

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Hukum sebagai tatanan hukum, yaitu peraturan yang berlaku saat ini yang mengatur segala aspek kehidupan masyarakat, baik kepentingan individu maupun kepentingan negara,<sup>1</sup> perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 amandemen keempat Pasal 27 Ayat (2): Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pasal 28D Ayat (2) setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dan pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa: Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Tanggung jawab negara bukanlah suatu klaim politik, dalam pengertian bahwa negara menentukan kebijakan mana yang boleh dan mana yang tidak dalam kemajuan dan perlindungan hak asasi manusia.<sup>2</sup> Padmo wahyono memahami hukum adalah suatu alat atau wahana untuk menyelenggarakan kehidupan negara atau ketertiban, dan menyelenggarakan kesejahteraan sosial.<sup>3</sup>

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, hanya memuat aturan-aturan pokok, hanya memuat garis-garis besar sebagai

---

<sup>1</sup>R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia, Cet 1, November 2013, hlm. 5

<sup>2</sup>Sugeng Bahagijo, Hak Asasi Manusia Tanggung Jawab Negara, Peranan Institusi Nasional Dan Masyarakat. Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, hlm. 52

<sup>3</sup>Muhamad Tahir Azhary, Negara Hukum. Jakarta: Prenada Media, Ed. 2, Cet 1 September 2003, hlm 95

intruksi kepada pemerintah pusat dan lain-lain penyelenggara negara untuk menyelenggarakan kehidupan negara, kesejahteraan sosial.<sup>4</sup>

Dalam perubahan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 telah melahirkan lembaga amat baru yang menjadi bagian dari kekuasaan kehakiman. Dengan kewenangan khusus yang merupakan salah satu bentuk *judicial control* dalam kerangka sistem *checks and balances* diantara cabang-cabang kekuasaan pemerintah. Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: “kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”<sup>5</sup>

Konstitusi adalah hukum dasar yang dijadikan pegangan dalam penyelenggaraan suatu negara. Konstitusi dapat berupa hukum dasar tertulis yang lazim disebut Undang-Undang Dasar.<sup>6</sup>

Menurut kelsen, suatu undang-undang yang telah dinyatakan tidak berlaku oleh mahkamah konstitusi, tidak dapat diterapkan oleh lembaga-lembaga yang lain. Dengan kewenangannya yang dapat menyatakan *inkonstitusionalitas* dari suatu Undang-Undang, posisi Mahkamah Konstitusi berada ada diatas lembaga pembentuk Undang-Undang.

Tujuan terwujudnya negara hukum sebagaimana yang dicita-citakan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi Republik Indonesia akan dapat direalisasikan bila seluruh proses penyelenggaraan pemerintahan benar-benar didasarkan pada kaidah-kaidah yang tertuang dalam konstitusi. Dengan begitu keadilan akan dapat dicapai sesuai dengan semestinya.

Salah satu fenomena yang terjadi adalah banyaknya putusan lembaga tinggi negara seperti putusan Mahkamah Konstitusi yang dikesampingkan oleh Mahkamah Agung dalam hal pertimbangan penetapan putusan suatu

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Maruarar Siahaan, Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika, Januari 2011, Hlm. 1

<sup>6</sup> Asshiddiqie Jimly, Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia. Jakarta: Sekretariat Jendral Dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Maret 2006, hlm.35

kasus perdilan seperti didalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 477 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang merubah putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn dengan mengesampingkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Sama hal nya seperti yang dialami tevy dan kawa-kawan nya sebagai pekerja *outsourcing* PT.PLN (Persero) distribusi jawa barat cabang kabupaten cianjur, dengan masa kerja 20 (Dua puluh) tahun.

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Mahkamah Konstitusi tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Mahkamah Konstitusi dalam putusan nya menegaskan dalam penerapan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (Alih Daya), tetap menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sifat nya sekali selesai dengan kurun waktu 3 (Tiga) tahun sesuai dengan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Didalam dunia ketenagakerjaan Pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sering sekali terjadi kendati pun sudah ada nya putusan Mahkamah Konstitusi yang mengatur tentang penerapan sistem penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (Alih Daya).

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul.

Kepastian Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 219/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG

## **1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas secara teoritis dalam penerapan sistem penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain

(Alih Daya), didalam suatu perusahaan harus tunduk dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem tersebut.

Menurut ketentuan pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana dikatakan “ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (Dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (Satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.

Didalam identifikasi masalah yang akan diangkat oleh penulis dalam hal ini terdapat kesenjangan didalam Pengadilan Hubungan Industrial bandung dalam memutus suatu perkara yang dialami oleh para pekerja PT. Haleyora Powerindo yang menyerahkan sebagian atau seluruh pekerjaannya kepada PT. PLN (Persero) distribusi jawa barat cabang cianjur, dalam perjanjian kerja penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (Alih Daya).

