

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Problematika mengenai *Outsourcing*¹ memang cukup bervariasi. Hal ini terjadi karena penggunaan alih daya dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin sering dipraktikkan dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang alih daya.

Kecepatan pelaku bisnis (perusahaan) dalam merespon tuntutan pasar dapat menentukan kemenangan atau kekalahan dalam memenangkan persaingan pasar. Itu sebabnya, perusahaan lebih mementingkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui alih daya. Melalui penggunaan alih daya, perusahaan dapat lebih fokus pada kegiatan utama perusahaan, sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan menciptakan produk dan jasa terkait dengan kompetensi utamanya, karena itu perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktifitas penciptaan produk dan jasa di perusahaan tersebut. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas serta daya saing di pasaran.

Pelaksana Alih Daya (*Outsourcing*) ini juga tidak pernah lepas dari aspek-aspek keperdataan, yakni perikatan, khususnya perikatan yang bersumber dari perjanjian, dimana dalam pelaksanaannya terjalin suatu hubungan kerjasama antara pihak-pihak yang berarti terdapat suatu kesepakatan antara pihak-pihak tersebut. Sifat hukum perjanjian yang hanya bersifat mengatur dan asas kebebasan berkontrak yang dianut memfasilitasi pelaksanaan tersebut.

1. Penulis menggunakan istilah Alih Daya berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 66 Tentang Ketenagakerjaan.

Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut multidimensi cakupan luas dan kompleks. Kompleksitas masalah ketenagakerjaan kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan pemerintahan sejak orde baru hingga saat ini.

Disisi lain, perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua ini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan perusahaan dengan memperkecil rentang kendali manajemen dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif.

Berbicara perusahaan tentu didalamnya terdapat peran penting dari pekerja/buruh. Dengan keadaan yang sangat kompetitif tersebut antara perusahaan dan pekerja/buruh akan selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan), dan *das sein* (kenyataan). Kesenjangan *das sollen* dan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dengan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Perubahan struktural dalam pengelolaan perusahaan dengan mendesain sedemikian rupa untuk menjadikan perusahaan lebih efisien, efektif, dan produktif.

Lingkungan usaha yang kompetitif menjadikan sistem kerja fleksibel digunakan untuk efisiensi tenaga kerja sehingga dapat menekan biaya produksi. Hal ini kemudian timbul konsep *labour market flexibility* (pasar kerja fleksibel) yaitu sebuah konsep yang berintikan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan

menjawab perubahan yang terjadi dalam proses produksi maupun dalam pasar tenaga kerja. Perubahan dalam pasar tenaga kerja mencakup strategi dimana perusahaan menyesuaikan jumlah dan jenis pekerjaan serta tingkat upahnya disesuaikan dengan perubahan kondisi pasar. Terdapat 4 (empat) dimensi fleksibel yaitu :

1. Perlindungan kesempatan kerja
2. Fleksibilitas upah, pembatasan variasi tingkat upah melalui berbagai institusi dan regulasi termasuk upah minimum, aktivitas serikat buruh dan bernegosiasi upah
3. Fleksibilitas internal atau fungsional yang merupakan kemampuan perusahaan untuk mengatur kembali proses produksi dan penggunaan tenaga kerja demi produktivitas dan efisiensi
4. Fleksibilitas disisi permintaan dari pekerja dalam kelulasaan waktu kerja dan mobilitas antar pekerja.

Berkenaan dengan hal ini, maka dapat di pahami jika saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang memiliki kecenderungan untuk melakukan pelaksanaan produksi dengan sistem alih daya (*outsourcing*).

