah dalam perekonomian nasional.

Implementasi *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia masih banyak ditemukan pelanggaran. Pelanggaran tersebut antara lain dalam hal kontrak yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, baik dalam hal pemotongan gaji, praktik kerja yang melampaui jam kerja seharusnya, maupun tidak mengikutsertakan tenaga kerja *outsourcing* dalam system jaminan sosial nasional.

Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret untuk menyelesaikan perjanjian kerja *outsourcing* yang melibatkan aspirasi buruh dan pengusaha. Pemerintah seyogianya sebagai regulator dan pengawas terhadap kesepakatan kerja. Selain itu, faktor globalisasi juga menjadi pertimbangan dalam penerapan sistem *outsourcing* sehingga tidak menghambat iklim investasi. Karena dalam kancah internasional, hal tersebut sudah berkembang sangat pesat.

Pemerintah harus melihat permasalahan ini secara komprehensif, agar dapat memberikan solusi yang tepat dan berimbang. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perlindungan kepada buruh dan memberikan sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran.

Selain itu, pemerintah juga perlu memberikan jaminan dan perlindungan kepada pengusaha terhadap berbagai praktik pungutan liar yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu, sehingga dapat mengurangi biaya perusahaan. Untuk itu, peran pengawasan ketenagakerjaan harus ditingkatkan, baik terkait dengan pelanggaran *outsourcing* maupun adanya praktik pungutan liar.

Dengan adanya kebijakan yang berimbang, baik bagi buruh maupun pengusaha maka akan menjamin ketenangan bekerja dan berusaha sehingga dunia usaha akan tetap berkembang. Selain itu, iklim investasi akan berkembang dan bersinergi dengan ketenagakerjaan. Hal ini dapat dicapai jika pemerintah mampu memberikan jaminan kestabilan keamanan dan kepastian hukum yang dapat dijadikan sebagai pijakan dalam berinvestasi dan perlindungan terhadap tenaga kerja dan pengusaha.

Pada saat yang sama, adanya Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan dengan disahkannya Undang-Undang Badan Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional, semoga kesejahteraan pekerja akan lebih terjamin.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja. ”kelompok yang termarginalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marginalisasi tersebut berimplikasi ekonomi”.¹³

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

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

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tentang

¹³Ronny Hanityo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, h. 34

Ketenagakerjaan telah diberikan defenisi bahwa: “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Berprofesi menjadi karyawan memang harus siap mengikuti peraturan perusahaan. Bukan sekadar peluang, menjadi karyawan *outsourcing* juga memiliki tantangan. Di mana menjadi karyawan *outsourcing* tidak memiliki jenjang karier.

Saat perekrutan, karyawan *outsourcing* sudah diberitahukan bahwa tidak akan diangkat menjadi pegawai tetap sampai masa kontrak habis. Sebagai karyawan *outsourcing* mereka harus menerima sistem kontrak dari perusahaan.

Kondisi ini akan mempersulit setiap karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Bahkan bukan tidak mungkin kondisi inilah yang akhirnya menempatkan posisi karyawan *outsourcing* ibarat mesin. Dipakai saat hanya dibutuhkan dan dicampakkan setelah tak digunakan lagi.

Menjadi karyawan *outsourcing* juga memiliki masa kerja yang tidak jelas. Berstatus sebagai karyawan *outsourcing* akan memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan untuk menjadi korban PHK apabila perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan. Karyawan kontrak ini memang sangat rentan terhadap PHK apalagi jika kondisi perusahaan tidak stabil. Bahkan perusahaan bisa melakukan pemecatan dan memutus masa kerja karyawan

outsourcing tanpa perlu membayar pesangon jika perusahaan di ambang kebangkrutan.

Dengan kondisi ini, perlindungan hukum mutlak diberikan oleh pemerintah agar para tenaga kerja *outsourcing* bisa tetap mendapatkan penghasilan. Pada saat yang sama, perusahaan mendapatkan keuntungan.

Pemerintah diharapkan memberikan warganya hak-hak sebagai pekerja. 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.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik mengajukan suatu penelitian dengan judul **“REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING* BERBASIS NILAI KEADILAN BERMARTABAT”**.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia saat ini?

2. Bagaimana kelemahan-kelemahan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* saat ini?
3. Bagaimana rekonstruksi perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* yang berbasis nilai keadilan bermartabat?

I.3. Tujuan Penelitian

Memperhatikan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis hakikat perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*
- b. Untuk menganalisis kelemahan-kelemahan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* saat ini.
- c. Untuk menemukan rekonstruksi perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* yang berbasis nilai keadilan bermartabat.

I.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya yang terkait dengan Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia, dan secara praktis dapat dijadikan dasar atau pedoman bagi seluruh pihak dalam pelaksanaan Tenaga Kerja *Outsourcing*

sebagai pelayanan publik dalam menjamin akses terhadap keadilan yang adil bagi masyarakat berbasis keadilan bermartabat.

1). Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan teori baru atau pemikiran baru pengkajian dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum dan pembangunan ilmu hukum ketenagakerjaan.

2). Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah sebagai pemegang kekuasaan eksekutif dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai pemegang kekuasaan legislatif serta, Mahkamah Agung sebagai salah satu pemegang kekuasaan yudikatif untuk menyempurnakan dan menyusun lebih lanjut tentang kebijakan-kebijakan dalam bidang Bantuan Hukum khususnya dalam penyelenggaraan tenaga kerja outsourcing.

I.5. Kerangka Konseptual

Konsep adalah abstraksi atau gambaran yang dibangun dengan menggeneralisasi suatu pengertian. Konsep tak bisa diamati, tak bisa diukur secara langsung. Kerangka konsep merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana kerangka ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik.

Kerangka konsep dalam disertasi ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Rekontruksi menurut kamus ilmiah, adalah penyusunan kembali; peragaan (contoh ulang), (menurut perilaku/tindakan dulu); pengulangan kembali (seperti semula)¹⁴. Sehingga dalam hal Ini dapat diambil kesimpulan bahwasanya rekonstruksi merupakan sebuah pembentukan kembali atau penyusunan ulang untuk memulihkan hal yang sebenarnya yang awalnya tidak benar menjadi benar.
- b. 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.¹⁵ Berkaitan dengan tenaga kerja, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.
- c. Tenaga Kerja dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau

¹⁴ Pius Partanto & M.Dahlan Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: PT Arkala, 2001, h. 671

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Bandung: Angkasa, 1986, h. 74

jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹⁶

- d. *Outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. *Outsourcing* (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja¹⁷ dan dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.¹⁸
- e. Berbasis Nilai Keadilan Bermartabat adalah suatu nilai yang berangkat dari postulat sistem; bekerja mencapai tujuan, yaitu keadilan yang bermartabat. Keadilan yang memanusiakan manusia, atau keadilan yang *nge wong ke wong*.¹⁹

¹⁶ H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, H. 3

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ Lalu Husni, *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Radja Grafindo, 2003, h. 177-178.

¹⁹ Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat, Perspektif Teori Hukum*, Bandung: Nusamedia, 2015, h. 63.

I.6. Kerangka Teori

Kerangka teori²⁰ merupakan pendukung permasalahan yang akan dianalisis. Menurut Fred N. Kerlinger sebagaimana dikutip oleh Maria S.W. Sumardjono, menyatakan teori mengandung 3 (tiga) hal pokok, yaitu :²¹

1. Seperangkat proposisi yang berisi konstruksi (*construct*) atau konsep yang sudah didefinisikan dan saling berhubungan;
2. Teori menjelaskan hubungan antar variabel sehingga menghasilkan pandangan sistematis dari fenomena yang digambarkan oleh variable;
3. Teori menjelaskan fenomena dengan jalan menghubungkan satu variabel dengan variabel lain dan menunjukkan bagaimana hubungan antar variabel tersebut.

Teori, sebagai produk ilmu, tujuannya memecahkan masalah.²² Kerangka teori memberikan gambaran atau batasan tentang teori yang akan digunakan sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan.

²⁰Kata teori berasal dari kata *theoria* yang artinya pandangan atau wawasan. Kata teori mempunyai pelbagai arti. Pada umumnya, teori diartikan sebagai pengetahuan yang hanya ada dalam alam pikiran tanpa dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat praktis untuk melakukan sesuatu. lihat Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012, h.4. Lihat juga M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu Dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, h.27, teori tentang ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang sesuai dengan objek penelitian yang dijelaskan untuk mendapat verifikasi, maka harus didukung oleh data empiris yang membantu dalam mengungkapkan kebenaran.

²¹ Maria S. W. Sumardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian Sebuah Panduan Dasar*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001, h.19.

²²Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000, halaman 8. Lihat juga M. Solly Lubis, *Op., Cit.*, h.80, kerangka teori merupakan pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis. Hal ini dapat menjadi masukan eksternal bagi penulis. lihat juga Laurence W. Friedman,

Teori hukum (*legal theory*) mempunyai kedudukan yang sangat penting di dalam penelitian disertasi dan tesis, karena teori hukum tersebut dapat digunakan sebagai pisau analisis untuk mengungkapkan fenomena-fenomena hukum, baik dalam tataran hukum normatif maupun empiris.²³

Penelitian ini menggunakan kerangka teori yang berpijak pada 5 (lima) teori hukum yang secara spesifik peneliti uraikan antara lain sebagai berikut :

1) **Teori Keadilan Bermartabat Sebagai *Grand Theory***

Mamahami asas hukum adalah merupakan sebuah aturan dasar atau merupakan prinsip hukum yang masih bersifat abstrak. Dapat pula dikatakan bahwa asas dalam hukum merupakan dasar yang melatar belakangi suatu peraturan yang bersifat kongkrit dan bagaimana hukum itu dapat dilaksanakan. Asas hukum merupakan sesuatu yang sangat mendasar dalam hukum yang harus dipedomani. Peraturan perUndang-Undangan tidak boleh bertentangan dengan

Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum, Grafindo Persada, Jakarta, 1996, h.157. Teori yang dimaksud disini adalah penjelasan mengenai gejala yang terdapat dunia fisik tersebut tetapi merupakan suatu abstraksi intelektual di mana pendekatan secara rasional digabungkan dengan pengalaman empiris. Artinya teori ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang berkesesuaian dengan objek yang dijelaskannya. Suatu penjelasan biar bagaimanapun meyakinkan tetapi harus didukung oleh fakta empiris untuk dapat dinyatakan benar. lihat juga Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosio Yuridis dan masyarakat*, Bandung: Alumni, 1981, h.111. Lima macam kegunaan teori yaitu: *Pertama*, teori berguna untuk lebih mempertajam atau lebih mengkhhususkan fakta yang hendak diteliti atau di uji kebenarannya. *Kedua*, teori sangat berguna dalam mengembangkan sistem klasifikasi fakta, membina struktur konsep-konsep serta memperkembangkan definisi-definisi. *Ketiga*, teori biasanya merupakan suatu ikhtisar dari pada hal yang telah diketahui serta diuji kebenarannya yang menyangkut objek yang diteliti. *Keempat*, Teori memberikan kemungkinan pada prediksi fakta mendatang oleh karena telah diketahui sebab-sebab terjadinya fakta tersebut dan kemungkinan faktor tersebut akan timbul lagi pada masa-masa mendatang. *Kelima*, teori memberikan petunjuk terhadap kekurangan-kekurangan pada pengetahuan penelitian.

