

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Perkembangan ekonomi global di dalam dunia usaha serta kemajuan teknologi yang begitu cepat berubah telah membawa banyak perubahan diberbagai sektor, sehingga menimbulkan persaingan usaha yang begitu ketat disemua sektor usaha. Kondisi yang kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dirinya dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Dengan adanya perubahan diberbagai tersebut juga menjadi sebagai salah satu penyebab terjadinya perubahan sosial, termasuk dibidang hukum ketenagakerjaan.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa: Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam sistem tata hukum Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) ditempatkan sebagai bentuk peraturan yang tinggi. Ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 dijabarkan lebih lanjut oleh peraturan yang lebih rendah yaitu terutama oleh undang-undang, penjabaran dalam bentuk undang-undang tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Selanjutnya dalam UUD'45 mengatur secara lebih tegas tentang Hak Asasi Manusia (HAM) yaitu :¹ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan

¹ Republik Indonesia, Undang-undang Dasar 1945.

yang layak bagi kemanusiaan, Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, menyatakan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, Pasal ini sangat terkait langsung dengan pekerja, Pasal 28 H ayat (1) menyatakan setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan, ayat (3) menyebutkan setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, dan ayat (4) menyatakan setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun.

Berdasarkan Konvensi Internasional dapat juga ditegaskan bahwa tenaga kerja *Outsourcing* adalah bertentangan dengan Hak Asasi Manusia (HAM) seperti deklarasi umum PBB atau Universal Declaration Of Human Rights (UDHR) yang dicetuskan pada tanggal 10 Desember 1948 di Paris Perancis. Semua Pasal Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (DUHAM) tentu saja berbicara bagi buruh, karena buruh juga manusia.² Padahal setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya, dan dilengkapi manakala perlu oleh sarana perlindungan sosial lainnya. Setiap orang berhak untuk beristirahat dan menikmati waktu senggang, termasuk pembatasan jam kerja yang wajar serta liburan berkala yang disertai upah (Pasal 24 DUHAM). Dalam Undang-undang No.39 Tahun 1999 tentang

² Armada Riyanto (Editor). *HAM Telaah Filosofis Teologis*. Seri Filsafat Teologi Widya Sasana Malang: STFT Widya Sasana, 2001, hlm. 108.

Hak Asasi Manusia (HAM) diatur dalam Pasal 24 dan Pasal 36. Pasal 24 ayat (1) yang berbunyi: Setiap orang berhak untuk berkumpul, berapat, dan berserikat untuk maksud-maksud damai. Pasal 36 Ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi:

1. Setiap orang berhak mempunyai milik, baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain demi pengembangan dirinya, keluarga, bangsa, dan masyarakat dengan cara yang tidak melanggar hukum.
2. Tidak seorangpun boleh dirampas miliknya dengan sewenang-wenang dan secara melawan hukum.

Dalam konsideran menimbang point a dan d Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi: Point a: Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indoneisa tahun 1945. Point d berbunyi : Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tidak mengenal istilah *Outsourcing*, tetapi istilah *Outsourcing* dikenal dengan dua kategori istilah yaitu yang pertama adalah penyerahan sebagian pekerjaan/pemborongan pekerjaan dan yang kedua adalah penyedia jasa tenaga kerja. Tetapi istilah pengertian dari *Outsourcing* itu sendiri dapat dilihat di dalam Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 yang isinya mengatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Didalam hubungan kerja setiap orang berhak atas suatu standar kehidupan yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya serta keluarganya, termasuk makanan, pakaian, rumah, dan perawatan kesehatan serta pelayanan-pelayanan sosial yang diperlukan, dan hak atas keamanan pada masa menganggur, sakit, tidak mampu bekerja, menajanda, lanjut usia, atau kekurangan nafkah lainnya dalam keadaan-keadaan berada di luar kekuasaannya. Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat ini diharapkan mampu mewujudkan sistem hukum nasional yang berkepribadian nasional. Artinya, ...sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan terdiri atas sejumlah peraturan perundang-undangan, yurisprudensi maupun hukum kebiasaan di bidang yang bersangkutan. Lebih dari itu, tidak sekedar berkepribadian nasional tanpa makna, melainkan hukum nasional serta penegakannya (*law enforcement*) yang tidak mempertahankan *status quo*. Artinya, hukum dan penegakannya tidak hanya mengutamakan keadilan hukum (*legal justice*), melainkan penegakan hukum yang mampu menangkap rasa keadilan masyarakat (*social justice*), sehingga pada gilirannya hukum betul-betul dapat memberikan rasa keadilan kepada rakyat (*bringing justice to the people*)³. Pemberdayaan hubungan kerja secara faktual memiliki urgensi bagi pihak-pihak yang berkaitan pada kepentingan kesejahteraan buruh, untuk mewujudkan

³ Tri Susilowati, "Hukum Berprespektif Keadilan Dalam Rangka Pemberdayaan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta" orasi ilmiah yang disampaikan dalam rangka Dies Natalis XXVII, UNDARIS, 19 Pebruari 2011, diterbitkan dalam bentuk buku. Semarang: Badan Penerbit universitas Diponogoro, 2011.hlm. 6.

aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara yang dihadapkan pada tuntutan terselenggaranya *good governance*.

Tujuan yang dimaksud dalam penerapan *good governance* adalah peningkatan harkat, martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur,⁴ baik materiil maupun spiritual. Berarti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia, bukan hanya bagi kelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan (*welfare state*).

Kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat 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. Berbagai macam cara dilakukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi perusahaan, salah satunya dengan mengurangi jumlah sumber daya manusia yang ada. Dalam perampingan sumber daya manusia yang ada, perusahaan umumnya memilih untuk merekrut para pekerja melalui Outsourcing Dan Kerja Kontrak, disamping melakukan *enrichment job* pada pegawai tetap yang ada. Hal ini dinilai lebih efisien, terutama dalam konteks biaya Sumber Daya Manusia perusahaan. *Outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi

⁴ *Ibid*

serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia (Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), outsourcing diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.