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan judul yang penulis kemukakan diatas maka rumusan masalah dari indentifikasi masalah tersebut adalah :

1. Apakah Penerapan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 219/PDT.Sus-PHI/2016/PN.BDG Telah memenuhi asas kepastian hukum ?
2. Bagaimanakah Kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 bila disejajarkan Dengan Undang-Undang Dimata Hukum

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka karya tulis ini dan penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui Penerapan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 219/PDT.Sus-PHI/2016/PN.BDG Telah memenuhi asas kepastian hukum

2. Untuk Mengetahui Kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 bila disejajarkan Dengan Undang-Undang Dimata Hukum

#### **1.4. Manfaat Penelitian.**

Karya tulis ini diharapkan memiliki tiga bentuk manfaat yaitu :

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan Dapat memberikan masukan kepada aparat penegak hukum dan pemerintah dalam memberikan kepastian hukum terhadap pekerja alih daya. Khususnya dalam penerapan sistem penyerahan sebagian pekerjaan (Alih daya) di PT.PLN (Persero) distribusi jawa barat cabang kabupaten cianjur.
2. Bagi masyarakat, hasil karya tulis ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dibidang teori hukum acara perdata pada umumnya dan khususnya dibidang hukum ketenagakerjaan.
3. Dapat menjadi bahan rujukan serta bacaan bagi mahasiswa ilmu hukum serta dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum perdata khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

#### **1.5. Kerangka Teoritis.**

##### **1.5.1. *Grand Theory***

Teori Negara hukum, menurut Plato dan Aristoteles mengungkapkan bahwa Negara Hukum adalah negara yang diperintah oleh negara yang adil. Dalam filsafatnya keduanya menyinggung dan menyebutkan bahwa konsep negara hukum memiliki suatu cita-cita yang dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Cita-cita untuk mengejar kebenaran.
2. Cita-cita untuk mengejar kesusilaan.
3. Cita-cita manusia untuk mengejar keindahan.
4. Cita-cita untuk mengejar keadilan.

Istilah negara hukum diindonesia secara konstitusional telah disebutkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasca amandemen ke 4 (Empat), disidang tahunan MPR 2002 pada

tanggal 1-11 Agustus 2002, ditegaskan negara Indonesia adalah negara hukum (*Rechtstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtstaat*).

Negara hukum menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah negara yang berdasarkan pada kedaulatan hukum, negara itu sendiri merupakan subyek hukum dalam arti *Rechtstaat*. Adanya jaminan hak-hak asasi manusia yang diatur yang diatur didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dibuat oleh para pendiri bangsa Indonesia.

### **1.5.2. Middle – Range Theory**

Teori kekuasaan kehakiman. Kekuasaan kehakiman merupakan badan yang menentukan isi dan kekuasaan kaidah-kaidah hukum positif dalam konkretisasi oleh hakim melalui putusan-putusannya. Bagaimanapun baiknya segala peraturan perundang-undangan yang diciptakan dalam suatu negara, dalam usaha menjamin keselamatan masyarakat menuju kesejahteraan rakyat, peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya, apabila tidak ada kekuasaan kehakiman yang bebas yang diwujudkan dalam bentuk peradilan yang bebas dan tidak memihak (Netral), sebagai salah satu unsur negara hukum. Sebagai pelaksana dari kekuasaan kehakiman adalah hakim, yang mempunyai kewenangan dalam memberi isi dan kekuatan kepada norma-norma hukum dalam peraturan Perundang-Undang yang berlaku, dan hal ini dilakukan oleh hakim melalui putusannya.

Menerut Gerhard Robbes secara kontekstual ada 3 (tiga) esensi yang terkandung dalam kebebasan hakim dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman, yaitu:

1. Hakim hanya tunduk pada hukum dan keadilan.
2. Tidak seorang pun termasuk pemerintah dapat mempengaruhi atau mengarahkan putusan yang akan diajukan oleh hakim, dan
3. Tidak boleh ada konsekuensi terhadap pribadi hakim dalam menjalankan tugas dan fungsi yudisialnya.