²³H.Salim HS & Erlies Septiana Nurbani, *Buku Kedua, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, h. 1.

asas dalam hukum.

Demikian pula dengan implementasi atau pelaksanaan hukum dalam kehidupan sehari-hari serta segala putusan hakim pun harus senantiasa mengacu pada asas dalam hukum tidak boleh bertentangan dengannya. Asas hukum merupakan pikiran dasar yang umum dan bersifat abstrak serta bukan merupakan hukum yang kongkrit. Namun asas hukum terdapat dalam setiap sistem hukum dan menjelma dalam setiap hukum positif sehingga dapat ditemukan dengan menelusuri sifat-sifat umum dalam peraturan hukum.²⁴

Pengertian asas menurut pendapat Sudikno Mertokusumo bahwa asas hukum bukan merupakan hukum kongkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan kongkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam Peraturan PerUndang-Undangan, dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat ditemukan dengan mencari sifat-sifat atau ciri-ciri yang umum dalam peraturan kongkrit tersebut.²⁵

Asas keadilan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan perjanjian pekerja *outsourcing* yang menghendaki setiap orang memperoleh hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan yang lebih dari bagian semestinya dan tidak boleh merugikan orang lain.

²⁴ Dewi Astutty Mochtar, *Pengantar Ilmu Hukum*, Malang: Bayumedia Publishing, 2012, h. 77.

²⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta; Universitas Atma Jaya, 2010, h. 43

Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada manusia sebagai subyek hukum sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Karena dalam hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya.

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni *kapitalisme finansial*, telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/ buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi. Karl Marx (1818-1883) dengan Teori Nilai Kerjanya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh”.²⁶

Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong- kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.²⁷

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis

²⁶ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern* (Penerjemah: Nurhadi), Jakarta; Sinar Grafika, 2009, h. 23

²⁷ Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Penerjemah: Ali Yahya), Jakarta; Penerbit Al-Huda, 2007, h. 71.

dalam mengeksploitasi buruh.

Selanjutnya menurut Marx: “Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. *Nilai-surplus*, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis.

Teori Marx ini merupakan analisis terhadap kesenjangan di bawah kapitalisme dan bagaimana mengatasinya, ia menawarkan teori masyarakat kapitalis yang didasarkannya pada pandangan tentang hakikat manusia, bahwa manusia itu sosial dan produktif, artinya, diperlukan sebuah kerjasama dalam menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, namun pada akhirnya kapitalisme yang merusak segalanya sehingga memisahkan individu dengan proses produksi. Sebab itu hukum sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang salah satunya adalah keadilan.

Menurut Lawrence M.Friedman “hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur”.²⁸ Oleh Friedman struktur hukum diibaratkan seperti mesin, substansi diibaratkan sebagai apa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh mesin, dan kultur atau budaya hukum adalah siapa saja yang

²⁸ Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Semarang; PT Suryandaru Utama, 2005, h. 33.

memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi niscaya sistem mengalami *disfunction* (pincang).

Keadilan adalah salah satu aspek sekaligus topik dalam filsafat yang paling banyak dikaji. Teori hukum alam yang mengutamakan *the search for justice* sejak Socrates hingga Francois Geny tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum.²⁹ Masalah aspek keadilan adalah sebuah masalah yang menarik untuk ditelaah lebih dalam karena banyak hal yang terkait di dalamnya, baik dengan moralitas, sistem kenegaraan, dan kehidupan bermasyarakat.

Keadilan telah menjadi pokok pembicaraan serius sejak awal munculnya filsafat Yunani. Bahkan dalam Islam, keadilan mendapat porsi kajian yang paling penting diantara kajian yang lainnya. Islam sebagai agama diharapkan perannya dalam menegakkan keadilan dan mengembangkan etika keadilan.³⁰ Karenanya pembicaraan keadilan memiliki cakupan yang luas bagi setiap pribadi manusia, sejak lahir hingga akhir hayatnya.

Banyak orang yang berpikir bahwa bertindak adil tergantung pada kekuatan yang dimiliki, untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia.

Siapa saja dapat menganggap keadilan sebagai sebuah gagasan atau realitas absolute, dan mengasumsikan bahwa pengetahuan dan pemahaman

²⁹ Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta: Kanisius, 1995, h.196.

³⁰ Musa Asya'rie, *Agama, Kebudayaan dan Pembangunan Menyongsong Era Industrialisasi*, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Press, 1994, h.99.

tentunya hanya bisa didapatkan secara parsial dan melalui upaya filosofis yang sangat sulit. Orang juga dapat menganggap keadilan sebagai hasil dari pandangan umum agama atau filsafat tentang dunia secara umum. Hingga saat ini diskursus tentang keadilan begitu panjang dalam lintasan sejarah filsafat.

Secara material-substansial dan intrinsik Pancasila adalah filosofis. Misalnya, hakikat dari sila kemanusiaan yang adil dan beradab, belum lagi nilai dalam sila Ketuhanan Yang Maha Esa dan nilai-nilai di dalam sila-sila lainnya. Kesemuanya adalah bersifat metafisis/filosofis, dalam tata budaya masyarakat Indonesia pra kemerdekaan dan masih berlangsung hingga kini dan seharusnya di masa-masa yang akan datang, nilai Pancasila diakui sebagai filsafat hidup atau pandangan hidup yang dipraktikkan.

Sementara itu, secara formal konstitusional, bangsa Indonesia mengakui Pancasila adalah dasar negara (filsafat negara). Tidak ada satu Undang-Undang pun di dalam sistem hukum positif Indonesia yang tidak mencantumkan pengakuan bahwa seluruh struktur, isi, cara bekerja, tujuan, fungsi dan asas-asas dasar serta berbagai kaidah hukum lain sebagainya di dalam setiap Undang-Undang yang tidak mencantumkan Pancasila.

Secara psikologis dan kultural, bangsa dan budaya Indonesia sederajat dengan bangsa dan budaya manapun. Karenanya, wajar bangsa Indonesia sebagaimana bangsa-bangsa lain (Cina, India, Arab, Eropa) mewarisi sistem filsafat dalam budayanya. Pancasila adalah filsafat yang diwarisi dalam budaya

Indonesia yang apabila dicermati dapat ditemukan pula di dalam sistem bangsa-bangsa di dunia.³¹

Secara potensial, filsafat Pancasila akan berkembang bersama dinamika budaya; filsafat Pancasila akan berkembang secara konseptual, kaya konseptual dan kepustakaan secara kuantitas dan kualitas. Filsafat Pancasila merupakan bagian dari khasanah dan filsafat yang ada dalam kepustakaan dan peradaban modern.³²

Terkait pandangan bahwa Pancasila adalah filsafat bangsa Indonesia dalam artian pandangan dunia, maka Pancasila merupakan suatu falsafah yang bersistem, serta obyektif. Sila-sila Pancasila kait mengikat secara bulat atau dalam keutuhan. Kebulatan itu menunjukkan hakekat, maknanya sedemikian rupa, sehingga menemukan bangun filsafat Pancasila jika substansi hukum memang sesuai dengan isi jiwa bangsa Indonesia turun temurun. Isi jiwa inilah yang merupakan alat pengukur tentang benar tidaknya suatu kaidah atau asas hukum itu benar-benar adalah filsafat Pancasila.

Pancasila sebagai suatu sistem filsafat mempunyai sifat koheren, yaitu mempunyai hubungan satu dengan yang lainnya dan tidak saling bertentangan antara. antara sila yang satu dengan sila yang lain saling terkait dan tidak

³¹Teguh Prasetyo, *Hukum dan Sistem Hukum Berdasarkan Pancasila*, Yogyakarta: Pertama Perkasa, 2013, h.62.

³²Teguh Prasetyo & Arie Purnomosidi, *Membangun Hukum Berdasarkan Pancasila*, Bandung: Nusa Media, 2014, h.23.

bertentangan. Menyeluruh dalam filsafat Pancasila adalah memadai semua hal dan gejala yang tercakup dalam permasalahannya, sehingga tidak ada sesuatu di luar jangkauannya.³³

Filsafat Pancasila juga bersifat mendasar. Mendasar di sini diartikan bahwa Pancasila merupakan filsafat negara yang mempunyai sifat fundamental atau *radix* dalam tata kehidupan berbangsa dan bernegara. Kehidupan bernegara harus dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila.

Ciri selanjutnya adalah sepekulatif. Sifat spekulatif yang di maksudkan di sini bukan suatu sifat untung-untungan. Karena Pancasila sebagai filsafat bangsa merupakan hasil perenungan dan pemikiran dari para pendiri bangsa. Hasil perenungan tersebut sering dikonseptualisasikan pula sebagai hasil penggalian dari budaya yang tumbuh dalam masyarakat Indonesia.

Filsafat Pancasila adalah hasil perenungan nilai-nilai Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Kerakyatan dan Keadilan. Filsafat Pancasila merupakan filsafat yang mempunyai ciri khas ke Indonesiaan. Meskipun berfilsafat itu adalah berpikir, namun hal itu tidak berarti setiap berpikir adalah berfilsafat, karena berfilsafat itu berpikir dengan ciri-ciri tertentu. Sudah diketengahkan di muka, suatu ciri berpikir secara kefilsafatan, yaitu radikal.

³³Noor Ms. Bakry, *Pendidikan Pancasila*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, h.170.

Radikal berasal dari kata Yunani, *radix* yang berarti akar. Berpikir radikal adalah berpikir sampai ke akar-akarnya. Berpikir sampai ke hakikat, esensi, atau sampai ke substansi yang dipikirkan. Manusia yang berfilsafat tidak puas hanya memperoleh pengetahuan lewat indera yang selalu berubah dan tidak tetap.

Manusia yang berfilsafat dengan akalnyanya berusaha untuk dapat menangkap pengetahuan hakiki, yaitu pengetahuan yang mendasar segala pengetahuan yang mendasari segala pengetahuan inderawi.³⁴ Kaitan dengan itu, secara harafiah, filsafat diartikan sebagai dasar berpikir yang memuat nilai-nilai dasar.³⁵

Nilai paling mendasar dari sistem hukum positif Indonesia sebagai keluaran (*out put*) dari aktivitas berpikir filsafati, dalam hal ini, secara lebih menitik dengan hasil dari teori keadilan bermartabat, yaitu Pancasila. Teori keadilan bermartabat atau dapat disingkat Keadilan Bermartabat atau *Dignified Justice Theory*³⁶ yang dicetuskan oleh Teguh Prasetyo menggambarkan dan terutama menjelaskan bagaimana eksistensi hukum dan keadilan dalam sistem hukum Pancasila.

