



TESIS

**ASAS PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DALAM
SISTEM ALIH DAYA**

*(PROTECTION PRINCIPLE OF LABORERS IN THE
OUTSOURCING SYSTEM)*

Oleh :

ANINDITHA BUDI PRIHAPSARI, S.H

NIM. 130720101011

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KONSENTRASI HUKUM TATA NEGARA**

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS JEMBER

2015

TESIS

**ASAS PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DALAM
SISTEM ALIH DAYA**

*(PROTECTION PRINCIPLE OF LABORERS IN THE
OUTSOURCING SYSTEM)*

Untuk Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ilmu Hukum
pada Program Pascasarjana Universitas Jember

Oleh:
ANINDITHA BUDI PRIHAPSARI, S.H
NIM. 130720101011

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KONSENTRASI HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
JEMBER
2015**

PERSETUJUAN PENELITIAN TESIS

TESIS INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 11 Juli 2015

Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dr. Aries Harianto, S.H., M.Hum

NIP. 196912301999031001

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Jayus, S.H., M.Hum

NIP. 195612061983031003

Mengetahui:

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Jember

Dr. Jayus, S.H., M.Hum

NIP. 195612061983031003

PENGESAHAN

Tesis Dengan Judul:

**ASAS PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DALAM SISTEM ALIH
DAYA**

(PROTECTION PRINCIPLE OF LABORERS IN THE OUTSOURCING SYSTEM)

Oleh:

**ANINDITHA BUDI PRIHAPSARI, S.H
NIM. 130720101011**

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Aries Harianto, S.H., M.Hum.
NIP. 196912301999031001

Dr. Jayus, S.H., M.Hum.
NIP. 195612061983031003

**Mengetahui,
Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
Fakultas Hukum Universitas Jember
Dekan**

Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H., M.Hum.
NIP. 197105011993031001

Dipertahankan di hadapan Tim Dosen Penguji pada:

Tempat : Fakultas Hukum Universitas Jember

Nomer SK Tim Dosen Penguji : 2004/UN25.1.1/SP/2015

Tim Penguji Ketua

Dr. Fanny Tanuwijaya, S.H., M.Hum

NIP. 196506031990022001

Sekretaris

Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.Hum

NIP. 198206232005011002

Anggota I

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP. 196912301999031001

Anggota II

Dr. Jayus, S.H., M.Hum.

NIP. 195612061983031003

MOTTO:

“Sukses itu ketika kita selalu berdisiplin, karena sebuah kesuksesan tidak bisa diraih dengan cara instan, tetapi melalui proses yang panjang dan semangat pantang menyerah.”

Aninditha Budi Prihapsari

PERSEMBAHAN:

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk Keluarga Besarku, Almamater tercinta, Bangsa dan Negara.

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Magister Ilmu Hukum), baik di Universitas Jember maupun di perguruan tinggi lain.
2. Tesis ini merupakan hasil gagasan ide, pemikiran dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari arahan tim pembimbing.
3. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan maupun daftar pustaka.
4. Apabila ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini maupun sanksi lainnya yang berlaku di lingkungan Universitas Jember.

Jember, 11 Juli 2015
yang membuat pernyataan,

Materai Rp. 6000

Aninditha Budi Prihapsari
NIM. 130720101011

RINGKASAN

Sistem kerja alih daya di Indonesia telah ada dalam sejarah perburuhan di Indonesia dan saat ini telah ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan. Namun yang menjadi persoalan adalah pelaksanaan alih daya dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan terutama disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian saat ini praktik Alih daya tidak dapat dihindari oleh pekerja apalagi bagi pengusaha yang sangat merasakan manfaatnya hal-hal tersebut mendapatkan legalitas tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang dalam UU Ketenagakerjaan.