### 1.5.3. *Applied Theory.*

Teori kepastian hukum, Menurut utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenang-wenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.<sup>7</sup>

Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>8</sup>

### 1.6. **Kerangka Konseptual.**

Dalam kerangka konseptual akan dijelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepada nya untuk bertindak dalam kepentingan nya tersebut<sup>9</sup>
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>10</sup>
3. Masa kerja adalah lama nya dan atau waktu berjalan nya hubungan kerja tanpa terputus antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja
4. Alih daya adalah pengalih dayaan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa

---

<sup>7</sup>Ridwan Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999, hlm. 23

<sup>8</sup>Acmad Ali, Menguak Tabir Hukum , Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis. Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002, hlm. 82-83

<sup>9</sup>[Http://Raypratama.Blogspot.Co.Id/2015/04/Teori-Perlindungan-Hukum.Html](http://Raypratama.Blogspot.Co.Id/2015/04/Teori-Perlindungan-Hukum.Html), Diakses pada tanggal 28 Maret 2018, Pukul 15.12 Wib

<sup>10</sup>Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Psl 1 Ayat (3)

pekerja baik pribadi, perusahaan, divisi atau pun sebuah unit didalam perusahaan<sup>11</sup>

5. Mahkamah Konstitusi adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan indonesia yang merupakan pemegang kekuasaan dalam pengujian undang-undang terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
6. Putusan Mahkamah Konstitusi adalah putusan berkekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan final serta tidak ada upaya hukum dan berlaku bagi seluruh masyarakat indonesia<sup>12</sup>
7. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>13</sup>
8. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu<sup>14</sup>
9. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap<sup>15</sup>
10. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan diantara para pihak (pekerja dengan pengusaha) sehubungan dengan masalah hak, kepentingan, dan masalah

---

<sup>11</sup>Komang Priambada, Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*. Jakarta: Alih Daya Publishing, Cetakan I, Oktober 2008, hlm.12

<sup>12</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 24 Tentang Mahkamah Konstitusi, Psl.47*

<sup>13</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Psl 1 Ayat(14)*

<sup>14</sup>Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, psl 1 ayat 1*

<sup>15</sup>Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, psl 1 ayat2*



pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>16</sup>

11. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>17</sup>

### 1.7. Kerangka Pemikiran



<sup>16</sup>H. Syahrul Machmud, Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial. Yogyakarta: Graha Ilmu, Cetakan I, Januari 2004. hlm. 61

<sup>17</sup>Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 Ayat (2).

## **1.8. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang penulis pakai adalah metode penelitian yuridis normatif (*yuridis – dogmatis*). Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan (penelitian kepustakaan) data yang digunakan adalah data sekunder berupa bahan hukum.

### **1.8.1. Bahan Hukum**

Bahan hukum yang digunakan penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk menarik azas-azas hukum (*“rechtsbeginselen”*) yang dapat dilakukan terhadap hukum positif tertulis maupun hukum positif tidak tertulis didalam metode penelitian hukum normatif, terdapat 3 macam bahan pustaka yang dipergunakan oleh penulis yakni, bahan hukum primer adalah Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Beserta Segala Perubahan Nya.Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta). Undang-undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Hubungan Industrial, Putusan Mahkamah Agung Nomor1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Mahkamah Konstitusi. Bahan hukum sekunder adalah bersumber daribuku-buku ataupun makalah-makalah yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan penelitian ini.

Sedangkan bahan hukum tersier didapat dari: data-data yang bersumber didalam Internet (*Browsing*) yang berhubungan langsung atau pun tidak langsung dengan penelitian ini.

### **1.8.2. Analisis Bahan Hukum**

Data-data yang penulis dapatkan dari bahan-bahan hukum tersebut diatas, penulis menganalisa dengan analisa *logis-normatif* yaitu berdasarkan logika dan peraturan Perundang-undangan. Dan menggunakan *logika silogisme* yaitu menarik kesimpulan yang sudah ada. Data yang diperoleh diolah menjadi metode kualitatif yaitu kesimpulan yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan dan tulisan.

## **1.9. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima BAB, sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam BAB ini diuraikan mengenai Latar Belakang Permasalahan, Identifikasi Masalah, Dan Rumusan Permasalahan, Maksud dan Tujuan, Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian Serta Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka, terdiri dari teori-teori dan konsep yang tepat dan mempunyai keterkaitan dengan penelitian, yang berfungsi sebagai kerangka analisis dalam rangka memberikan jawaban atas permasalahan dan tujuan penelitian.

### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Dalam BAB ini mengemukakan hasil penelitian yang berhubungan dengan rumusan masalah I dan II dari data-data kepustakaan yang berasal dari Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-undang Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan hubungan industrial, Putusan Mahkamah Konstitusi, Buku-Buku Dan Makalah yang relevan dengan penelitian ini, serta penulis mengambil sumber dari *internet(browsing)* untuk melengkapi penelitian ini.

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN**

BAB ini membahas hasil penelitian terhadap rumusan masalah I dan rumusan masalah II yaitu mengenai hak-hak pekerja *outsourcing* yang dikaitkan dengan asas keadilan hukum, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan skripsi ini.

### **BAB V PENUTUP**

BAB ini mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.