Adanya efisiensi dan penekanan pada biaya produksi perusahaan tentunya akan berdampak pada penurunan perlindungan terhadap tenaga kerja, karena antara keuntungan perusahaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja akan selalu bertolak belakang. Secara rasional, dapat dipahami dengan penyerahan sebagian pelaksanaan perusahaan kepada perusahaan lain tentu dibalik hal tersebut perusahaan memiliki keuntungan tersendiri, bagaimana mungkin sebuah perusahaan memberikan keuntungan, selain keuntungan finansial keuntungan tersebut dapat saja berupa pengurangan tenaga kerja yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga dapat mengurangi beban perusahaannya bukan menjadi tanggungjawabnya akan tetapi tanggungjawab perusahaan alih daya (*outsourcing*).

Berkenaan dengan itu diharapkan peran pemerintah yang masih dalam mengawasi dan merespon ketenagakerjaan guna menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat

kepada pihak yang lemah, sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan didalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan”:

- a. Memperdayakan 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

Pada Pasal 4 huruf (c) UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hal yang sangat penting diperhatikan, karena beberapa tahun terakhir ini pelaksanaan alih daya (*outsourcing*) banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) dengan perlindungan dan upah yang diberikan jauh dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan para pekerja/buruh.

Hukum positif di Indonesia, Alih Daya dapat dilihat pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) tentang pemborongan pekerjaan dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Istilah alih daya memang tidak secara eksplisit digunakan, baik dalam KUHPPerdata maupun Undang-undang Ketenagakerjaan, tapi makna yang dimiliki termuat dalam Pasal 1601b KUHPPerdata dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan..

Alih Daya dalam penerapan dan pelaksanaannya tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja. Penggunaan alih daya bagi perusahaan pasti menimbulkan pengeluaran, risiko penyediaan dan *management fee* (biaya manajemen) untuk perusahaan alih daya. Alih Daya semestinya 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.²

Alih daya akhir-akhir ini menjadi salah satu kata yang sering kita dengar terutama tidak lepas dari demo yang dilakukan para pekerja/buruh yang ada di Indonesia.

Demo buruh semakin sering terjadi diberbagai daerah di Indonesia yang tujuannya yakni tidak lain menuntut untuk dihapuskannya sistem Alih daya ini.³ Dihapuskannya sistem alih daya ini dikarenakan sangat merugikan bagi buruh. Baru-baru ini bahkan ribuan buruh melakukan demonstrasi secara besar-besaran dimana salah satu tuntutan dari para buruh tersebut adalah untuk menghapuskan sistem alih daya yang dinilai selama ini tidak memberikan jaminan dan kesejahteraan bagi para buruh.⁴

Alih daya diatur dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :⁵

“Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Namun pada kenyataannya, Undang-undang tersebut dinilai bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) dan merugikan para buruh. Permasalahan ini bahkan sudah pernah diajukan ke Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut MK) dan sebagai hasilnya MK telah menerbitkan putusan MK No 27/PUU-IX/2011 dimana pada intinya keputusan tersebut menyatakan bahwa :⁶

2. Zulfikar, Makalah: “Tinjauan Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

3. Presidentpostindonesia, *perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 2012

4. Presidentpostindonesia, *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 2012 Loc, Cit.

5. Lihat pasal 64 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Republik Indonesia, Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

“frasa perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (1) dan frasa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan :

1. Bertentangan dengan UU NKRI Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak diisyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa/pekerja.
2. Tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak diisyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya ada, terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa/pekerja.⁷

Kita bisa menarik kesimpulan, yang disebut sebagai Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian padabidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkannya.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 11 Tahun 2020), maka perjanjian kerja yang diatur dalam Bab 7 A Buku III B.W. serta yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, sudah tidak berlaku lagi.

Salah satu alasan strategis dilakukannya sistem *outsourcing* adalah menggunakan tenaga-tenaga yang ada untuk aktifitas yang lebih efektif dan efisien dengan mendekatkan produsen atau perusahaan dengan pasar atau konsumen. Melalui metode delegasi atau *outsourcing*, pihak perusahaan hanya memikirkan *how to doing business*, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa *outsourcing* diserahkan pada pihak lain (perusahaan di bidang penyedia jasa *outsourcing*).

7. Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011.