Berbicara mengenai Hubungan Industrial, tidak terlepas adanya tripartit, yaitu: pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dalam hal outsourcing ini, nampaknya belum ada garis tengah antara pengusaha dan pekerja yang ditengahi oleh pemerintah. Pemerintah hendaknya memberikan definisi yang jelas untuk sistem alih daya (outsourcing) yang ada pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengatur penerapan sistem penggunaan tenaga kerja itu oleh perusahaan, karena dalam pasal 59 dan 64 belum diterangkan secara jelas, bagaimana mekanisme sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, sehingga banyak terjadi kesalahpahaman konsep antara keduanya.

Para penganggur atau pencari kerja terpaksa menerima tawaran pemberi kerja (vendor) meskipun tidak sesuai dengan persyaratan yang seharusnya. Dalam hal ini pertimbangan moral para agen memainkan peran yang penting sehubungan dengan pengelolaan tenaga kerja. Menghadapi perilaku agen yang tidak bertanggung jawab, tenaga kerja tidak berdaya. mereka tidak mampu memperbaiki posisinya sendiri, terpaksa mengalami berbagai hal yang tidak menyenangkan. Realitas yang terjadi di PT. KDS Indonesia ada agen yang tidak membayar gaji sesuai kebutuhan hidup layak atau dibawah upah minimum sektoral kabupaten (UMSK) Kab. Bekasi, membuat kontrak kerja yang kurang menguntungkan tenaga kerja, tidak memberikan jaminan masa depan, perlindungan kerja yang kurang, dan lain-lain. Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum bagi perusahaan penyedia tenaga kerja maupun perusahaan pengguna jasa tenaga kerja outsourcing. PT. KDS Indonesia dalam hal kebijakan yang mengatur mengenai outsourcing mengacu pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dan PT.KDS Indonesia telah mengenyampingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2009~2011 pasal 11 tentang Penerimaan Pekerja Baru yang telah ditandatangani oleh Presiden Direktur PT.KDS Indonesia dengan Ketua Serikat Pekerja. Jenis pekerjaan yang di outsourcing di PT. KDS Indonesia antara lain : SATPAM, Cleaning Service, dan Driver. Masalah konsep *outsourcing* seharusnya harus dipahami secara mendalam baik dari perusahaan penyedia maupun perusahaan pengguna (PT. KDS Indonesia). Pada kenyataannya PT. KDS Indonesai kurang memahami konsep dasar dari *outsourcing* itu sendiri. Antara jenis pekerjaan kontrak dengan *outsourcing* masih agak rancu pemahamannya. Sehingga banyak jenis pekerjaan yang sebenarnya masuk dalam kategori kontrak ternyata dimasukkan kedalam kategori outsourcing. Seperti misalnya, cleaning service. Padahal jenis pekerjaan tersebut masuk kategori kerja kontrak, karena volume pekerjaannya dapat dihitung/ketahui. Selain mengenai konsep *outsourcing* dengan kerja kontrak, terdapat penyimpangan-penyimpangan lainnya seperti, sistem outsourcing diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengadaan barang dan jasa. Peraturan yang ada di Perusahaan PT.KDS Indonesia (PKB) tidak mengatur tentang Outsourcing. Hal ini berarti manusia/tenaga kerja outsourcing disamakan seperti barang/jasa. Tenaga kerja hanya diambil jasanya, tanpa mempedulikan nasib kesejahteraan, kesehatan, dan hak-hak lainnya. Tenaga kerja *outsourcing* statusnya adalah milik vendor sehingga urusan gaji/hak-hak tenaga kerja menjadi

urusan vendor. Di sini kebanyakan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh vendor dengan memberikan gaji yang sangat rendah. Upah yang dipotong Sebuah perusahaan yang memiliki usaha di bidang penyedia tenaga kerja, tentu saja akan berfikir soal keuntungan. Keuntungan yang diterima dari perusahaan semacam ini sumbernya apa lagi kalau bukan dalam bentuk komisi. Sumber dari komisi inilah yang berasal dari pemotongan upah yang seharusnya diterima penuh oleh tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha juga tidak memiliki kewajiban apapun untuk memberikan sejumlah kompensasi kepada tenaga kerja yang bersangkutan kendati ia telah bekerja dan mengabdikan untuk waktu yang cukup lama. Hal tersebut terjadi karena Pengusaha merasa bahwa tenaga kerja yang bersangkutan adalah bukan pekerjanya karena tidak ada ikatan apapun selain dalam bentuk kontrak kerja. Lebih celaka lagi, manakala tenaga kerja yang bersangkutan dikembalikan ke Perusahaan penyedia (vendor) dan ternyata tidak ada tempat baginya untuk dipekerjakan di tempat lain, maka nasibnya akan menjadi semakin tidak jelas dan sudah pasti akan berujung pada PHK. Ini berarti pula bahwa dalam sistem *outsourcing* tidak memberikan kepastian terhadap kelangsungan kerja dalam waktu yang lama serta terhadap masa depan tenaga kerja. Tenaga kerja jangan berharap akan dapat menikmati masa pensiun dengan sejumlah uang pensiun sebagai hasil kerjanya selama bertahun-tahun. Para tenaga kerja *outsourcing* tidak mempunyai perlindungan yang memadai karena perjanjian kerja antara *outsourcer* dengan *outsourcee* atau agen tidak tetap. Akibatnya tenaga kerja juga tidak bisa menjadi tenaga kerja tetap meski sudah beberapa tahun bekerja. Itulah alasannya, sehingga muncul dua tuntutan yang kuat dari para tenaga kerja pada waktu memperingati hari buruh internasional, 1

Mei 2010 yang lalu, yakni (1) hapuskan sistem kontrak, dan (2) tolak *outsourcing*. Survey pada beberapa tenaga kerja *outsourcing* menunjukkan bahwa gaji mereka lebih rendah dari pada pekerja yang bukan pekerja *outsourcing* hanya menerima Rp. 950.000,00/bulan dari jumlah upah minimum sektoral kabupaten (UMSK) Rp. 1.376.473,-/bulan, hal ini kurang baik karena kontrak tidak terbuka, karyawan hanya tahu diberi upah pokok dan tanpa jamsostek, dan dokumen kontrak hanya disimpan agen. Tenaga kerja *outsourcing* merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun.