³⁴*Ibid.*, h. 1.

³⁵Teguh Prasetyo dan Arie Purnomosidi, *Op., Cit.*, h.22.

³⁶ Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*, Cetakan Pertama, Bandung: Nusa Media, 2015, h.2.

Keadilan Bermartabat adalah *grand theory* hukum, sebagai teori hukum yang baru berfungsi untuk menjelaskan dan memberi justifikasi suatu sistem hukum yang berlaku, yang berbeda dengan teori-teori barat yang selama ini dirujuk. Teori Keadilan Bermartabat menjelaskan dan memberi justifikasi suatu sistem hukum dengan antara lain suatu postulat³⁷ bahwa hukum itu ada dan tumbuh dengan jiwa bangsa atau *Volksgeist*.

Teori Keadilan Bermartabat tidak anti terhadap teori-teori yang selama ini ada dan dirujuk dalam menjelaskan hukum yang berlaku di Indonesia. Namun Keadilan Bermartabat berusaha memberi teladan untuk berhukum, termasuk mencari, dan membangun atau melakukan konstruksi maupun rekonstruksi atas hukum serta penjelasan tentang hukum itu dari falsafah atau filosofis yang digali dari dalam bumi Indonesia sendiri, tidak harus bergantung kepada teori-teori, konsep-konsep yang dikembangkan di dalam sistem hukum lain.³⁸

Konsep keadilan misalnya yang selama ini dimengerti adalah konsepsi keadilan Plato dan Aristoteles yang berasal dari zaman yang berbeda dan tempat yang berbeda yaitu Yunani kuno. Sudah saatnya kita mempunyai

³⁷ Dimaksudkan dengan postulat, yaitu pernyataan tentang kebenaran yang “sudah pasti jelas dengan sendirinya dan sebab itu tak akan terbantahkan”. Lihat dalam Soetandyo Wignjosebroto, *Pergeseran Paradigma dalam Kajian-kajian Sosial dan Hukum*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Malang: Setara Press, 2013, h.46.

³⁸ Teguh Prasetyo, “Kejahatan Pertambangan Dalam Perspektif Keadilan Bermartabat”, *Perspektif*, Volume XXI Nomor1 Edisi Januari Tahun 2016, h.24.

konsepsi tentang keadilan yang dibangun dari jiwa bangsa sendiri, yaitu Pancasila.

Dalam sistem hukum Pancasila maka Pancasila sebagai jiwa bangsa atau Volkgeist Indonesia. Pancasila sebagai jiwa bangsa terdiri dari lima sila, terutama sila Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, begitu pula sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia menjadi sumber dari sumber segala hukum, atau menjadi Kesepakatan Pertama.³⁹

Teori Keadilan Bermartabat berangkat dari postulat sistem bekerja mencapai tujuan, yaitu keadilan yang bermartabat. Keadilan yang memanusiakan manusia, atau keadilan yang *nge wong ke wong*.⁴⁰ Berbeda pandangan dengan teori keadilan menurut Jhon Rawls yang berdimensi ideologis yaitu mendasarkan diri kepada cita-cita akan hadirnya suatu negara demokrasi yang ideal.

Teori keadilan yang bermartabat itu, bermartabat, karena tidak mencari akar pemikiran barat, tetapi digali dalam bumi Indonesia, yaitu dari dalam Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum.

³⁹ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum Pemikiran menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Cetakan ke-1, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012, h.367.

⁴⁰ Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat Prespektif Teori Hukum*, *Op.Cit*, h.2.

Hukum di bangun dari filsafat yang mana dalam filsafat tersebut terdapat nilai-nilai luhur suatu bangsa yang diyakini kebenarannya, sehingga keadilan dalam hukum tersebut didasari atau dilandasi oleh filsafat tersebut. Sehingga dapat disimpulkan konsep keadilan di Indonesia dilandasi oleh dua sila Pancasila yaitu sila kedua, yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab dan sila kelima, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pancasila sebagai falsafah bangsa dalam perspektif hukum berarti bahwa Pancasila sebagai landasan untuk menilai suatu keadilan, karena pada prinsipnya falsafah hukum adalah untuk menilai suatu keadilan. Keadilan hukum dalam perspektif Pancasila adalah keadilan yang dilandasi oleh sila kedua yaitu adil dan beradab. Sedangkan keadilan ekonomi dalam perspektif Pancasila dilandasi oleh sila kelima yaitu keadilan sosial.

Keadilan adalah tujuan yang hendak dicapai oleh setiap sistem hukum. Sementara pihak berpendapat bahwa keadilan yang hendak dicapai adalah keadilan ekonomi, bersifat kebendaan. Pandangan ini sangat utilitarian. Teori keadilan bermartabat justru sebaliknya, keadilan wajib disediakan oleh setiap sistem hukum adalah keadilan yang berdimensi spritual, yang berada di kedalaman konsep kemerdekaan itu sendiri.

Kemerdekaan adalah tiang pokok dalam sistem hukum di dunia. Seandainya saja Tuhan tidak memberi berkat rahmatnya kepada bangsa

Indonesia, yaitu kemerdekaan sebagai hak segala bangsa, maka tidak pernah ada rasa keadilan itu.⁴¹

Selanjutnya perlu diketengahkan dalam teori keadilan bermartabat terkandung suatu sifat dasar lainnya yaitu bahwa sistem hukum positif itu berorientasi kepada tujuan. Di dalam sistem maka keseluruhan adalah lebih dari sekedar jumlah dan bagian-bagiannya. Selanjutnya suatu sistem berorientasi dengan sistem yang lebih besar, yaitu lingkungannya.

Bekerjanya bagian-bagian dari sistem itu menciptakan sesuatu yang berharga. Seterusnya, di dalam sistem masing-masing bagian harus cocok satu sama lain dan ada kekuatan pemersatu yang mengikat sistem itu. Berikut, di dalam sistem terdapat mekanisme kontrol, koreksi atau pengawasan dan umpan balik⁴² yang berfungsi untuk menjaga kesinambungan eksistensi dari sistem itu.

Demikian pula dengan suatu sistem hukum positif dalam perspektif teori keadilan bermartabat. Hukum positif Indonesia itu satu sistem yang tidak sedang ditunggu, tetapi satu sistem yang eksis disini, sekarang ini dan sehari-hari mesin itu berputar, sistem itu sudah ada masih bekerja dan akan terus bekerja serta mengatur tata tertib dalam masyarakat. Sistem hukum Indonesia dilihat sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur yang mempunyai

⁴¹*Ibid.*, h.2.

⁴²Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat Prespektif Teori Hukum, Op.,Cit.*, h.40.

interaksi satu sama lain dan bekerjasama untuk mencapai tujuan kesatuan tersebut⁴³ diatas.

Pada hakikatnya sistem hukum merupakan suatu kesatuan hakiki dan terbagi-bagi dalam bagian-bagian, di dalam mana setiap masalah atau persoalan menemukan jawaban atau penyelesaiannya. Jawaban itu terdapat didalam sistem itu sendiri.⁴⁴

Teori keadilan bermartabat ini merupakan *grand theory* (teori utama) yang akan penulis gunakan sebagai dasar analisa atas hasil-hasil penelitian bagi penyusunan bahan hukum dan fakta-fakta untuk menjawab permasalahan tentang implementasi terhadap pelaksanaan perlindungan hak bagi tenaga kerja *outsourcing* yang dianggap belum efektif terhadap terwujudnya pemenuhan hak dan keadilan dari perusahaan.

Teori ini sekaligus akan digunakan sebagai dasar analisa bagi penyusunan dan pendeskripsian sistem tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku sejak tahun 2003 lalu, dan fakta-fakta yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan kedua, khususnya tentang Penyelesaian Permasalahan dalam hal Pemenuhan Hak Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* jika terjadi Sengketa dengan Perusahaan. Dan juga akan dijadikan dasar untuk menganalisa bahan dan hasil-hasil penelitian yang

⁴³Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Op.Cit., h.122.

⁴⁴*Ibid*, h. 123.

ditujukan untuk menjawab permasalahan ketiga, yaitu konstruksi hukum bagi pekerja outsourcing dalam rangka tercapainya asas keadilan berdasarkan tujuan hukum di Indonesia.

Teori ini juga akan digunakan untuk menjelaskan paradigma⁴⁵ subyek yang diteliti, agar dapat ditemukan dasar analisa terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* dalam pemenuhan hak yang diabaikan oleh perusahaan sebagai upaya menjamin akses terhadap keadilan dan peradilan yang adil berbasis keadilan bermartabat.

2). Teori Bekerjanya Hukum Sebagai *Midle Theory*

Radbruch mengatakan bahwa hukum itu harus memenuhi berbagai karya disebut sebagai nilai dasar dari hukum. Nilai dasar hukum tersebut adalah: keadilan, kegunaan dan kepastian hukum..⁴⁶ Sekalipun ketiga-tiganya itu merupakan nilai dasar dari hukum, namun di antara mereka terdapat suatu *Spannungsverhältnis* (ketegangan), oleh karena di antara ketiga nilai dasar hukum

⁴⁵ Liek Wilardjo, Paradigma berarti asumsi-asumsi dasar yang diyakini ilmuwan dan menentukan cara dia memandang gejala ditelaahnya. Ia dapat meliputi kode etik, maupun pandangan dunia yang mempengaruhi jalan pikir dan perilaku ilmuwan dalam berolah ilmu (Liek Wilardjo, dalam Rahardjo, *Lapisan-lapisan dalam studi hukum*, Malang: Bayumedia Publishing, 2008. h.xi. Paradigma dalam ilmu hukum meliputi (1) Legal philosophy; (2) Legal positivism; (3) Legal realism/sociological jurisprudence; (4) Legal structuralism; (5) Critical legal studies; (6) Legal interpretisme; (7) Legal constructivisme (Esmi Warassih, Bahan Kuliah Metodologi Penelitian Hukum Program Doktor Ilmu Hukum KPK Undip-Unila 2008). Sedangkan Bogdan dan Biklen mengartikan paradigma penelitian sebagai kumpulan longgar dari sejumlah asumsi yang dipegang bersama, konsep, atau proposisi yang mengarahkan cara berpikir dari penelitian. Lihat Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996, h. 30.

⁴⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : Alumni, 1986, h. 21.

tersebut masing-masing mempunyai tuntutan yang berbeda satu sama lainnya, sehingga ketiganya mempunyai potensi untuk saling bertentangan

Seandainya kita lebih cenderung berpegang pada nilai kepastian hukum atau dari sudut peraturannya, maka sebagai nilai itu segera menggeser nilai-nilai keadilan dan kegunaan. Karena yang penting pada nilai kepastian itu adalah peraturan itu sendiri. Tentang apakah peraturan itu telah memenuhi rasa keadilan dan berguna bagi masyarakat adalah di luar pengutamaan nilai kepastian hukum.