Pihak penyedia jasa *outsourcing* mempunyai tanggung jawab hukum yang sangat luas, tidak hanya pada tahap pelaksanaan kontrak tetapi juga pada fase pra kontrak yaitu adanya kewajiban untuk melakukan penelitian yang mendalam terhadap para tenaga kerja yang akan dipekerjakan di luar. Bahwa maksud dari penelitian yang mendalam tersebut adalah karena sudah menjadi kewajiban mutlak bagi penyedia jasa *outsourcing* untuk memverifikasi segala keakuratan yang berhubungan dengan pengadaan jasa *outsourcing* yang diserahkan kepadanya oleh pihak perusahaan (penerima jasa). Hal tersebut harus dilakukan oleh penyedia jasa *outsourcing* untuk dapat menjamin dan memastikan bahwa pihak perusahaan sebagai penerima jasa mendapatkan pegawai *outsourcing* yang tepat, yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan akan tunduk pada kontrak *outsourcing* tersebut.

Sebenarnya terdapat 3 unsur penting dalam *outsourcing*, diantaranya

- a. Dalam *outsourcing* terdapat suatu bentuk pemindaahan atau fungsi pengawasan
- b. *Outsourcing* terdapat pendelegasian mengenai tanggung jawab
- c. *Outsourcing* dititik beratkan hasil mengenai yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Perlindungan terhadap pekerja atau buruh merupakan suatu bentuk intervensi (campur tangan) pemerintah dalam kaitannya untuk turut serta dalam menangani permasalahan perburuhan ini dengan melalui regulasi maupun deregulasi perundang-undangan dimana dapat memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja atau buruh.⁸

Harus diakui bahwa pekerja atau buruh sangat membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, sementara perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang murah agar perusahaannya tetap eksis di tengah keadaan ekonomi seperti sekarang. Hubungan saling membutuhkan itu menjadi benih perseteruan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, jika kedua pihak mengerti akan kebutuhan masing-masing, konflik memang tidak bermunculan. Namun ketika pekerja merasa dirugikan jaminan sosial dan kesejahteraannya, serta mengalami pemutusan

⁸ Aloysius Uwiyono, 2013“Ketidakpastian Hukum Pengaturan *Outsourcing* dalam” UU No 13.

hubungan kerja, perusahaan bisa berlindung dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, akan merugikan pihak pekerja, diantaranya :

1. Pekerja akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarganya.
2. Dalam hal mencari pekerjaan lagi ia harus banyak mengeluarkan energi (keluar-masuk perusahaan), biaya surat lamaran, fotokopi surat-surat dan lain-lain.
3. Biaya hidup beserta keluarganya selama belum mendapat pekerjaan pengganti.
4. Menambah beban pemerintah, dengan bertambah banyaknya pengangguran akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap keamanan masyarakat, bangsa dan negara.

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.

Pada kasus Hubungan Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pihak Ketiga sebagai pemberi jasa pekerja (*Outsourcing*) dalam beberapa kasus putusan.

1. Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Perselisihan antara Pengugat dengan Tergugat PT. Sabda Sarana Sejahtera dan PT. MNC Indovision di pengadilan Negeri Medan.
2. Putusan Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Perselisihan Antara Pengugat dengan Tergugat dan PT. *Asia Outsourcing Service* di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

3. Putusan Nomor 292 K/Pdt.Sus-PHI/2016 Perselisihan Antara beberapa Pengugat Dengan Tergugat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) dan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera di Pengadilan Negeri Mataram.

4. Putusan Nomor 08/G/2011/PHI Perselisihan antara Pengugat dengan Pt. IIS Indonesia di Pengadilan Serang.

5. Putusan Nomor 57/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Perselisihan antara beberapa orang Pengugat Dengan Tergugat Pt. *Shields Security Solution* di Pengadilan Negeri Samarinda.

Jika dilihat dari segi aturannya, maka seharusnya aturan tersebut sudah dapat melindungi para tenaga kerja alih daya maupun perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Namun dalam perkembangannya, banyak pihak justru tetap menolak pemberlakuan sistem alih daya dan PKWT ini.