Masa kerja buruh *outsourcing* tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan pekerja. Dengan adanya perusahaan yang melakukan sistem *outsourcing* menciptakan ketidakpastian kerja, apalagi peningkatan karir. Tenaga kerja *outsourcing* juga kehilangan kesempatan berserikat, karena baik secara terbuka maupun terselubung, perusahaan pengerah maupun pengguna tenaga kerja melarang mereka untuk berserikat dengan resiko kehilangan pekerjaan. Adanya *outsourcing* ini membuat posisi tawar tenaga kerja semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan lain. Hal ini akan memberi kesempatan yang lebih mudah bagi perusahaan yang bersangkutan untuk

menambah atau mengurangi kesempatan kerja pada calon tenaga kerja melalui kerjasamanya dengan para agen.

Akibat dari praktek ini tenaga kerja menjadi tidak jelas hak-haknya, termasuk mengenai pengupahan, hak berserikat, hak atas jaminan pekerjaan, hak atas juminan social, dan sebagainya. Di samping itu saat ini Indonesia belum siap untuk menerapkan outsourcing dikarenakan kondisi pasar kerja yang masih tidak berpihak pada tenaga kerja. Dari sisi hukum permintaan dan penawaran tenaga kerja jelas bahwa posisi tawar tenaga kerja sangat lemah sehingga apabila outsourcing diterapkan maka pemerintah harusnya menetapkan instrument hukum yang jelas untuk membatasi dan mengawasi praktek outsourcing sehingga tidak mengarah pada perdagangan tenaga kerja/*human trafficking in person for labor* dan perbudakan gaya baru. Dalam pelaksanaannya, sistem *outsourcing* sering kali terjadi perselisihan, terutama antara pengusaha dan pekerja. tenaga kerja *outsourcing* merasa ada hak-haknya yang tidak dipenuhi, sedangkan pengusaha merasa telah menjalankan semua kewajibannya.

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 ketenaga-kerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

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, 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 produktivitas 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. 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 dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja.

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*). Fakta dari study kasus mengenai pelaksanaan *Outsourcing* di PT. KDS INDONESIA Kab.Bekasi, tidak akan berbeda jauh jika penelitian yang sama dilakukan di Perusahaan-perusahaan lain yang menggunakan jasa *Outsourcing*, karena dimanapun praktik *Outsourcing* adalah buah dari fiksi dan spekulasi yang berfungsi secara mandiri tanpa merujuk pada pekerja/buruh sebagai subyek produksi yang harus dilindungi, *Outsourcing* tetap merupakan sebuah system yang otonom dengan logika dan dinamikanya sendiri.

Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan mereformasi system hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam mengenai permasalahan tenagakerja *Outsourcing* dengan judul: **“*Outsourcing* menurut Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT. KDS Indonesia Kabupaten Bekasi)”**

B. Rumusan Masalah.

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 khususnya yang ada di PT. KDS INDONESIA Kab.Bekasi sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penerapan *Outsourcing* di PT.KDS Indonesia?
2. Bagaimana kondisi tenaga kerja *Outsourcing* yang bekerja di PT.KDS indonesia, dan apakah hak-haknya terpenuhi?

C. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Bagaimana proses penerapan *Outsourcing* di PT. KDS Indonesia.
- b. Untuk mengetahui Bagaimana kondisi tenaga kerja *Outsourcing* yang bekerja di PT.KDS indonesia, dan apakah hak-haknya terpenuhi.

2. Manfaat Penelitian.

Manfaat dari penelitian skripsi dapat dilihat secara teorities dan secara praktis, yaitu:

- a. Secara teorities, dari hasil penelitian dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan khususnya tentang praktek *Outsourcing* di suatu perusahaan .
- b. Secara praktis, dari hasil penelitian ini dapat menghasilkan bahan masukan yang dapat disampaikan kepada lembaga-lembaga negara yang berwenang

membentuk undang-undang, mengubah undang-undang atau memperbaharui Undang-undang ketenagakerjaan khususnya masalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teorities, Kerangka Konsepsional, dan Kerangka Pemikiran.

1. Kerangka Teorities.

a. Teori Negara Hukum.

Sebelum berbicara teori negara hukum penulis memulai dari pendefinisian ilmu hukum dan pengertian hukum menurut pendapatnya Pipin Sayarifin, ada 2 (dua) yaitu:

- 1) Pengertian ilmu hukum adalah suatu cara untuk mempelajari hukum, atau suatu penyelidikan yang bersifat abstrak, umum dan teorities yang berusaha mengungkapkan asas-asas yang pokok dari hukum.⁵
- 2) Pengertian ilmu hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan resmi yang berwajib.⁶

Secara umum ilmu hukum dalam arti materil memiliki 2 (dua) pengertian, yakni kekuasaan dan kekuatan, kekuatan adalah paksaan dari suatu badan yang lebih tinggi kepada seseorang atau sekelompok orang. Kekuatan akan menjadi kekuasaan jika kekuatan tersebut diterima.⁷ Apabila kita tinjau dari pengertian tersebut hubungan negara dengan hukum dalam sudut pandang ilmu

⁵ Pipin Syarifin, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 1999, hlm.7. lihat DR.H Deddy Ismatullah dan Asep.A Sahid Gatara Fh, *Ilmu Negara Dalam Multi Perspektif*, Bandung: Pustaka Setia, 2007 hlm.164.