Begitu juga jika kita lebih cenderung berpegang kepada nilai kegunaan saja, maka sebagai nilai ia akan menggeser nilai kepastian hukum maupun nilai keadilan, karena yang penting bagi nilai kegunaan adalah kenyataan apakah hukum tersebut bermanfaat atau berguna bagi masyarakat.

Demikian juga halnya jika kita hanya berpegang pada nilai keadilan saja, maka sebagai nilai ia akan menggeser nilai kepastian dan kegunaan, karena nilai keadilan tersebut tidak terikat kepada kepastian hukum ataupun nilai kegunaan, disebabkan oleh karena sesuatu yang dirasakan adil belum tentu sesuai dengan nilai kegunaan dan kepastian hukum.⁴⁷

Dengan demikian kita harus dapat membuat kesebandingan di antara ketiga nilai itu atau dapat mengusahakan adanya kompromi secara proporsional serasi, seimbang dan selaras antara ketiga nilai tersebut.

⁴⁷ *Ibid.*

Keabsahan berlakunya hukum dari segi peraturannya barulah merupakan satu segi, bukan merupakan satu-satunya penilaian, tetapi lebih dari itu sesuai dengan potensi ketiga nilai-nilai dasar yang saling bertentangan. Apa yang sudah dinilai sah atas dasar persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu peraturannya, bisa saja dinilai tidak sah dari kegunaan atau manfaat bagi masyarakat.

Dalam menyesuaikan peraturan hukum dengan peristiwa konkrit atau kenyataan yang berlaku dalam masyarakat (*Werkelijkheid*), bukanlah merupakan hal yang mudah, karena hal ini melibatkan ketiga nilai dari hukum itu. Oleh karena itu dalam praktek tidak selalu mudah untuk mengusahakan kesebandingan antara ketiga nilai tersebut. Keadaan yang demikian ini akan memberikan pengaruh tersendiri terhadap efektivitas bekerjanya peraturan hukum dalam masyarakat.

Misalnya; seorang pemilik rumah menggugat penyewa rumah ke pengadilan, karena waktu perjanjian sewa-menyewa telah lewat atau telah berakhir sesuai dengan waktu yang diperjanjikan. Tetapi penyewa belum dapat mengosongkan rumah tersebut karena alasan belum mendapatkan rumah sewa yang lain sebagai tempat penampungannya. Ditinjau dari sudut kepastian hukum, penyewa harus mengosongkan rumah tersebut karena waktu perjanjian sewa telah lewat sebagaimana yang telah diperjanjikan.

Apakah hal ini, dirasakan adil kalau si penyewa pada saat itu belum ada rumah lain untuk menampungnya? Dalam hal ini, hakim dapat memutuskan: memberi kelonggaran misalnya selama waktu 6 (enam) bulan kepada penyewa untuk mengosongkan rumah tersebut. Ini merupakan kompromi atau kesebandingan antara nilai kepastian hukum dengan nilai keadilan, begitu juga nilai manfaat atau kegunaan terasa juga bagi si penyewa yang harus mengosongkan rumah tersebut.

Adalah lazim bahwa kita melihat efektifitas bekerjanya hukum itu dari sudut peraturan hukumnya, sehingga ukuran-ukuran untuk menilai tingkah dan hubungan hukum antara para pihak yang mengadakan perjanjian itu, didasarkan kepada peraturan hukumnya. Tetapi sebagaimana dicontohkan di atas, jika nilai kepastian hukum itu terlalu dipertahankan, maka ia akan menggeser nilai keadilan.

Kalau kita bicara tentang nilai kepastian hukum, maka sebagai nilaiuntutannya adalah semata-mata peraturan hukum positif atau peraturan perUndang-Undangan. Pada umumnya bagi praktisi hanya melihat pada peraturan perUndang-Undangan saja atau melihat dari sumber hukum yang formil.

Sebagaimana diketahui Undang-Undang itu, tidak selamanya sempurna dan tidak mungkin Undang-Undang itu dapat mengatur segala kebutuhan hukum dalam masyarakat secara tuntas. Adakalanya Undang-

Undang itu tidak lengkap dan adakalanya Undang-Undang itu tidak ada ataupun tidak sempurna.

Kedadaan ini tentunya menyulitkan bagi hakim untuk mengadili perkara yang dihadapinya. Namun, dalam menjalankan fungsinya untuk menegakkan keadilan, maka hakim tentunya tidak dapat membiarkan perkara tersebut terbengkalai atau tidak diselesaikan sama sekali.

Penegakan hukum pada prinsipnya harus dapat memberi manfaat atau berdaya guna (*utility*) bagi masyarakat, namun di samping itu masyarakat juga mengharapkan adanya penegakan hukum untuk mencapai suatu keadilan. Meskipun demikian tidak dapat kita pungkiri, bahwa apa yang dianggap berguna (secara sosiologis) belum tentu adil, begitu juga sebaliknya apa yang dirasakan adil (secara filosofis), belum tentu berguna bagi masyarakat.

Dalam kondisi yang demikian ini, masyarakat hanya menginginkan adanya suatu kepastian hukum, yaitu adanya suatu peraturan yang dapat mengisi kekosongan hukum tanpa menghiraukan apakah hukum itu adil atau tidak. Kenyataan sosial seperti ini memaksa pemerintah untuk segera membuat peraturan secara praktis dan pragmatis, mendahulukan bidang-bidang yang paling mendesak sesuai dengan tuntutan masyarakat tanpa perkiraan strategis, sehingga melahirkan peraturan-peraturan yang bersifat tambal sulam yang daya lakunya tidak bertahan lama. Akibatnya kurang menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan dalam masyarakat.

Hukum mempunyai posisi strategis dan dominan dalam kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara. Hukum sebagai suatu sistem, dapat berperan dengan baik dan benar di tengah masyarakat jika instrumen pelaksanaannya dilengkapi dengan kewenangan-kewenangan dalam bidang penegakan hukum.

Pelaksanaan hukum itu dapat berlangsung secara normal, tetapi juga dapat terjadi karena pelanggaran hukum. Hukum tidak terlepas dari kehidupan manusia maka untuk membicarakan hukum kita tidak dapat lepas membicarakannya dari kehidupan manusia.

Hukum tumbuh, hidup dan berkembang di dalam masyarakat. Hukum merupakan sarana menciptakan ketertiban bagi masyarakat. Hukum tumbuh dan berkembang bila warga masyarakat itu sendiri menyadari makna kehidupan hukum dalam kehidupannya. Sedangkan tujuan hukum sendiri adalah untuk menciptakan suatu kedamaian dalam masyarakat.

Struktur Hukum adalah keseluruhan institusi penegakan hukum beserta aparatnya yang mencakup kepolisian dengan para polisinya, kejaksaan dengan para jaksanya, kantor pengacara dengan pengacaranya, dan pengadilan dengan hakimnya.

Substansi Hukum adalah keseluruhan asas hukum, norma hukum dan aturan hukum baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kultur hukum

adalah kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara berpikir, dan cara bertindak baik dari penegak hukum maupun dari warga masyarakat.

Substansi hukum adalah bagian substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan, atau aturan baru yang mereka susun.

Substansi juga mencakup hukum yang hidup, bukan hanya aturan yang ada dalam Undang-Undang. Struktur hukum disebut sebagai sistem struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik.

Kultur hukum merupakan sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, nilai, pemikiran, serta harapannya. Kultur hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi tingkat kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta kultur hukum yang baik yang dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum. Baik substansi hukum, struktur hukum, maupun kultur hukum ini terkait satu sama lain. Jadi bekerjanya hukum bukan hanya merupakan fungsi perundangundangannya belaka, melainkan aktivitas birokrasi pelaksananya.

Pada hakekatnya hukum sebagai suatu sistem, maka untuk dapat memahaminya perlu penggunaan pendekatan sistem. Sistem dalam pengertian

sederhana dapat diartikan sebagai susunan, kesatuan dari bagian-bagian yang saling bergantung satu sama lain. Hukum sebagai suatu sistem,

Lawrence M Friedman mengemukakan adanya komponen-komponen yang terkandung dalam hukum. Sistem hukum dalam pandangan Friedman terdiri dari tiga komponen yakni struktur hukum, substansi hukum dan kultur hukum yang berinteraksi.⁴⁸

Hukum adalah kontrol sosial dari pemerintah (*law is governmental social control*), sebagai aturan dan proses sosial yang mencoba mendorong perilaku, baik yang berguna atau mencegah perilaku yang buruk.⁴⁹ Di sisi lain kontrol sosial adalah jaringan atau aturan dan proses yang menyeluruh yang membawa akibat hukum terhadap perilaku tertentu, misalnya aturan umum perbuatan melawan hukum.⁵⁰

Tidak ada cara lain untuk memahami sistem hukum selain melihat perilaku hukum yang dipengaruhi oleh aturan keputusan pemerintah atau Undang-Undang yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Jika seseorang berperilaku secara khusus adalah karena diperintahkan hukum atau karena tindakan pemerintah atau pejabat lainnya atau dalam sistem hukum.

Pembangunan ekonomi di negara berkembang seperti Indonesia

⁴⁸ Lawrence Friedman, *American Law*, London: W.W. Norton & Company, 1984, h. 6.

⁴⁹ Donald Black, *Behavior of Law*, New York: San Fransisco, London: Academic Press, 1976, h. 2.

⁵⁰ Lawrence Friedman, *Op.cit*, h. 3.

sangat bergantung pada kebijakan negara terhadap investor atau para pemodal. Untuk memajukan suatu bangsa atau negara pemodal sangat diperlukan untuk pembangunan.

Para pemodal menggunakan sarana perusahaan untuk melakukan suatu kegiatan atau usaha untuk mendapatkan keuntungan. Menjalankan suatu perusahaan diperlukan tenaga kerja yang handal, ahli dan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan untuk mendapatkan keuntungan yang besar.

Pekerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting posisinya untuk menggerakkan modal yang diinvestasikan pemilik perusahaan. Selama ini pemilik perusahaan dianggap sebagai agen pembangunan ekonomi suatu negara, sehingga para pengusaha lebih menekankan pada kerja keras dan loyalitas pekerja dari pada kepentingan pekerja. Menjadi permasalahan aturan hukum perlindungan terhadap pekerja/buruh dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), menjadi bertolak belakang jika tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Negara diharapkan memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh, sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan

akomodatif terhadap kepentingan pemodal.

Dalam perkembangan begitu banyak perusahaan yang mengalihdayakan beberapa kegiatan kepada pihak yang lain, kegiatan mana berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang sifatnya sekunder. *Outsourcing* adalah jawaban dari kebutuhan ini, dimana perusahaan-perusahaan penyedia jasa (*suply man power*) begitu berkembang dengan pesat di Indonesia.

Kelemahan dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak hak dasar buruh *outsourcing*, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak buruh *outsourcing* tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya.