Dari uraian diatas, maka penulis membahas lebih lanjut untuk mengangkat tema/judul tesis tersebut dengan judul :

“Analisis Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Penyedia Jasa Dengan Perkerja Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Yang Berlaku Tentang Ketenagakerjaan”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terjadi dilatar belakang oleh Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang terjadi antara Perusahaan Penyedia Jasa Alih Daya dengan Pekerja *Outsourcing* yang pada saat ini sering terjadi. Dimana Perusahaan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak dan terjadi silang pendapat dan Putusan - Putusan Pengadilan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penulisan Tesis ini, maka Penulis perlu mengidentifikasi terhadap masalah yang akan Penulis teliti yang berkaitan dengan judul yang penulis angkat yang diantaranya sebagai berikut :

1. Sanksi Perdata/Denda terhadap tindakan Perusahaan Penyedia Jasa Alih Daya yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang tidak sesuai dengan Undang-Undang.
2. Peninjauan Penerapan Perjanjian Kerja terhadap Perusahaan yang melakukan kesepakatan kerja dengan penerima kerja yang tidak sesuai Undang-Undang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi dilatar belakang oleh perkara ketidakteraturan perusahaan penyedia pekerja dan perusahaan yang menggunakan Jasa penyedia pekerja, Agar masalah yang penulis bahas tidak meluas sehingga dapat mengakibatkan ketidakjelasan pembahasan masalah, maka penulis akan membatasi masalah yang akan di teliti, antara lain :

1. Bagaimanakah penerapan sistem outsourcing dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi pekerja ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 19 tahun 2019 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing yang terkena pemutusan hubungan kerja dan dampak yang ditimbulkan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti terdapat suatu tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberi arah dalam melangkah sesuai dengan maksud penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk menganalisa penerapan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan yang lebih tinggi atau

sederajat dalam kaitannya dengan sistem pekerja kontrak dari pihak ketiga (*outsourcing*).

- b. Untuk menganalisa faktor terjadinya kontroversi bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 melanggar hak-hak tenaga kerja.
- c. Untuk memberikan solusi Bagaimana konsep ideal untuk mengatur permasalahan ketenagakerjaan dalam rangka menjamin hak-hak tenaga kerja.

2. Tujuan Subjektif

- a. Untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan utama dalam menyusun karya ilmiah guna memenuhi persyaratan yang diwajibkan dalam meraih gelar Magister di bidang Ilmu Hukum pada Program Pasca Sarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- b. Untuk menambah, memperluas, mengembangkan pengetahuan dan pengalaman penulis serta pemahaman aspek hukum di dalam teori hukum yang sangat berarti bagi penulis.

1.3.2 Manfaat penelitian

Dalam penelitian tentunya sangat diharapkan adanya manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

1. Merupakan salah satu sarana untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan tesis guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar Magister di bidang Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Perdata pada Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
2. Untuk memberi sumbangan pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.
3. Untuk mendalami teori-teori selama menjalani kuliah strata dua di Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya serta memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut.

4. Untuk memberikan acuan kepada peneliti selanjutnya dalam membahas materi yang berkaitan dengan tesis ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Dengan penulisan tesis ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam bidang hukum sebagai bekal untuk terjun ke dalam masyarakat nantinya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

1.4. Kerangka Teori, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teori

Kerangka teori dibuat untuk melakukan identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendiskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan.

1.4.1.1 Teori Kesejahteraan (*Grand Theory*)

Konsep kesejahteraan dikembangkan menjadi lebih luas dibandingkan sekedar mengukur aspek pendapatan nominal. Kesejahteraan adalah *standard living, well being, welfare*, dan *quality of life*. Brudeseth (2015) menyatakan kesejahteraan sebagai kualitas kepuasan hidup yang bertujuan untuk mengukur posisi anggota masyarakat dalam membangun keseimbangan hidup mencakup antara lain, (a) kesejahteraan materi, (b) kesejahteraan bermasyarakat, (c) kesejahteraan emosi, (d) keamanan.