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid*, hlm.165

hukum terletak pada siapa yang membuat hukum dan kepada siapa hukum itu diterapkan dan dipertanggung jawabkan. Sedangkan teori negara hukum muncul akibat adanya kesewenang-wenangan penguasa yang menimbulkan penderitaan bagi rakyat mendorong para ahli pikir untuk menggagas suatu bentuk negara ideal yang dapat mencegah pemerintahan yang sewenang-wenang dan menindas rakyat.⁸ Konsep negara hukum mula-mula berkembang di benua Eropa adalah negara hukum penjaga malam.⁹ Konsep negara hukum penjaga malam mengalami kegagalan, kemudian munculan negara hukum formal yang dianggap lebih baik dari negara hukum penjaga malam.

Ada 4 (empat) unsur negara formal yaitu:

- a) Perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM);
- b) Pemisahan Kekuasaan;
- c) Setiap tindakan pemerintah harus berdasarkan peraturan undang-undang;
dan
- d) Adanya peradilan administrasi yang berdiri sendiri.¹⁰

Unsur pertama diatas yaitu unsur perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan unsur yang diilhami oleh doktrin Jonn Locke. Setelah negara berdiri berdasarkan perjanjian masyarakat, hak-hak kodrat masing-masing individu tetap melekat pada individu tersebut. Unsur kedua yaitu unsur pemisahaan kekuasaan merupakan unsur diilhami oleh pemikiran Montesquieu. Unsur ketiga yaitu asas legalitas diilhami oleh pemikiran untuk membatasi

⁸ Hotma P Sibuea, *Asas Negara Hukum*, Jakarta: Erlangga, 2010, hlm. 22.

⁹ Attamimi, *Peranan Kepustakaan Presiden republik Indonesia*, Lihat; Hotma Sibuea, *Asas Negara Hukum*, Jakarta: Erlangga, 2010, hlm.26.

¹⁰ Hotma P Sibuea, *Ibid*, hlm.29

kekuasaan penguasa dengan bersarkan hukum. Unsur ke empat, yaitu unsur peradilan administrasi negara merupakan unsur yang diilhami oleh pemikiran (doktrin) bahwa negara (Pemerintah) adalah subjek hukum (badan hukum) yang kebal hukum. Sebagai subjek hukum negara adalah pribadi hukum yang memiliki hak dan kewajiban seperti pribadi hukum manusia. Sebagai subjek hukum, negara dan manusia dapat melakukan perbuatan-perbuatan hukum yang menimbulkan akibat-akibat hukum berdasarkan hak dan kewajibannya.

Setiap perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum yang menimbulkan kerugian terhadap subjek hukum lain harus dipertanggungjawabkan di depan hukum (pengadilan). Atas dasar pemikiran yang demikian, jika negara sebagai subjek hukum melakukan perbuatan yang merugikan subjek hukum yang lain, dengan sendirinya negara dapat diminta pertanggungjawaban di depan pengadilan.¹¹

Ide negara hukum formal seperti dikemukakan diatas telah gagal mengikuti perkembangan jaman, karena asas legalitas yang sempit sangat terkait kepada undang-undang. Bentuk negara hukum yang ideal merupakan bentuk penyempurnaan negara formil, negara hukum ideal tersebut adalah negara hukum material/negara kesejahteraan. Tujuan negara hukum material adalah memberikan kesejahteraan kepada genap masyarakat¹². Negara kesejahteraan berkarakteristik pelayanan publik, dengan karakteristik tersebut negara hukum kesejahteraan lebih memperhatikan dan memedulikan nasib atau kemakmuran

¹¹ *Ibid*, hlm, 32.

¹² *Ibid*, hlm.38.

masyarakat secara keseluruhan dari pada nasib individu.¹³ Negara hukum kesejahteraan dianggap sebagai jalan keluar dari keadaan buruk, karena negara hukum kesejahteraan menawarkan harapan yang lebih baik bagi segenap lapisan masyarakat dimasa depan.¹⁴ Jadi negara hukum kesejahteraan persis sama dengan apa yang diamanatkan didalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Kalau dilihat dari tujuan pembangunan nasional maka negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan (Welfare State). Tetapi pelaksanaannya di Indonesia belum dirasakan oleh rakyat Indonesia khususnya mayoritas buruh dan masyarakat miskin. Untuk tercapainya keinginan apa yang diamanatkan di dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila supaya produk undang-undang/peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, DPR dengan instansi yang terkait lainnya bisa dirasakan dan memberikan kesejahteraan kepada segenap masyarakat.

b. Teori Penyelesaian Sengketa

Penyelesaian sengketa di dalam hukum perburuhan atau di bidang ketenagakerjaan harus sesuai undang-undang yaitu diatur didalam Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pengertian perselisihan perburuhan menurut Undang-undang No.2 tahun 2004 adalah Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

¹³ *Ibid*, hlm,58-59.

¹⁴ *Ibid*, hlm,60

hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Didalam sengketa perburuhan ada pihak-pihak yang berselisih yaitu:

- 1) Pengusaha atau perkumpulan
- 2) Serikat Pekerja atau Gabungan Serikat Pekerja
- 3) Pekerja secara perseorangan apabila tidak ada atau belum menjadi Anggota Serikat Pekerja.

Jenis-jenis sengketa di dalam ketenagakerjaan yaitu:

- a) Perselisihan hak yaitu perselisihan akibat adanya pelanggaran atau pengingkaran atau penetapan yang telah diatur atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan atau dalam suatu peraturan perundang-undangan.
- b) Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan akibat tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan yang dituntut oleh Serikat Pekerja dan Pengusaha menolaknya.