Sistem kerja alih daya ini membuat para pekerja tidak berhenti untuk terus memperjuangkan penghapusan alih daya dari UU Ketenagakerjaan. Mulai dari melakukan demonstrasi dari berbagai serikat pekerja dan aliansi buruh hingga mengajukan peninjauan kembali kepada Mahkamah Konstitusi (MK) tentang pasal-pasal yang mengatur mengenai alih daya. Pekerja berharap pasal-pasal tersebut dihapuskan atau ditinjau kembali sehingga mampu mengadopsi kepentingan para pekerja yaitu mendapatkan keadilan, perlindungan upah, jaminan kesejahteraan serta diberikannya hak-hak yang harus diperoleh pekerja. Dalam perkembangannya tak lama setelah Undang-Undang Ketenagakerjaan diberlakukan, beberapa serikat pekerja/buruh mengajukan perlawanan atas legalisasi sistem alih daya dan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Mereka mengajukan uji materi atau *judicial review* ke MK.

Permasalahan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu: mengenai sistem alih daya dalam UU Ketenagakerjaan telah sesuai dengan asas-asas perlindungan bagi pekerja/buruh dan mengkaji serta menganalisis keputusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 telah memenuhi perspektif asas-asas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Metodologi yang digunakan adalah dengan yuridis normatif dan menggunakan 3 (tiga) pendekatan yaitu: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case Approach*).

Hasil kajian dan analisis ini adalah: *pertama*, perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja alih daya yang diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 antara lain adalah perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, upah, jasa, dan Jamsostek, Berdasarkan hal tersebut membuktikan bahwa UU Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya sudah sesuai memberikan jaminan atas perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang sesuai dengan asas-asas perlindungan bagi pekerja/buruh; *kedua*, adanya putusan MK terkait dengan uji materi Pasal UU Ketenagakerjaan ini, berimplikasi terhadap beberapa hal terkait dengan adanya bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Pertama terkait dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian kerja waktu tidak

tertentu, pekerja yang putus hubungan kerja harus mendapat pesangon selain itu dapat diberlakukan masa percobaan. Perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan alih daya harus memuat syarat pengalihan perlindungan hak pekerja demikian juga antara perusahaan alih daya dengan pekerjaannya. Dalam hal terjadi penggantian perusahaan alih daya, maka kontrak kerja tetap dilanjutkan dengan perusahaan yang baru. Masa kerja yang telah dilalui pada perusahaan lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan baru. Tidak boleh ada perbedaan hak antara pekerja tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja alih daya pada pekerjaan yang sama yakni memegang pada prinsip keadilan yang telah memenuhi perspektif asas perlindungan bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut direkomendasikan, bahwa pertama, diperlukan adanya banyak pihak yang berperan aktif untuk menegakkan peraturan yang sudah ada antara lain: peran pengusaha, peran pemerintah serta peran serikat pekerja. Kedua, Pemerintah dalam hal ini sebaiknya merevisi kembali pasal-pasal yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan sistem alih daya, yang mana dalam revisinya itu harus melanjutkan amanah yang terkandung dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, dimana dalam merevisi tersebut selanjutnya tidak merugikan kepentingan pekerja/buruh alih daya.

Kata Kunci : Asas, Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum.

SUMMARY

Outsourcing employment system in Indonesia has existed in the history of labor in Indonesia and is currently set out in Regulation Legislation. But the problem is the implementation of *Alih daya* within a few years after the publication of Law No. 13 of 2003 on Labour here in after abbreviated Labor Law still have many weaknesses, mainly due to the lack of regulations issued by the Government as well as inequities in the implementation of the employment relationship between the employer and the worker. However, the current practice of *Alih daya* can not be avoided by workers especially for entrepreneurs who really feel the benefits these things get legal without regard to things that are forbidden in the Law No. 13 of 2003 on Manpower.

This power over the working system makes the workers did not stop to continue to fight for the elimination of Outsourcing of Employment Act. Ranging from demonstrations of various labor unions and alliances to apply for judicial review to the Constitutional Court about the provisions that regulate the transfer of power. Workers hope the articles are abolished or revised so as to adopt the interests of the workers are getting justice, protection of wages, welfare, and given the rights of workers to be obtained. In the development shortly after the Act enacted labor, some labor opposition filed on legalization system Outsourcing and PKWT. They filed a judicial or judicial review to the Constitutional Court (MK).