Kajian organisasi ekonomi dalam keluarga menggunakan permintaan terhadap barang strategis sebagai indikator kesejahteraan. Ukuran lainnya kesejahteraan adalah proporsi pengeluaran untuk pangan. Kesejahteraan merupakan pencerminan dari kualitas hidup manusia (*quality of human life*), yaitu suatu keadaan ketika

terpenuhinya kebutuhan dasar serta terealisasikannya nilai-nilai hidup. Istilah kesehatan sosial keluarga dan kesejahteraan sosial keluarga bagi keluarga yang dapat melahirkan individu dengan pertumbuhan dan perkembangan yang baik. Pengertian kesejahteraan sosial merupakan sistem suatu bangsa tentang manfaat dan jasa untuk membantu masyarakat guna memperoleh kebutuhan sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan yang penting bagi kelangsungan masyarakat tersebut. Seseorang yang mempunyai kekurangan kemampuan mungkin memiliki 18 kesejahteraan yang rendah, kurangnya kemampuan dapat berarti kurang mampu untuk mencapai fungsi tertentu sehingga kurang sejahtera. Terdapat beragam pengertian mengenai kesejahteraan, karena lebih bersifat subjektif dimana setiap orang dengan pedoman, tujuan dan cara hidupnya yang berbeda-beda akan memberikan nilai-nilai yang berbeda pula tentang kesejahteraan dan faktor-faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan. Keluarga sejahtera lebih sedikit dari keluarga pra-sejahtera, pendapatan perkapita keluarga prasejahtera lebih rendah dari keluarga sejahtera, pendapatan keluarga sejahtera dan prasejahtera lebih tinggi dari kriteria kemiskinan. Persentase pengeluaran pangan keluarga prasejahtera lebih besar dari keluarga sejahtera, pengetahuan gizi ibu dari keluarga prasejahtera lebih rendah dari keluarga sejahtera status gizi balita baik dari keluarga sejahtera lebih baik dari status gizi balita keluarga pra-sejahtera. Dalam kaitannya dengan perilaku konsumsi di keluarga, khususnya menyoroti perilaku altruistik dari sebagian anggota keluarga dari sudut pandang ahli ekonomi terhadap perilaku konsumsi di keluarga. Anggota keluarga altruistik melakukan serangkaian perilaku pengorbanan yang menyebabkan peningkatan kesejahteraan bagi anggota lainnya dalam keluarga. Hasil kajian sebaliknya menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya bagi anggota keluarga yang egoistik berakibat terhadap penurunan kesejahteraan anggota keluarga lainnya, khususnya yang altruistik. Sedang Narayan, et al., (2000) mengkaji kemiskinan (*poverty*) di berbagai negara serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam 19 kajian tersebut digunakan beberapa konsep atau istilah kesejahteraan sebagai sisi lain pengukuran kemiskinan seperti kesejahteraan material dan kesejahteraan psikologi.

1.4.1.2 Teori Kepastian Hukum Kelangsungan Hubungan Kerja (*Middle Range Theory*)

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu bentuk perwujudan dari peningkatan harkat dan martabat bagi kalangan pekerja/buruh adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh baik yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja maupun yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, menyatakan bahwa perlindungan hukum terhadap buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar diterapkan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis⁹. Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang unskilllabour). Kedudukan yang tidak sederajat ini disebabkan oleh karena buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan kerja. Keadaan inilah yang dianggap menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh. Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut¹⁰:

⁹ Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cetakan VIII*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010, Hlm. 6.

¹⁰ Imam Soepomo & Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Cet.I*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010, Hlm. 61.

- a. Perlindungan secara ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial, yang sekarang lebih dikenal dengan jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan pekerja berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu usaha perlindungan pekerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut dengan PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Namun berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Untuk itulah diperlukan peranan pemerintah untuk menangani masalah perburuhan/ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di

bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (homo homoni lupus).