Contoh perbaikan syarat-syarat kerja adalah, antara lain :

- (1) Kenaikan upah
- (2) Kenaikan uang makan
- (3) Pengurangan jam lembur dan lain sebagainya.

Contoh perbaikan keadaan perburuhan, antara lain: Penambahan cuti dengan upah penuh pada waktu istirahat pekerja melahirkan, anak dikhitan/dibaptis, orang tua meninggal dll.

Prinsip-prinsip Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

- (a) Harus ada upaya penyelesaian secara damai

- (b) Memenuhi ketentuan perundang-undangan
- (c) Memperhatikan kepentingan masing-masing pihak yang berselisih
- (d) Penyelesaian harus cepat, jangan sampai berlarut-larut.

Jenjang Penyelesaian Perselisihan dalam hukum ketenagakerjaan ada 4 tingkatan yaitu:

1. Penyelesaian tingkat bipartite, bipartite merupakan langkah penyelesaian yang terbaik antara serikat pekerja/pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 4 ayat a Kep-Menaker No. 15 A/1994 jo Pasal 1 ayat 10 UU No. 2 tahun 2004). Dalam penyelesaian tingkat bipartite harus memperhatikan:

- a. Jangka Waktu Perundingan

Perundingan Bipartite dimaksud dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan. (Pasal 4 ayat b Kepmenaker No. 15A/1994).

- b. Dibuatkan risalah perundingan

Setiap terjadi perundingan dibuat Risalah perundingan yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, dalam risalah perundingan itu dimuat antara lain :

- 1) Nama dan alamat serikat pekerja
- 2) Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili
- 3) Tanggal dan tempat perundingan
- 4) Alasan dan pokok masalah perselisihan
- 5) Pendirian para pihak
- 6) Kesimpulan perundingan

- 7) Tanda tangan pihak-pihak yang melakukan perundingan (Pasal 4 ayat C Kepmenaker No. 15A/1994).
- c. Tindak lanjut dari Hasil Perundingan
- 1) Bila Tercapai kesepakatan :

Kesepakatan yang tercapai dalam perundingan, kedua belah pihak membuat Perjanjian Bersama secara tertulis ditandatangani oleh kedua belah pihak menurut ketentuan dalam Pasal 7 UU No.2 tahun 2004
 - 2) Bila gagal mencapai kesepakatan :

Jika dalam perundingan tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, selanjutnya bisa dengan jalan melalui Mediasi, Konsoliasi dan Arbitrase.
2. Penyelesaian Melalui Mediasi, Mediasi adalah: penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. (Psl 1 ayat 11, UU N0.2/2004). Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. (Pasal 8 UU No.2/2004).
3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi, Konsiliasi adalah: penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. (Psl 1 ayat 13, UU N0.2/2004). Penyelesaian

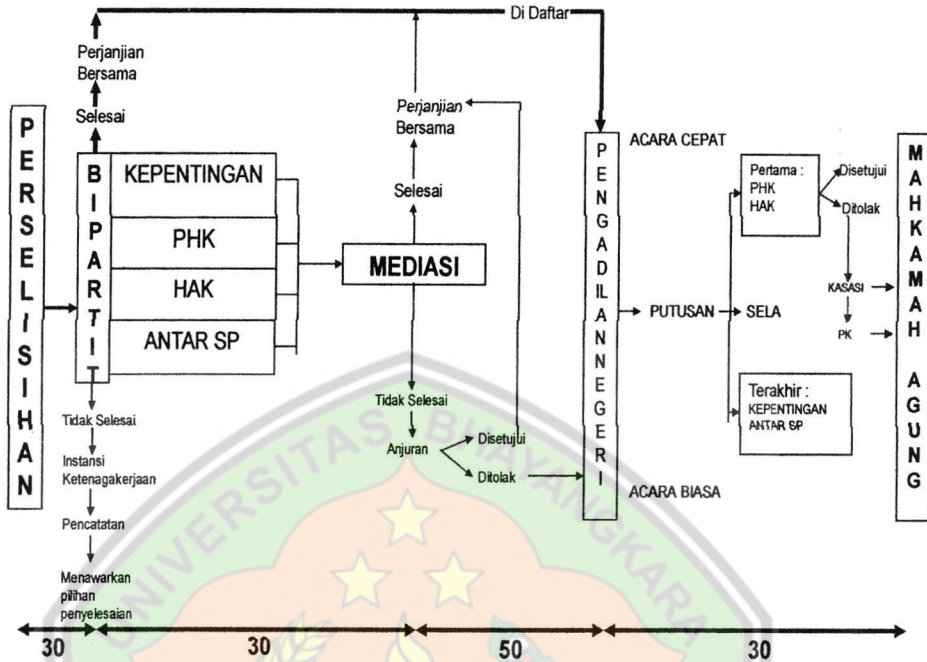
melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. (Pasal 8 UU No.2/2004).