Sebagai contoh tidak adanya ketentuan sanksi pidana dalam Bab XVI Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 yang menjabarkan tentang ketentuan pidana dan sanksi administratif atas pelanggaran pasal-pasal menyangkut *outsourcing* (Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66).

Kondisi di atas tentu menjadi catatan betapa lemahnya Undang-Undang ketenagakerjaan untuk dapat dijadikan sumber acuan menata hubungan kerja antara perusahaan dan buruh agar berjalan selaras dan berkepastian hukum. Pada titik itu, bila ditinjau dari perspektif kriminologi terkait upaya atau program pengendalian sosial dalam bentuk regulasi, maka

sama sekali tidak mencerminkan kehendak yang sungguh-sungguh dari pemerintah agar bagaimana ketentuan dapat berlaku seimbang.

Kepatuhan hukum masyarakat merupakan salah satu bagian dari budaya hukum. Dalam budaya hukum dapat dilihat dari tradisi perilaku masyarakat kesehariannya yang sejalan dan mencerminkan kehendak rambu-rambu hukum yang berlaku bagi semua subyek hukum. Timbulnya kepatuhan hukum diawali dari kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran hukum dapat tumbuh karena adanya rasa takut dengan sanksi yang dijatuhkan.

Kesadaran hukum masyarakat ini berpengaruh terhadap kepatuhan hukum baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam masyarakat modern (maju), faktor kesadaran hukum berpengaruh langsung pada kepatuhan hukum masyarakat, karena pada dasarnya mereka berkeyakinan bahwa mereka membutuhkan hukum, dan hukum itu bertujuan baik dan telah mengatur masyarakat secara baik, benar dan adil.

Sebaliknya dalam masyarakat tradisional, kesadaran hukum masyarakat berpengaruh secara tidak langsung pada kepatuhannya, karena kepatuhan hukum mereka lebih karena diminta, bahkan dipaksa atau karena perintah agama. Artinya, semakin lemah tingkat kesadaran hukum masyarakat, semakin lemah pula kepatuhan hukumnya dan begitu pula sebaliknya.

Apabila kesadaran hukum telah terbentuk, maka diharapkan

kepatuhan hukum akan terwujud. Hal ini disebabkan hukum tersebut telah diketahui, dipahami dan dihayati oleh masyarakat dan diharapkan telah meresap kedalam diri masing- masing anggota masyarakat. Dengan demikian, masalah kepatuhan hukum pada dasarnya menyangkut proses *internalisasi* dari hukum yaitu telah meresapnya hukum pada diri masing-masing anggota masyarakat.

Menurut Robert Biersted dalam bukunya *The Social Order*, Proses kepatuhan seseorang terhadap hukum mungkin terjadi karena beberapa faktor yaitu :

1. *Indoctrination* (penanaman kepatuhan secara sengaja) yaitu sebuah peraturan hukum itu menjadi sebuah doktrin yang ditanam secara sengaja kepada masyarakat. Hal ini dilakukan agar penerapan hukum itu merata sampai keseluruhan lapisan masyarakat, sehingga kepatuhan hukum yang diinginkan dapat terwujud.
2. *Habituation* (pembiasaan perilaku) yaitu seseorang akan mematuhi peraturan hukum itu karena rutinitas yang mereka lakukan. Seperti halnya seseorang yang rutin memakai helm pada saat berkendara sepeda motor.
3. *Utility* (pemanfaatan dari kaidah yang dipatuhi) yaitu seseorang mematuhi peraturan hukum itu karena dapat memanfaatkan secara substansif dari peraturan itu.

4. *Group Identification* (mengidentifikasi dalam kelompok tertentu) yaitu seseorang akan mematuhi hukum ketika melihat atau mengacu pada kelompok yang telah melaksanakan.

Meskipun demikian perlu juga diperhatikan bahwa walaupun suatu norma telah disosialisasikan sedemikian rupa dan telah melembaga (*institutionalized*), belum tentu norma-norma itu telah benar-benar meresap (*internalized*) pada diri masing-masing anggota masyarakat itu.

Sehubungan dengan itu, menurut Ernst Utrecht dalam bukunya *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, ada beberapa hal yang menyebabkan seseorang mematuhi hukum, yaitu:

1. Seseorang merasakan bahwa peraturan-peraturan itu dirasakan sebagai hukum. Artinya bahwa mereka benar-benar memiliki kepentingan akan berlakunya peraturan atau hukum tersebut.
2. Seseorang memang harus menerimanya supaya ada rasa ketentraman.
3. Artinya bahwa orang memilih untuk taat pada hukum agar tidak banyak mendapat kesukaran dalam hidupnya.
4. Seseorang atau masyarakat memang menghendakinya, sebab pada umumnya orang baru merasakan adanya hukum apabila luas kepentingannya dibatasi oleh peraturan hukum yang ada.
5. Seseorang mematuhi hukum karena adanya paksaan (sanksi) sosial.

Orang umumnya merasa malu atau khawatir dituduh sebagai orang yang *asosiasi* apabila orang melanggar hukum.

Konsep pekerja/buruh adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

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

Pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status ini diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan pihak lain. Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim, “hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.

Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.

Kesimpulan yang bisa kita tarik dari hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 dan Pasal 66 memberi amanat kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia bahwa, dimungkinkannya penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan

(perusahaan *outsourcing*) penyedia jasa tenaga kerja khususnya untuk kegiatan-kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan dengan proses produksi.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah: Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja.

Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:⁵¹

- a. Perlindungan pekerja/buruh perempuan , perlindungan terhadap pekerja/ buruh perempuan berkaitan dengan batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- b. Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar

⁵¹ Lukman Hakim, *Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Vol. 40 No.2, April 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro, h. 247

jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- c. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/ buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- d. Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan

untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/ buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh

kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.⁵²

Hubungan perburuhan (*labour relation*) yang kondusif akan dapat meningkatkan iklim bisnis dan investasi yang favorable dimana pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap jalannya roda perekonomian. Hubungan antara buruh dan pengusaha, atau majikan atau pemodal selama ini lebih menunjukkan hubungan yang antagonistik daripada hubungan yang harmonis.

Cita-cita mewujudkan hubungan yang industrial atau juga hubungan perburuhan yang harmonis dan sejahtera sebagaimana selalu diamanatkan dalam berbagai perUndang-Undangan perburuhan, tidak pernah terwujud. dimana sebenarnya masalah pokoknya, sehingga hubungan hubungan harmonis itu tidak pernah terwujud.

Beberapa masalah pokok yang menjadi pemicu menguatnya antagonisme hubungan perburuhan sebagai berikut :⁵³

- a. Masalah Kebebasan Berserikat
- b. Mengkaji masalah perburuhan tidak akan terlepas dari keberadaan serikat pekerja dan juga pemogokan, yang keduanya merupakan hak setiap pekerja yang dilindungi oleh perundang undangan.

Eksistensinya pun telah diakui oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 2000

⁵² Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, h. 23.

⁵³ Heru Suyanto, *Kontroversi Buruh dan Pengusaha*, Jakarta; HS Publising, 2012

tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Untuk menghadapi kemungkinan tindakan yang tidak adil dari pengusaha, para pekerja bergabung dengan serikat pekerja untuk memperjuangkan aspirasinya. Serikat pekerja akan mewakili dan memperjuangkan suara hak-hak pekerja yang bergabung, atau yang tidak bergabung dengan serikat pekerja itu. Hal inilah yang disebut dengan *collective bargaining*. Rasio dari aspirasi secara kolektif dibandingkan dengan secara individual adalah bahwa posisi pekerja akan lebih kuat apabila mereka secara kolektif bernegosiasi dengan pengusaha, dibandingkan secara individual.

c. Kelayakan Upah

Kelayakan Upah adalah masalah yang juga menjadi pemicu hubungan antagonistik antara buruh dan pengusaha. Masalah upah biasanya menjadi materi yang dinegosiasikan oleh serikat buruh atau serikat pekerja. Pengupahan, meskipun telah ada Undang-Undang yang mengaturnya, tetap saja menjadi pemicu, karena bagaimanapun juga, untuk mencapai margin usaha yang besar, sebuah perusahaan harus menekan sedapat mungkin biaya operasional perusahaan, yang salah satu komponennya adalah upah buruh. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88, ayat 1).

Artinya secara normatif buruh berhak atas penghidupan yang layak dan memenuhi standar minimum kebutuhan buruh. Dalam prakteknya, akibat

buruh yang dianggap tidak mengerti soal soal hukum, pelanggaran atas aturan pengupahan ini banyak terjadi di perusahaan-perusahaan, apalagi daya tawar buruh yang semakin rendah di tengah krisis ekonomi. Tidak jarang sesama buruh terjadi perpecahan akibat ketidak serempakan dalam menghadapi tuntutan pengupahan.

Perbedaan penafsiran upah minimum antara buruh dan pengusaha adalah menjadi masalah yang mengakibatkan hubungan perburuhan semakin tidak harmonis. Dalam Undang-Undang yang baru, disebutkan sebagai berikut: Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a dapat terdiri atas :
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten / kota.
 - c. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati / Walikota.
- (3) Komponen serta pelaksanaan terhadap pencapaian kebutuhan hidup yang

layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Aturan pengupahan sebagaimana disebutkan diatas, jelas tidak menunjukkan suatu ketegasan tentang standar kebutuhan fisik manusia. Karena itu penyusunan peraturan operasional harus dibuat. Sebagai gambaran, protes buruh atas pengupahan itu telah terjadicukup panjang di zaman Orde Baru misalnya, kebijakan pengupahan sangat jauh dari rasa keadilan.

Sebagaimana catatan YLBHI yang dikutip oleh Kurniawan Desiarto, upah bukan lagi yang ditentukan oleh hasil kerja dan kuatnya industri, tapi menjadi semacam hubungan karitatif pengusaha terhadap buruhnya. Konsep nilai kerja yang dalam logika ekonomi berkedudukan simetris dengan hasil, menjadi nilai kerja yang tidak bermakna. Bahkan sejak tahun 1969 lembaga bernama Dewan Pengupahan Nasional berwenang menentukan tingkat upah buruh tanpa didasarkan pada hukum permintaan-penawaran tenaga kerja dipasar.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang paling ditakuti oleh para buruh atau pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang juga ditentang oleh banyak serikat buruh, telah melapangkan jalan bagi mudahnya PHK terhadap buruh.

Kemudahan ini terjadi akibat dihapuskannya keharusan pengusaha untuk meminta izin melakukan PHK kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah dan Pusat yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja, sebagaimana diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Permasalahan diatas mengindikasikan bahwa suatu produk hukum yang dibuat memang semata-mata adalah untuk kepentingan bersama, dalam hal ini proses sosialisasi suatu aturan hukum sangat berperan penting agar implementasinya dapat berjalan dengan baik, khususnya pada saat ini, kepatuhan hukum terhadap perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat dicermati dari analisis-analisis terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Teori tentang kepatuhan hukum ini merupakan *middle theory* (teori kedua) yang akan digunakan dalam menganalisa tentang tenaga kerja *outsourcing* dan hasil-hasil penelitian guna mendiskripsikan atas jawaban permasalahan ini secara keseluruhan, antara lain akan digunakan untuk menganalisa bahan hukum dan hasil-hasil penelitian yang ditujukan untuk menjawab permasalahan tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* tatkala haknya digerus oleh perusahaan yang mempekerjakan mereka dalam menjamin akses terhadap keadilan yang adil berbasis keadilan bermartabat.