Ditambah dan didasari oleh Permenaker No 11 tahun 2019 Tentang Syarat-Syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain itu di atur di Permenaker No 11 Tahun 2019.

1.4.1.3 Teori Pemutusan Hubungan Kerja (*Applied Theory*)

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang juga dapat disebut dengan pemberhentian, separation atau pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi biaya tenaga kerja.
2. Menggantikan kinerja yang buruk. Bagian integral dari manajemen adalah mengidentifikasi kinerja yang buruk dan membantu meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan inofasi PHK meningkatkan kesempatan untuk memperoleh keuntungan, yaitu:
 - a. Pemberian penghargaan melalui promosi atas kinerja individual yang tinggi
 - b. Menciptakan kesempatan untuk level posisi yang baru masuk

- c. Tenaga kerja dipromosikan untuk mengisi lowongan kerja sebagai sumber daya yang dapat memberikan inovasi/menawarkan pandangan baru
4. Kesempatan untuk perbedaan yang lebih besar, Meningkatkan kesempatan untuk mempekerjakan karyawan dari latar belakang yang berbeda-beda dan mendistribusikan ulang komposisi budaya dan jenis kelamin tenaga kerja.

Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki kaitan yang erat dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun tujuan lebih menitik beratkan pada jalannya perusahaan (pihak pengusaha). Maka tujuan PHK diantaranya:

1. Perusahaan/ pengusaha bertanggung jawab terhadap jalannya dengan baik dan efektif salah satunya dengan PHK.
2. Pengurangan buruh dapat diakibatkan karena faktor dari luar seperti kesulitan penjualan dan mendapatkan kredit, tidak adanya pesanan, tidak adanya bahan baku produksi, menurunnya permintaan, kekurangan bahan bakar atau listrik, kebijaksanaan pemerintah dan meningkatnya persaingan.

Menurut mangkruprawira Pemutusan Hubungan kerja (PHK) ada 2 jenis, yaitu pemutusan hubungan kerja sementara dan pemutusan hubungan kerja permanen.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Sementara, yaitu sementara tidak bekerja dan pemberhentian sementara.
2. Sementara tidak bekerja

Terkadang para karyawan butuh untuk meninggalkan pekerjaan mereka sementara. Alasannya bermacam-macam dapat berupa kesehatan, keluarga, melanjutkan pendidikan rekreasi dan lain sebagainya. keadaan ini disebut juga dengan cuti pendek atau cuti panjang namun karyawan tersebut masih memiliki ikatan dengan perusahaan dan memiliki aturan masing-masing.