4. Arbitrase adalah: Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. (Psl.1 ayat 15,UU N0.2/2004).

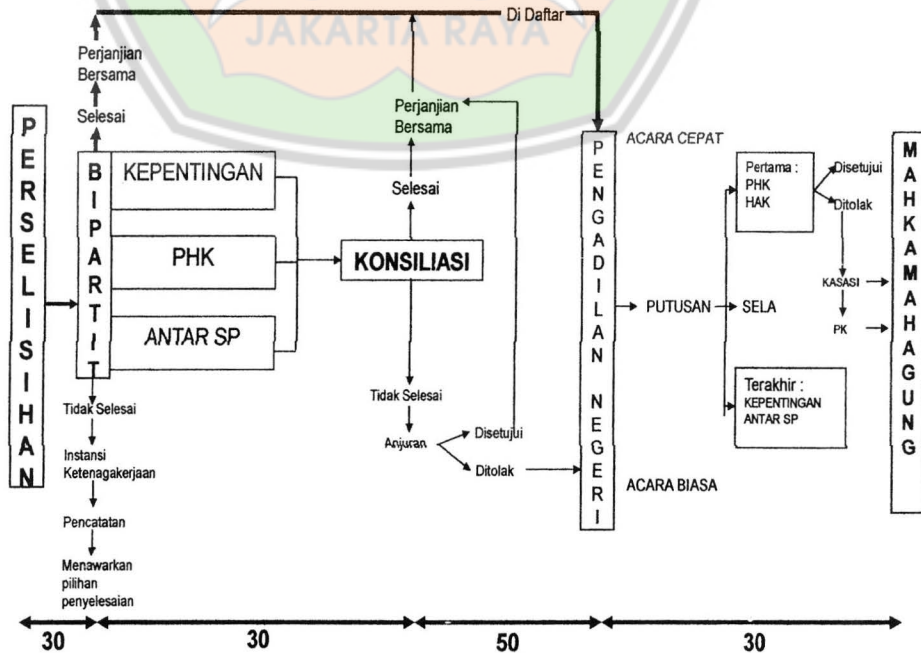
Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dalam hal penyelesaian sengketa perburuhan dapat diselesaikan dengan 2 (dua) cara yaitu:

- a. Proses Non Litigasi adalah penyelesaian diluar pengadilan:
 - 1) Bipartite → PB → didaftarkan PPHI → Eksekusi PN
 - 2) Arbitrase → PB → didaftarkan PPHI → Eksekusi PN
 - 3) Konsiliasi → PB → didaftarkan PPHI → Eksekusi PN
- b. Proses Litigasi adalah penyelesaian melalui pengadilan:
 - 1) Bipartite, → Mediasi, → Gugat ke PPHI, kasasi → MA
 - 2) Bipartite, → Konsiliasi, → gugat PPHI, kasasi → MA

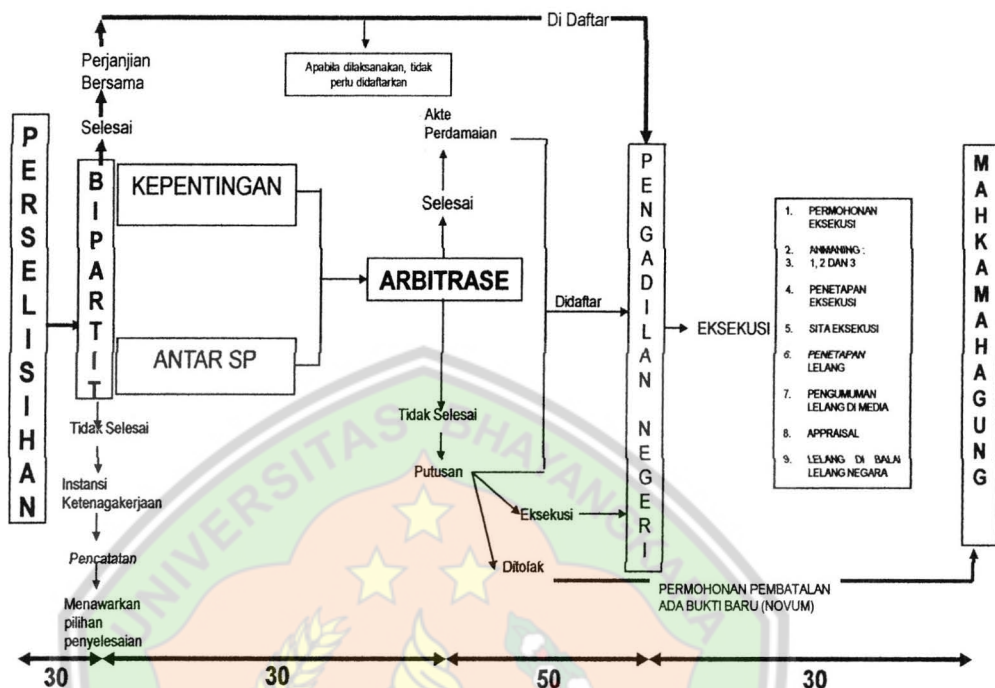
Gambar :1
Proses Mediasi



Gambar: 2
Proses Konsultasi



Gambar. 3
Proses Arbitrase



Berbagai kasus yang menimpa tenagakerja *Outsourcing* dalam hubungan kerja diperusahaan masih menyisakan persoalan yang cukup banyak serta kompleks yaitu masalah perlindungan dan ketidakadilan dalam hubungan kerja yang diterima buruh di perusahaan, semua persoalan tersebut karena ketidakberdayaan kedudukan buruh dalam hubungan kerja. Dalam konteks hubungan kerja peranan yang turut terlibat adalah adanya berbagai faktor yang melingkupi ketidakadilan. Pemberdayaan sebagai masalah yang dipersoalkan dalam hubungan kerja diperusahaan adalah problem rendahnya perlindungan terhadap buruh oleh perusahaan. Untuk mengungkap problematika tersebut adalah dengan menggunakan teori negara hukum dan teori penyelesaian sengketa. 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. Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto¹⁵, tujuan hukum perburuhan adalah:

- a) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

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.

2. Kerangka Konseptual.

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

¹⁵ Hari Supriyanto. *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik. Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hlm. 19.

(*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.¹⁶ 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.

Konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu Perlindungan dan Hukum, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku.¹⁷ 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*). Secara umum pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Selanjutnya dalam Pasal 1601 KUHPerdara disebutkan

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm.3.

¹⁷<http://id.answers.yahoo.com/> diakses tanggal 30 Desember 2010.

perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lain sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu¹⁸.