3). Teori Asas Kemanfaat Hukum sebagai *Applied Theory*

Kebijakan “*outsourcing*” yang tercantum dalam Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan *mendowngradingkan* mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja.

Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil.

Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal.

Di sini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (di bawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau i'tikad baik, kebiasaan dan peraturan perUndang-

Undangan.

Sebaiknya pemerintah merevisi UU Ketenagakerjaan dan melarang tenaga kerja *Outsourcing* di berlakukan di perusahaan-perusahaan atau menghapus Permennakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pemerintah harus tegas dan harus mampu mengakomodir usulan-usulan dari pihak organisasi-organisasi buruh yang sering menyuarakan tentang keadilan dan kesejahteraan buruh, jangan hanya dijadikan corong dan melindungi pengusaha saja, tapi juga harus memperhatikan rasa keadilan dan kesejahteraan kaum buruh.

Manusia dalam pergaulan hidupnya memerlukan hukum, sebagaimana yang dikatakan oleh Van Apeldoorn "bahwa hukum bertujuan untuk mengatur pergaulan hidup secara damai. Hukum merupakan penjaga atau pelindung hak damai, hak sejahtera, hak hidup, hak sehat atau hak manusia, lainnya"⁵⁴.

Pendapat Van Apeldorn ini berpedoman juga pada pendapat Jeremy Bentham "tujuan suatu peraturan hukum harus mencapai: untuk memberi nafkah hidup, memberikan keperluan berlimpah, memberikan perlindungan, dan mencapai persamaan"⁵⁵.

⁵⁴ Faisal Santiago, dalam buku (kumpulan tulisan) , *Memahami Hukum.Dari Kontruksi Sampai Implementas*, editor Satya Arinanto dan Ninuk Triyanti, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001, h.56.

⁵⁵ Fajar Sugianto, *Economic Analisys Of Law*, Jakarta: Kencana. 2013. h.26

Ada pula teori yang mengatakan bahwa tujuan hukum adalah untuk menciptakan keadilan, kepastian hukum, kedamaian dan sebagainya. Banyak teori tentang tujuan hukum yang dikemukakan oleh para ahli sesuai dengan aliran dalam filsafat hukum. Tujuan hukum sebagai keadilan, dibahas dalam teori Etis (*Ethiche Theory*), tujuan hukum untuk memberi manfaat, dibahas dalam teori (*Utiliteteits Theory*), tujuan hukum untuk kepastian hukum, dibahas dalam teori (*Legal Positivism Theory*).⁵⁶

Menurut Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3) hak tenaga kerja :

1. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
2. Hak atas jaminan sosial;
3. Hak atas tunjangan hari raya;
4. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
5. 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;
6. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui, dan hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perUndang-Undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.⁵⁷

⁵⁶ Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi Human Right in Democratiche Rechtsstaat* , Jakarta: Sinar Grafika, 2013, h.14.

⁵⁷ Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3) hak tenaga kerja

Angka (6) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3), secara tegas mengindikasikan adanya konsekuensi penyesuaian upah yang berdampak kepada tenaga kerja diakibatkan dari akumulasi masa kerja yang dilalui oleh pekerja *outsourcing*, hal ini yang sengaja dihindari oleh perusahaan karena dampak dari perpanjangan atau berlanjutnya kontrak tenaga kerja berakibat pada penyesuaian upah, yang pada akhirnya Tenaga kerja tersebut tidak dilanjutkan kontraknya dimana mengakibatkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja.

Hal di atas sekali lagi mencederai amanat ideal dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 khususnya pasal 4 dimana tujuan Pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁰

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 khususnya Pasal 4 merupakan hal yang mendasar bagi perlindungan tenaga kerja demi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia.

Masalah dilapangan tadi membuktikan tidak dilaksanakannya aturan hukum secara tegas sehingga menimbulkan konsekuensi yang berdampak kepada hak tenaga kerja tidak terpenuhi dan berarti dilanggarnya asas keadilan oleh perusahaan *outsourcing* yang semestinya perusahaan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan keadilan.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menetapkan “ Negara Indonesia adalah negara hukum”¹³, kemudian pada Penjelasan UUD 1945 menyatakan Negara Republik Indonesia adalah berdasarkan atas hukum (*rechtsstaats*)⁵⁸ tidak atas kekuasaan belaka (*machtsstaat*).

Dari ketentuan tersebut berarti setiap penyelenggaraan kenegaraan harus berdasarkan hukum. Maka oleh sebab itu pemerintah sebagai penyelenggara kenegaraan tidak boleh berbuat semena-mena atau berdasarkan kekuasaan belaka.

Jika diperhatikan Penjelasan UUD 1945 tersebut bahwa pembentuk Undang-Undang Dasar telah memikirkan bahwa hukum sebagai landasan berpijak bagi penyelenggara negara sesuai dengan tujuan hukum yaitu untuk perwujudan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sebagai tujuan universal daripada hukum, dinamai dengan “Tiga nilai dasar hukum” dalam masyarakat.

Berdasarkan teori dari Hans Kelsen ”*Stufenbau Theory*” UUD berada pada puncak piramida, Undang Undang Dasar sebagai hukum tertinggi maka

⁵⁸ Istilah *rechtsstaat* yang diterjemahkan dengan negara hukum, dipakai oleh penganut sistem hukum Eropa Kontinental atau *Civil Law*, sedangkan penganut sistem hukum *Anglo Saxon* memakai istilah *rule of law*

segala peraturan yang dibawahnya tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar.

Sebagai negara hukum yang mempunyai ciri-ciri sebagai mana yang dikemukakan oleh Friederich Julius Stahl dikutip oleh Bahder Johan Nasution adalah:

1. adanya pengakuan hak dasar manusia;
2. adanya pembagian kekuasaan;
3. pemerintahan berdasarkan peraturan (*wetmatigheid vanbestuur*);
4. adanya peradilan tata usaha Negara.⁵⁹

Hubungan kerja disektor swasta dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja sebagai pelaku usaha dalam bidang perekonomian dibuat berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan keduanya itu menyangkut ekonomi, maka tak lepas dari ketentuan Pasal 33 UUD 1945 ayat (1), menyatakan: Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.

Sesuai dengan landasan konstitusional di negara Republik Indonesia dalam bidangan hukum ketenagakerjaan, jika terjadi perselisihan dari *stake holder* dibidang perekonomian maka penyelesaiannya diawali dengan prinsip kekeluargaan atau musyawarah untuk mufakat.

⁵⁹ Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum Dan Hak Azazi Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2014, h. 18. Bandingkan dengan pendapat Paul Scholten , Ada dua ciri negara hukum ialah: 1. *Er is recht tegenover den staat* artinya warga negara mempunyai hak terhadap negara, individu mempunyai hak terhadap masyarakat ; 2. *Er is scheiding van machten* artinya dalam negara hukum adanya pemisahan kekuasaan, *ibid*, hlm 9

Hukum ketenagakerjaan yang dulunya dikenal dengan hukum perburuhan telah diatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha, dan perlindungan terhadap pekerja melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya ditulis Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003.

Undang-Undang ini telah mencabut berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Pada konsideran Undang-Undang tersebut menyatakan: Pada konsideran Undang-Undang mengandung unsur filosofis, sosiologis dan yuridis⁶⁰.

Begitu juga dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pada konsiderannya mengandung :

- a. Unsur filosofis menggambarkan bahwa Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 mempertimbangkan pembangunan manusia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Unsur sosiologis menggambarkan bahwa, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan, dengan cara memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin

⁶⁰ Racmad Trijono, *Dasar-Dasar Ilmu Perundang-undangan*, Cetakan ke-1, Jakarta: Papis Sinar Sinanti, 2013, h.178.

kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

- c. Unsur yuridis menggambarkan bahwa bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah ada tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan.

Konsiderans harus diawali dengan kata “Menimbang”, yang memuat pokok pikiran yang menjadi pertimbangan dan alasan pembentukan suatu perUndang-Undangan: Ketentuan Upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya belum dapat memberikan kepastian hukum dan keadilan, ini terbukti dengan adanya demonstrasi para serikat pekerja setiap memperingati hari buruh sedunia atau May Day, yang selalu menuntut upah layak atau hapuskan politik upah murah. Hal ini jelas belum memenuhi unsur filosofis dari konsiderans sebagai bahan pertimbangan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Tuntutan pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu unsur yuridis dari konsiderans terbentuknya peraturan ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”.

Dari ketentuan diatas terkandung tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu meningkatkan produktifitas pekerja secara manusiawi dan memberikan perlindungan pekerja dan keluarganya, yaitu untuk memajukan kesejahteraan pekerja dan keluarganya sebagai wujud dari pembangunan ketenagakerjaan, melalui norma-norma hukum.⁶¹

Perlindungan hak pekerja itu banyak jenisnya, menurut Iman Soepomo sebagaimana dikutip oleh Zaeni Asyhadie mengelompokannya atas 3 aspek, yaitu: aspek ekonomis, aspek sosial, dan aspek teknis²¹. Perlindungan aspek ekonomis, yaitu perlindungan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan pekerja, seperti: upah, upah minimum, uang lembur, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan), uang pesangon, uang penghargaan, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, uang makan dan sebagainya.

⁶¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2007, h.78.

Perlindungan aspek sosial, yaitu perlindungan yang bertujuan untuk menghargai pekerja sebagai manusia yang mempunyai harkat martabat, seperti perlindungan khusus pekerja wanita, anak-anak, penyandang cacat, jumlah jam kerja, jam istirahat, cuti, hak berserikat, hak mengeluarkan pendapat dan sebagainya. Perlindungan aspek teknis, yaitu alat perlindungan diri, dan kondisi kerja yang dibutuhkan untuk nyaman &, keamanan saat bekerja.⁵¹

I.7. Kerangka Pemikiran

Hukum harus menjamin bahwa setiap orang dengan kedudukannya dimuka hukum dan pengadilan tidak membedakan strata sosial dan tidak ada prioritas si miskin terhadap si kaya dalam mendapat keadilan, meskipun dalam praktiknya terjadi diskriminasi⁶².

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 defenisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang

⁶²Abdurrahman dan Riduan Syahrani, *Hukum dan Peradilan*, Bandung: Alumni, 1978, h.71.

digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.⁶³

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

Rawls mengatakan prinsip keadilan sosial yaitu memberikan jalan untuk memberikan hak-hak dan kewajiban di lembaga-lembaga dasar masyarakat, serta menentukan pembagian keuntungan dan beban kerja sama sosial secara layak. Maka untuk menciptakan keadilan sosial diperlukan kesepakatan dari masyarakat kemudian dituangkan dalam norma hukum tertulis.