1.4.2 Kerangka Konseptual

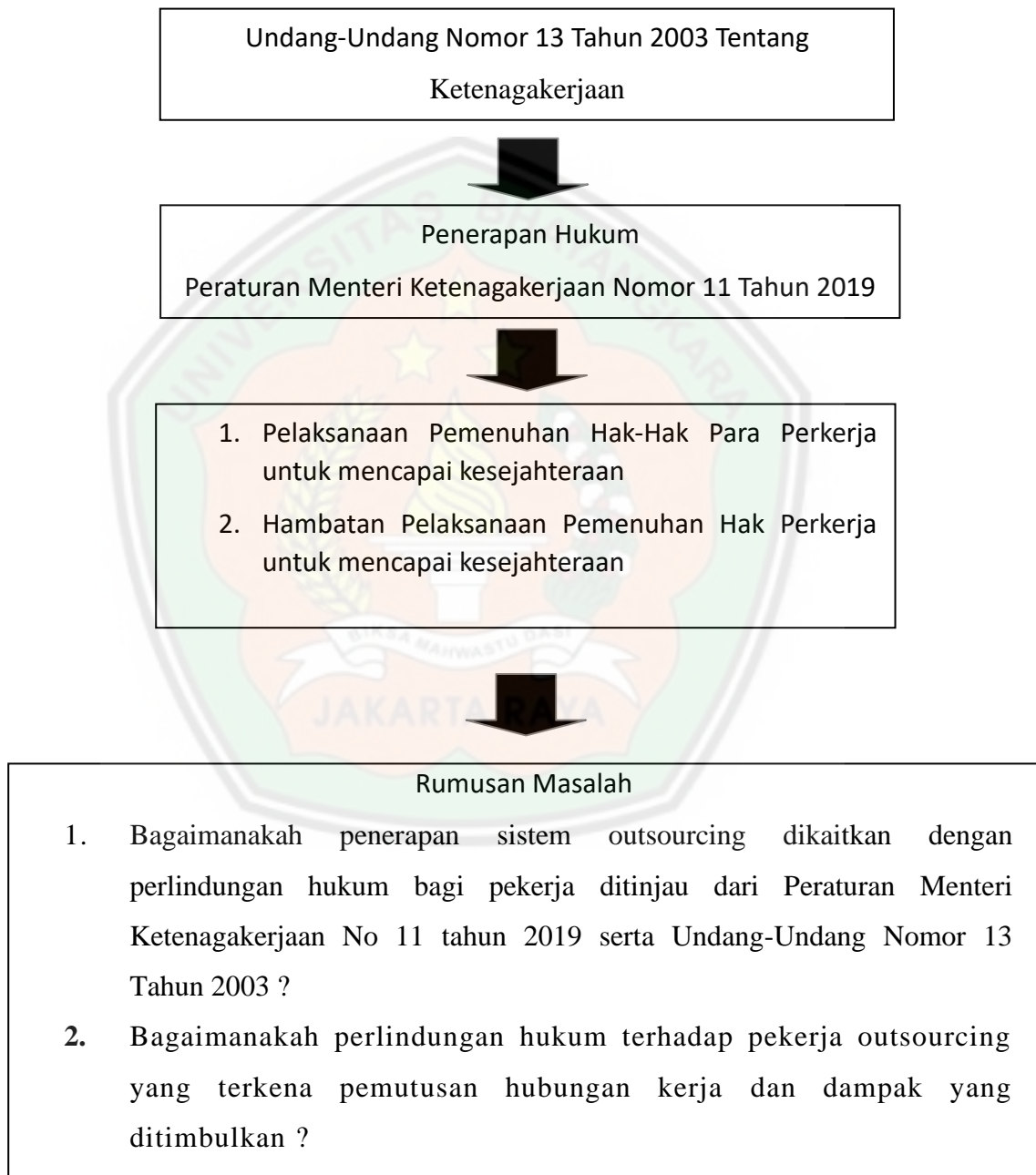
Kerangka konseptual adalah salah satu bagian yang terpenting dari penelitian untuk menghubungkan teori dan observasi, antara abstraksi dan kenyataan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini disusun definisi dari konsep – konsep yang akan digunakan agar tidak terjadi perbedaan definisi, yaitu :

1. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha/majikan.
3. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja.
4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
5. Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan.
6. Wanprestasi adalah suatu sikap dimana seseorang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kedua belah pihak.
7. Mediasi adalah suatu proses damai dimana para pihak yang bersengketa menyerahkan penyelesaiannya kepada seorang mediator (seseorang yang mengatur pertemuan antara pihak yang bersengketa) untuk mencapai hasil akhir yang adil.
8. Alih Daya Adalah pemindahan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya

produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.

1.4.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka konseptual diatas, maka disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan:

Kerangka pemikiran di atas menjelaskan pemikiran penulis dalam menganalisis, menjabarkan, dan menemukan jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini, yakni mengenai Tinjauan yuridis pelaksanaan pemenuhan hak bagi pekerja dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu perwujudan dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu untuk mewujudkan suatu peraturan yang dijadikan sebagai landasan dalam pelaksanaan bidang ketenagakerjaan. Dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut diatur terkait perlindungan terhadap pekerja mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja yang bekerja pada sebuah perusahaan.