Konsep pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3, angka 4, angka 5 dan angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah:

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

¹⁸ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung: Mandar Maju, 2004, hlm.20.

- 2) Setiap usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai kepengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dalam bentuk lain.

Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan ada pula pekerjaan yang diserahkan/dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan *Outsourcing*. Konsep *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *Outsourcing*.¹⁹ Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *Outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *Outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *Outsourcing*, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (Principal), Pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (Vendor) dan terakhir adalah Pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh. Principal hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas vendor dan begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal principal tidak bertanggungjawab untuk memenuhi

¹⁹ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006, hlm.2.

hak-hak pekerja/buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *Outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah vendor, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya. Menurut Hari Supriyanto “hukum perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjolkan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa”.²⁰ Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut maka hukum ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dan masyarakat. Penegakan hukum bertujuan menciptakan kedamaian dalam pergaulan hidup manusia. Kedamaian dalam pergaulan hidup di satu pihak berarti adanya ketertiban (yang bersifat ekstern antar pribadi atau *inter personal*), dan di lain pihak artinya ketentraman (yang bersifat inter pribadi atau *personal*). Keduanya harus serasi, barulah tercapai kedamaian.²¹ Penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggung jawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-

²⁰ Hari Supriyanto, *Op Cit*, hlm. 73.

²¹ Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Bandung: Bina Cipta, 1983, hlm. 15.

Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia adalah:

- a) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya;
- b) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan,
- c) Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.²²

Tugas dan Fungsi pengawas ketenagakerjaan menurut Djoko Triyanto²³, adalah:

- (1) Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;
- (2) Memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundangundangan ketenagaker-jaan agar dapat berjalan dengan baik; dan
- (3) Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide-ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, usaha untuk

²² Hari Supriyanto, *Op Cit*, hlm.44.

²³ Djoko Triyanto, *Op Cit.*, hlm.159.

mewujudkan idea atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya.²⁴ Oleh karena itu apabila hendak menegakkan hukum, maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem. Menurut Lawrence M.Friedman sebagaimana dikutip Esmi Warasih²⁵, hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur. 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 memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi niscaya system mengalami disfunction (pincang).²⁶ Berbicara mengenai hukum sebagai suatu system norma, menurut Hans Kelsen²⁷ suatu norma dibuat menurut norma yang lebih tinggi yang disebut *Grundnorm* atau *Basic Norm* (Norma Dasar). Oleh karena itu, dalam tata susunan norma hukum tidak dibenarkan adanya kontradiksi antara norma hukum yang lebih rendah dengan norma hukum yang lebih tinggi. Kepincangan-kepincangan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan memang bermula dari tidak berfungsinya sistem hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada kompleksitas masalah ketenagakerjaan. Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-

²⁴ Esmi Warasih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*. Editor: Karolus Kopong Medan dan Mahmutarom.HR. Semarang: PT. Suryadaru Utama 2005, hlm.78.

²⁵ *Ibid*, hlm.30.

²⁶ Natabaya, *Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia, Sekjen dan Kepaniteraan MK. RI*. 2006, hlm.23.

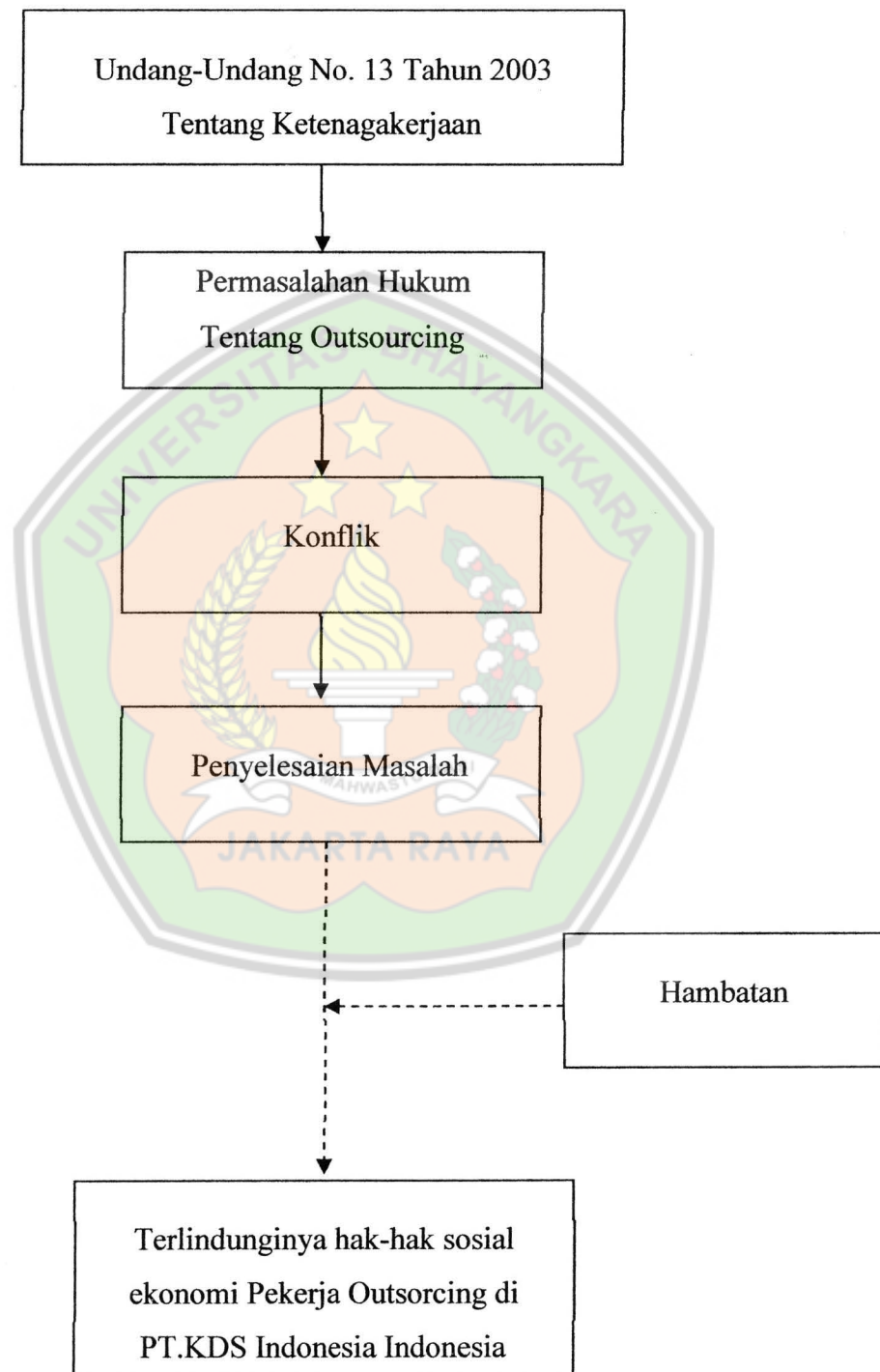
²⁷ Esmi *Op.Cit*, hlm.33.