Aloysius Uwiyono mengatakan” Berangkat dari teori keadilan John Rawls, maka buruh yang berada dalam posisi yang lebih lemah jika dibanding dengan pengusaha, perlu mendapatkan jaminan akan kebebasan yang seimbang dengan pihak pengusaha, pihak yang lemah perlu mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi, salah satu sarana yang dapat dilakukan adalah mogok⁶³.

⁶³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009, h.3

Oleh karena itu mogok merupakan alat penyampaian aspirasi apabila musyawarah antara pengusaha dan pihak pekerja tidak menghasilkan kesepakatan.

Hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah agar dapat menuju keadilan, maka dalam tulisan ini teori keadilan sosial dari John Rawls yang akan menjadi acuan penulis dapat dipakai dalam hal perlindungan upah. Keadilan menurut John Rawls sebagai '*fairness*' singkatan dari '*justice as fairness*' artinya keadilan sebagai kesetaraan, dengan dua prinsip keadilan:

- a. Setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang;
- b. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga :
 - b1. Dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang;
 - b2. Semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang⁶⁴

Prinsip keadilan pertama dari John Rawls ini kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Menurut prinsip ini setiap orang mempunyai hak yang sama atas seluruh keuntungan masyarakat.

Keadilan dalam penentuan upah sekiranya dapat memberikan keuntungan bagi semua orang, dapat dimaknai bahwa sebagai jaring pengaman

⁶⁴ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta: 2007, h.19

upah, pengaturan upah minimum bagi pekerja pemula yang lajang, dan upah layak minimum bagi pekerja dimana masa kerjanya satu tahun keatas harus dilindungi .

Jaring pengaman upah yang berfungsi sebagai pengaman upah harus memperhatikan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, atau dengan kata lain bahwa adanya prinsip keseimbangan dari semua pelaku usaha yaitu pekerja dan pengusaha dalam pembangunan ekonomi.

Menurut Harjono,⁶⁵ Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum.

Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang “perlindungan hukum”. Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum.

Bahkan dalam banyak bahan pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai “perlindungan hukum” sulit ditemukan, hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep

⁶⁵ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. h.373

tentang apa yang dimaksud “Perlindungan Hukum”.

Konsekwensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “legal protection”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”.

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “*outsourcing*”

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya

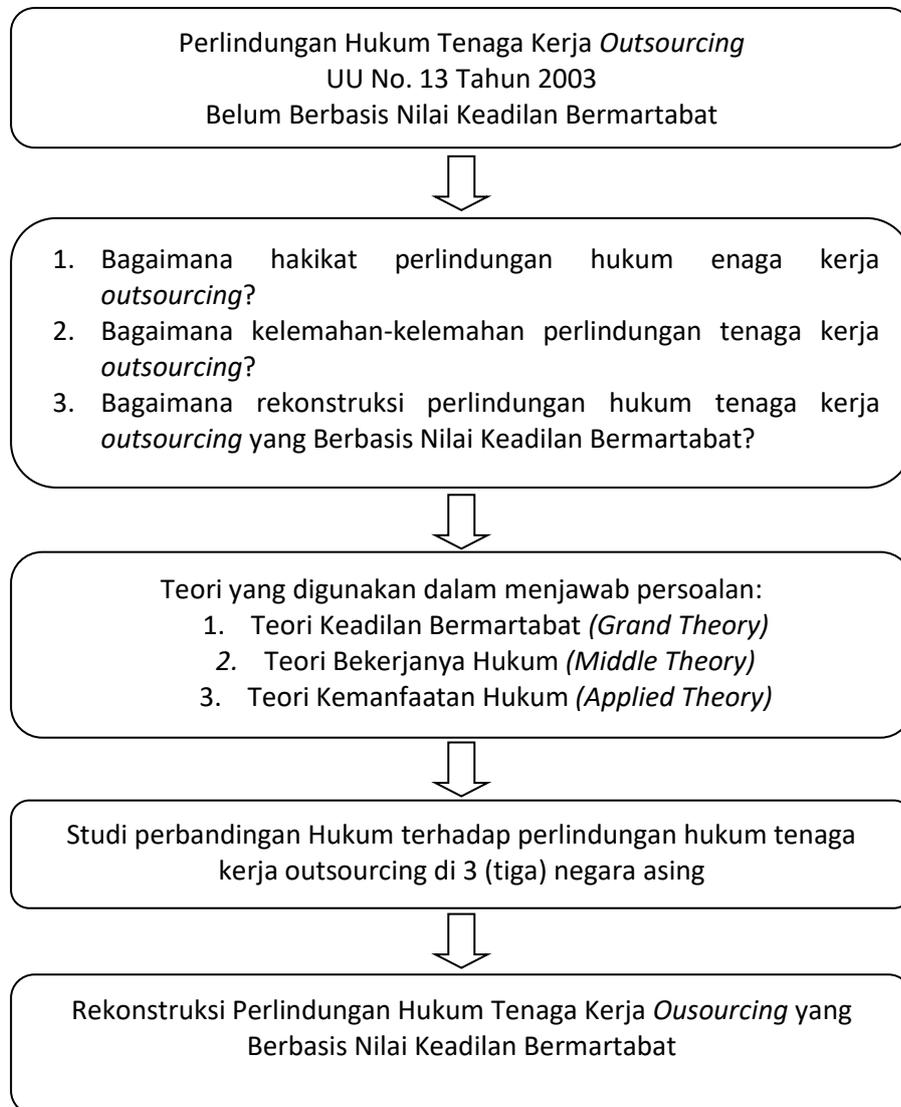
sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tidak ada satupun peraturan perUndang-Undangan dibidang ketengakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*. Kalaupun ada, barang kali Permen Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993 tentang kesempatan kerja waktu tertentu atau (KKWT), yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing*.

Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Dengan demikian kerangka pemikiran dalam disertasi ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Bagan 1
Kerangka Pemikiran Disertasi



I.8 Metode Penelitian

Pada hakikatnya masalah metode dalam suatu studi tidak terlepas dari apa yang menjadi pertanyaan dasar atau perumusan masalah dan tujuan penelitian. Hal ini akan memberikan sinyal kearah mana suatu penelitian akan digarap dan pendekatan apa yang akan diterapkan.⁶⁶ Oleh sebab itu, berdasarkan kerangka pemikiran dan permasalahan dalam studi ini, selanjutnya akan dikemukakan mengenai: (1) Paradigma Penelitian, (2) Metode Pendekatan; (3) Jenis Penelitian; (4) Tipe Penelitian; (5) Metode Penelitian Sampel, (6) Sumber Informasi atau Informan, (7) Instrumen Penelitian, (8) Sumber Data, (9) Teknik Pengumpulan Data, (10) Metode Pengolahan dan Analisis Data.

I.8.1. Paradigma Penelitian

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme, karena penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan suatu rekonstruksi pemikiran atau gagasan serta konsep dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang berbasis keadilan bermartabat.

I.8.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini salah satu permasalahannya adalah tentang mengapa pelaksanaan permasalahan *outsourcing* belum efektif terhadap terwujudnya

⁶⁶Paulus Hadisuprpto, *Ilmu Hukum dan Pendekatannya*, Makalah Dalam Rangka Dies Natalis F. Hukum, Tanggal 17 Januari 2006, Semarang, h.18.

pemenuhan terhadap hak-hak pekerja, maka jenis penelitian untuk menjawab permasalahan tersebut adalah jenis penelitian *deskriptif analisis*. Disamping itu, karena penelitian ini dimaksudkan juga untuk menghasilkan suatu rekonstruksi pemikiran atau gagasan serta konsep dalam permasalahan *outsourcing*. maka akan dilakukan penelitian hukum normatif dan dilengkapi dengan penelitian hukum empiris.

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi⁶⁷, dimana salah satu jenis penelitian hukum dimaksud, adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum sebagai norma.⁶⁸ Penelitian hukum tersebut dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep sebagai preskripsi dalam penyelesaian masalah dalam penelitian ini.

Deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang- undang yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan yang sedang diteliti.⁶⁹

I.8.3. Tipe Penelitian

⁶⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, h.7.

⁶⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Metode Penelitian Normatif*, Jakarta: Rajawali Press, 1996, h.2.

⁶⁹ *Ibid*, h.88

Pada dasarnya tipe penelitian dibagi menjadi 2 macam yaitu : (1) Metode penelitian kuantitatif, yang dapat diklasifikasikan menjadi 7 kategori yaitu penelitian deskriptif, penelitian perkembangan, penelitian tindakan, penelitian perbandingan kausal, penelitian korelasional, penelitian eksperimental semu, dan penelitian eksperimental.

Metode penelitian kualitatif meliputi 7 jenis yaitu : penelitian fenomenologikal, penelitian *grounded*, penelitian etnografi, penelitian historis, penelitian kasus, penelitian filosofikal, dan penelitian teori kritik sosial. Penelitian-penelitian deskriptif, perkembangan dan tindakan dapat saja dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.⁷⁰

Berdasarkan tipe penelitian tersebut, maka dalam disertasi ini digunakan tipe penelitian kualitatif⁷¹. Menurut Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.⁷²

Adapun Danim mengungkapkan bahwa, metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu: data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan

⁷⁰ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2002, h. 39-40.

⁷¹ Penelitian kualitatif mempunyai unsur- unsur yaitu: (1) Pengambilan/penentuan sampel secara purposive; (2) Analisis induktif; (3) Grounded Theory; (4) Desain sementara akan berubah sesuai dengan konteksnya, Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Penerbit Rake Sarasin, 1996. h.109.

⁷² Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, h.4.

angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh meliputi transkrip *interview*, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lainnya.⁷³

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam disertasi ini adalah spesifikasi penelitian deskriptif (*descriptive legal study*) yakni suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin dengan manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, serta hanya menjelaskan keadaan objek masalahnya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan yang berlaku umum.⁷⁴

I.8.4. Metode Pendekatan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis Kebijakan “*outsourcing*” yang tercantum dalam Pasal-Pasal UU Ketenagakerjaan yang telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-*downgrading*-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

⁷³ Sudarwan Danim, *Op.Cit.*, h. 51.

⁷⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2007, h. 13-15.

Kemudian dalam konteks selanjutnya mengetengahkan uraian tentang perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha/ pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil.

Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian.

Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal, disini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (di bawah perintah) harus sebagai mitra kerja.

Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau iktikad baik, kebiasaan dan peraturan perUndang-Undangan. Sebaiknya pemerintah merevisi UU Ketenagakerjaan dan melarang tenaga kerja *Outsourcing* di berlakukan di perusahaan-perusahaan atau menghapus Permennakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pemerintah harus tegas dan harus mampu mengakomodir usulan-usulan dari pihak Organisasi-organisasi buruh yang sering menyuarakan tentang keadilan dan kesejahteraan buruh.