Selain dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pula peraturan perundang-undangan lainnya yang mengakomodir terkait pengaturan hak bagi pekerja. Namun seringkali, apa yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan diabaikan begitu saja, dimana ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan tidak dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan yang ada di lapangan. Banyak sekali informasi ataupun kasus yang beredar tentang tidak dipenuhinya hak-hak dari pekerja oleh pihak perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut kemudian akan ditinjau berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.5 Metode Penelitian

Istilah penelitian adalah terjemahan dari kata bahasa Inggris *Research* berasal dari kata *re* yang berarti kembali dan *to search* yang berarti mencari.¹¹

Pencarian yang dimaksud adalah terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil pencarian akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.¹² Fungsi penelitian adalah mendapatkan kebenaran.¹³ Soerjono soekanto mengemukakan bahwa penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.

1.5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu jenis penelitian yang sifatnya mendeskripsikan atau menjelaskan peraturan-peraturan yang ada dan saat ini berlaku sebagai hukum positif.

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Sebagai penelitian hukum dengan metode penelitian yuridis normatif, pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah pendekatan perundang undangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang undangan (*statue approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani terkait perlindungan hukum terhadap Pengusaha dan Pihak ketiga sebagai pemberi Jasa Pekerja (*Outsourcing*). Sedangkan pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan cara menelaah kasus yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap Pengusaha

¹¹ Bambang Sunggono, *Metodolgi Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Press, 1997, Hlm. 28.

¹² Amiruddin Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003, Hlm 19.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Hukum Penelitian*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2005, Hlm 20.

dan Pihak ketiga. sebagai pemberi Jasa Pekerja (Outsourcing) yang telah menjadi putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum yang terhimpun dari hasil penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari:
 - a. Undang - undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
 - b. Kitab Undang - undang hukum perdata
 - c. Undang - undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - d. Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - e. Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2019 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang memberikan penjelasan mengenai hukum primer dalam bentuk buku-buku, karya ilmiah, jurnal atau pendapat para ahli tentang hal yang bersangkutan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia dan lain-lain¹⁴ ataupun data dari internet dalam membantu penelitian ini.

1.6 Sistematis Penulisan Tesis

¹⁴Hotma Pardomuan Sibuea dan Heryberthus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: rakatauw book, 2009, hlm 75.

Untuk Memudahkan Penelitian dalam penyusunan tesis ini serta untuk memudahkan pembaca dalam menelaah tesis ini, maka penulis membagi penulisan dalam lima bab, meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan tesis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tinjauan pustaka yang mengacui pada teori-teori dan doktrin untuk menunjang penulisan tesis mengenai landasan, konsep serta teori-teori yang dijadikan landasan dalam melakukan penelitian yang terkait dengan Hak-hak perkerja dari pihak ketiga (*Outsourcing*), dimensi penegakan hukum oleh hakim dalam putusan, dan dimensi perlindungan hukum oleh hakim dalam putusan.

BAB III RUMUSAN MASALAH I

Dalam bab ini merupakan pemaparan dari permasalahan terkait dengan Hak-hak perkerja dari pihak ketiga (*Outsourcing*) dan Pengusaha untuk mencapai hasil kesejahteraan bersama dan terjadi nya pemutusan hubungan kerja.

BAB IV RUMUSAN MASALAH II

Pada bab ini akan diuraikan paparan dari rumusan masalah yang pertama mengenai pendapat hakim pengadilan dalam memeriksa dan mengadili perkara terkait Hak-hak perkerja dari pihak ketiga (*Outsourcing*) dan dampak yang ditimbulkan dari pemutusan hubungan kerja.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran kepada pihak terkait berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan penulis, Mulai dari bab pertama hingga bab ke empat. Uraian simpulan dalam bab ini memiliki berbagai kelemahan. Oleh karena itu, selain berisi mengenai poin-poin simpulan, dalam bab ini juga akan diisi dengan saran-saran penulis.