haknya. 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 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.²⁸



²⁸ *Ibid*, hlm.30-31.

3. Kerangka Pemikiran.



E. Metode Penelitian.

Dalam penyelesaian penulisan seluruh skripsi ini, penulis memakai sajian Metode Penelitian Kepustakaan yang disistematisasikan dalam suatu format sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan.

Untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan dari penelitian ini, Peneliti mengadakan model pendekatan metode penelitian yuridis normatif dan yuridis empiris. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder (Bahan-bahan hukum). Sedangkan yuridis empiris penelitian terhadap pakta yang terjadi di lapangan.

2. Lokasi Penelitian.

Penelitian dilakukan di Perusahaan PT.KDS Indonesia, dalam penelitian ini menggunakan type Deskriptif Analitis, yang berusaha memberikan gambaran-gambaran yang secara menyeluruh, sistematis dan mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti²⁹. Peneliti akan mengkaji dan menganalisa praktik *Outsourcing* dan sistem hukum yang melingkupinya untuk diambil suatu kesimpulan terkait dengan ***Outsourcing Menurut Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 di PT.KDS INDONESIA***, jika penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara cermat karakteristik dari fakta-fakta (individu, kelompok atau keadaan), dan untuk menentukan frekwensi sesuatu yang terjadi, penelitian tersebut disebut penelitian deskriptif. Penelitian ini dimaksudkan untuk

²⁹ Soerjono Soekanto, *Op Cit*, hlm. 10.

memberikan deskripsi yang seteliti mungkin tentang manusia atau sesuatu keadaan”.³⁰

3. Jenis Data.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya³¹, yang dalam hal ini adalah Pengusaha, pekerja/buruh, dan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

Adapun yang dimaksud dengan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang terdiri dari tiga bahan hukum, yaitu³²:

- a. Bahan hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari : Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Bahan hukum sekunder , yang terdiri dari buku-buku, literatur, tulisan-tulisan, berita-berita koran dan hasil penelitian ilmiah yang berkaitan dengan materi penelitian yang dapat memperkaya referensi dalam penyelesaian penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier, yang terdiri dari kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dapat memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.

³⁰ Rianto Adi, *Op.Cit*, hlm. 58.

³¹ *Ibid*, hlm. 1.

³² Soerjono Soekanto, *Loc.Cit*, hlm. 12-13.

4. Metode Pengumpulan Data.

Dalam rangka menghimpun beberapa data primer dan data sekunder tersebut secara sistematis, utuh dan mendalam maka dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) metode pengumpulan data, yaitu:

- a. Penelitian Kepustakaan dan Dokumentasi (*library and documentation*) guna menghimpun, mengidentifikasi dan menganalisa terhadap berbagai sumber data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.
- b. Penelitian Lapangan (*field research*), guna menghimpun berbagai fakta di lapangan sebagai sumber data primer terkait realitas penerapan dan pelaksanaan sistem *Outsourcing*. Hal ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, wawancara dan pengamatan terhadap pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha yang terlibat dalam praktik *Outsourcing* serta Unit Kerja Pemerintah Kabupaten Bekasi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan.

5. Metode Analisis Data.

Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data secara kualitatif empiris, dimana Penulis menganalisis data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan (*field research*). Metode analisa kualitatif empiris didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang

bagaimana seharusnya praktik *Outsourcing* yang banyak menuai kontroversi itu dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja/buruh.

F. Sistematika Penulisan.

Sistematika penulisan dalam Skripsi ini yang terdiri dari 3 bagian dan terdiri 5 (Lima) BAB sebagai berikut:

A. Bagian Awal berisi halaman: Judul, Motto/Persembahan, Lembar Persetujuan, Lembar Pernyataan, Lembar Pengesahan, Kata Pengantar, Abstrak, dan Daftar Isi.

B. Bagian Isi, yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan, menguraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan permasalahan, metode penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

BAB II 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, berupa deskripsi hasil penelitian kepustakaan, dokumentasi dan hasil penelitian lapangan mengenai praktek *Outsourcing*.

BAB IV Pembahasan Dan Analisa Hasil Penelitian, yang berisikan pembahasan untuk memberikan jawaban atas permasalahan guna membangun suatu konsep baru bagi perlindungan hukum pekerja/buruh *Outsourcing*.

BAB V Penutup, berisi Kesimpulan dan Saran.

C. Bagian Akhir.

Pada bagian akhir dari Tulisan ini berisi Daftar Pustaka dan Lampiran-Lampiran.