Dalam penelitian disertasi ini, penulis lebih spesifik akan menggunakan metode pendekatan yuridis empirik meliputi konseptual (*Conseptual Approach*)⁷⁵ dan *yuridis normatif*. Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Selain itu untuk mencapai tujuan yang diharapkan, penulis akan menggunakan juga pendekatan-pendekatan berikut secara terpadu, yaitu :

- a. Pendekatan sejarah (*historical approach*), digunakan untuk menganalisa sejarah pengaturan mengenai Pelaksanaan Posbakum Pengadilan Negeri, baik dalam sistem hukum nasional maupun keterkaitannya dengan instrumen internasional.
- b. Pendekatan hukum Dogmatis (*yuridis dogmatis approach*) digunakan sebagai sarana mengkaji *outsourcing* dalam beberapa peraturan perUndang-Undangan yang terkait.
- c. Pendekatan peraturan perUndang-Undangan (*statute approach*), digunakan untuk mengkaji harmonisasi hukum yang memuat dan akan memuat ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan permasalahan *outsourcing*.
- d. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*), digunakan untuk menyusun konsepsi tentang permasalahan *outsourcing* dalam menjamin akses terhadap keadilan dan peradilan yang adil.

⁷⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007, h.125.

- e. Pendekatan filosofis (*philosophical approach*), digunakan untuk mengkaji dari sisi filsafat tentang permasalahan *outsourcing* bagi masyarakat tidak mampu dalam menjamin akses terhadap keadilan dan peradilan yang adil.
- f. Pendekatan perbandingan hukum, yaitu dengan membandingkan hukum yang dianggap sebagai suatu cara untuk menelaah hukum secara komprehensif dengan menguji juga sistem, kaidah, pranata dan sejarah hukum lebih dari satu negara atau lebih dari satu sistem hukum.

Yuridis normatif yaitu pendekatan yang menggunakan konsepsi *yuridis positivis*, yakni bahwa hukum identik dengan norma tertulis yang dibuat oleh yang berwenang, selama ini hukum dibuat sebagai suatu sistem normatif yang bersifat otonom tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat.⁷⁶

Penggunaan beberapa jenis pendekatan diatas secara terpadu dalam penelitian ini, didasari oleh pendapat Sunaryati Hartono bahwa dalam rangka menganalisa fenomena sosial seringkali dibutuhkan berbagai metode dan pendekatan, meskipun demikian, dalam praktik metode penelitian hukum tetap mendominasi penelitian bidang ilmu hukum.⁷⁷

⁷⁶ Soemitro Ronny Hanitjo, *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*. Jakarta, Ghalia Indonesia, 1988, h. 11

⁷⁷ Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Bandung: Alumni, 1991, h.21.

I.8.5. Sumber Bahan Hukum

Menurut sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang langsung diambil dari sumbernya melalui hasil penelitian lapangan (*field research*) sehubungan dengan informasi-informasi yang terkait dengan pokok permasalahan⁷⁸, yaitu berupa wawancara dan pengamatan yang dilakukan tentang permasalahan *outsourcing*
- b. Sumber data sekunder, antara lain terdiri dari :
 - 1) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat, meliputi sumber hukum nasional, yang berkaitan dengan regulasi berupa pengaturan mengenai permasalahan *outsourcing*. Seperti:
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
 - b) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,
 - c) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan,
 - d) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

⁷⁸Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Op.Cit.*, h.14-15.

- e) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,
 - f) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
 - g) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri,
 - h) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat,
 - i) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh,
 - j) Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI Dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep-275/MEN/1989 Dan Nomor Pol. 04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat, Serta Pembinaan Tenaga.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer, antara lain berupa: tulisan atau pendapat para pakar hukum, khususnya mengenai permasalahan outsourcing
- 3) Bahan hukum tersier yang memberikan penjelasan mendalam mengenai bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder antara lain :
- a) Ensiklopedia Indonesia;
 - b) Kamus Hukum;

- c) Kamus Bahasa Inggris-Indonesia;
- d) Berbagai majalah dan jurnal hukum serta bahan-bahan lainnya berupa data-data yang ada sebelumnya meliputi catatan-catatan, koran, dokumen, laporan, dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan *outsourcing* di Indonesia.

I.8.6 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data antara lain berupa studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara wawancara dan pengamatan.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Wawancara.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara terbuka dan diberikan kebebasan kepada informan untuk berbicara secara luas dan mendalam dengan menggunakan tipe wawancara tidak berstruktur atau *free flowing interview*.⁷⁹

- 2) Pengamatan.

Pengamatan yang dimaksud berupa partisipasi pasif, yaitu peneliti lebih menonjol sebagai peneliti atau pengamat di suatu situasi sosial, Pengamatan

⁷⁹ Ronny Hanityo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, h.60

dilakukan dengan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian tentang penyelenggaraan permasalahan outsourcing

3) Studi kepustakaan.

Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan dan mengkaji bahan hukum sekunder, yakni bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer. Dalam hal ini dengan melakukan kajian terhadap berkas-berkas perkara berupa berkas perkara pidana dan berkas perkara perdata, peraturan-peraturan, dokumen, hasil penelitian serta berbagai karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

I.8.7. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Setelah pengumpulan data dilakukan yang meliputi data sekunder melalui bahan-bahan hukum, catatan-catatan, koran, laporan, dan sumber-sumber lain yang diperoleh dari hasil studi pustaka berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan permasalahan outsourcing, serta data primer yang diperoleh langsung dari masyarakat Khusus masyarakat, maka data tersebut diolah dengan melakukan pengklasifikasian, dimana data yang diperoleh kemudian dipilih dan dikelompokkan sesuai dengan fenomena yang diteliti.

Kemudian dilakukan proses *editing* yaitu proses meneliti kembali data dan informasi yang diperoleh sehingga kesalahan dalam penelitian dapat dihindari, dengan demikian di dapat kesempurnaan dalam kevaliditasan data.

Selanjutnya dilakukan analisa kualitatif induktif yang akan digunakan sebagai bahan dalam penulisan disertasi.

I.9. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran, penelitian dengan topik Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* terhadap Pemenuhan Hak dari Perusahaan berbasis asas keadilan belum pernah di teliti oleh peneliti lain. Inventarisasi kepustakaan yang dilakukan melalui penelusuran bahan-bahan kepustakaan, terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan berkenaan dan memiliki relevansi dengan bantuan hukum dapat digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 1 :
Daftar Disertasi Hasil Inventarisasi Kepustakaan

No	Nama peneliti dan judul disertasi	Hasil Penelitian Disertasi	Perbedaan
1.	Bahder Johan Nasution pada tahun 2001, dalam disertasinya yang berjudul "Pengaturan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Di Indonesia",	Mengkaji hak-hak pekerja dalam ruang lingkup hak kebebasan dasar pekerja	Disertasi Bahder Johan Nasution fokusnya membahas hak kebebasan berserikat bagi pekerja. Sedangkan disertasi penulis yang fokusnya pengaturan upah bagi pekerja.

2.	Agusmidah pada tahun 2007, dalam disertasi yang berjudul "Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan PerUndang-Undangan Ketenagakerjaan"	Menganalisis hukum ketenaga kerjaan dalam UU No. 13 Tahun 2003	Agusmidah menganalisis politik hukum ketenagakerjan secara umum dalam rangka menghadapi era globalisasi. Sedangkan disertasi ini membatasinya mengenai pengaturan upah dalam perspektif Peraturan Perundang-undangan berdasarkan prinsip kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan
3.	Rumainur Usman pada tahun 2012, dalam disertasinya yang berjudul, "Outsourcing Dan Implikasinya Ke Atas Pekerja. Kajian Perundangan Di Indonesia"	Peraturan perlindungan Ketenagakerjaan .	Membahas pengaturan sistem kerja <i>outsourcing</i> ,sedangkan disertasi ini membahas pengaturan upah secara umum., termasuk perlindungan upah pekerja sistem <i>outsourcing</i> .
4.	Rumainur Usman pada tahun, 2012 dalam disertasinya yang berjudul, " Outsourcing dan Implikasinya Ke Atas Pekerja. Kajian Perundangan di Indonesi	Peraturan Perlindungan Ketenagakerjaan	Membahas pengaturan sistem kerja <i>outsourcing</i> , sedangkan Disertasi ini membahas pengaturan upah secara umum, termasuk perlindungan upah pekerja sistem <i>outsourcing</i> .

5.	I Nyoman Putu Budiarta pada tahun 2012 dalam Disertasinya yang berjudul “ Perlindungan Hukum Pekerja <i>Outsourcing</i> , Ditinjau dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Hak Asasi Manusia “	Perlindungan kerja berdasarkan prinsip kepastian hukum	I Nyoman Putu Budiarta membahas pengaturan sistem kerja <i>outsourcing</i> , sedangkan Disertasi penulis membahas khusus pengaturan upah berdasarkan Keadilan, kapastian hukum dan kemanfaatan
6.	Khairani pada tahun 2015, pada Disertasinya yang berjudul “Kepastian Hukum Hak Pekerja Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Ditinjau Dari Pengaturan dan Konsep Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan	Prinsip kepastian hukum dalam ketenagakerjaan	Disertasi tersebut membahas sistem kerja <i>outsourcing</i> , sedangkan Disertasi penulis membahas khusus pengaturan upah berdasarkan keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan.

I.10. Sistematika Penulisan Disertasi

Untuk memahami lebih jelas sistematika dalam disertasi ini, maka materi-materi yang tertera pada disertasi akan dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : yang berisi terdiri dari beberapa sub bab yaitu tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,

kegunaan penelitian, kerangka konseptual, kerangka teori, kerangka pemikiran, metode penelitian, orisinalitaas penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Bab ini berisi tentang kajian umum tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, beberapa permasalahan umum tenaga kerja di Indonesia, permasalahan tenaga kerja outsourcing di Indonesia, perlindungan hukum secara umum, perspektif hukum tentang outsourcing, hubungan ketenagakerjaan outsourcing dan pekerja outsourcing, dan dasar – dasar hukum tenaga kerja outsourcing.

BAB III PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA. Bab ini berisi tentang Pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing di Indonesia dan implementasi perUndang-Undangan dalam praktek hukum

BAB IV KELEMAHAN-KELEMAHAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING: Bab ini berisi tentang akibat praktek hukum exciting .

BAB V REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING YANG BERBASIS NILAI Keadilan BERMARTABAT. Bab ini berisi tentang penemuan konsep baru dalam pengaturan tentang outsourcing yang berkeadilan bermartabat

BAB VI PENUTUP. Pada bab ini berisi kesimpulan, implikasi dan saran

DAFTAR PUSTAKA, berisi literatur-literatur dan peraturan perUndang-Undangan yang memiliki relevansi dengan penelitian.

LAMPIRAN