Problems in this study there are two (2), namely: the power transfer system in Act No. 13 Year 2003 on Manpower has been in accordance with the principles of protection for workers/laborers and reviewing and analyzing the Constitutional Court decision No. 27/PUU-IX/2011 has met the perspective of the principles of legal protection for laborers. The methodology used is the normative juridical and use three (3) approaches: the approach law (statute approach), the conceptual approach (conceptual approach) and approaches the case (case Approach).

A review and analysis are: first, the legal protection given to workers Outsourcing regulated in Law No. 13 In 2013, among others, is the protection of the basic rights of workers/laborers, wages, services, and Social Security, Under these conditions prove that the Employment Act No. 13 In 2013 following implementation regulations have expressly guarantees the protection and legal certainty for laborers are in accordance with the principles of protection for laborers; second, the decision of the Court relating to judicial article of the Employment Act, the implications on several issues related to the forms of legal protection for workers. The first related to the employment relationship is based on employment agreements for an unspecified time, workers who drop out of the employment relationship must receive severance but it can be imposed on probation. Employment agreement between the employer by giving the company Outsourcing company shall contain the terms transfer of protection of workers'

rights as well as between the company Outsourcing the work. In the event of replacement of Outsourcing company, the employment contract is continued with the new company. Working lives have been passed in the old company should remain in existence and taken into account by the new company. There should be no distinction between the rights of workers remain at the employer company with outsourced workers in the same job that holds to the principle of justice that has seseuai with protection for laborers.

Based on the results of these studies is recommended, that the first, necessary for many people who participate actively to enforce existing rules among others: the role of employers, role of government and the role of trade unions. Secondly, in this case the Government should revise the clauses pertaining to the employment relationship with the Outsourcing system, which in its revision must continue in the spirit embodied in the Constitutional Court Decision No. 27/PUU-IX/2011, in which no further revise the detrimental to the interests of the laborers Outsourcing.

Keywords: Principles, Employment, Labour Relations and Legal Protection.

RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS

1. Nama : Aninditha Budi Prihapsari
2. Tempat/Tgl Lahir : Jember, 9 Maret 1986
3. Nama Ayah-Ibu : Drs. H. Gandu Budiwinarno, S.H., M.M. dan
Hj. Bendit Prihatin S.E
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jl. Letjen Suprpto gg. Prambors No. 115A Jember

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Sekolah Dasar Negeri Kepatihan XVII Jember, tamat tahun 1998.
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jember, tamat tahun 2001.
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Jember, tamat tahun 2004.
4. Program S1 pada Universitas Jember, lulus tahun 2008.
5. Program Magister (S2) Ilmu Hukum pada Program Pascasarjana Universitas Jember 2013 hingga sekarang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Dr. Aries Harianto, S.H., M.Hum, Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran demi terselesainya pengerjaan Tesis ini.

Terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Dr. Jayus, S.H., M.Hum, Dosen Pembimbing Anggota (DPA) yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran demi terselesainya pengerjaan Tesis ini.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H., M.Hum yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Dr. Jayus, S.H., M.Hum., sebagai Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember;
3. Dr. Fanny Tanuwijaya, S.H., M.Hum, Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.Hum dan Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H, M.Hum sebagai Dosen

penguji tesis yang telah memberikan masukan-masukan yang sangat berharga bagi penulis;

4. Guru Besar dan Staf Pengajar pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember (penulis tidak bias menyebutkan satu persatu), dengan perantara Beliau-Beliau, penulis mendapatkan ilmu yang sangat berguna bagi masa depan penulis;
5. Suamiku tercinta Hendarko Yudi Prabowo dan putri terhebatku Calistya Henditha Putri yang selalu menjadi penyemangat terselesainya pengerjaan tesis ini;
6. Penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tuaku, Drs. H. Gandu Budiwinarno, S.H., M.M. dan Hj. Bendit Prihatin, S.E, dengan doa dan dukungan beliau-beliau yang tidak pernah berhenti dalam menyertai langkah penulis dalam menjalani kehidupan sampai pada tahap penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata 2 (S2) di Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Universitas Jember;
7. Kedua Jagoanku Ongki Budi Anggriawan dan Nanda Budi Wiratama, terima kasih atas bantuannya selama ini;
8. Keluarga Besarku dari Alm. M. Abidin, Alm. Su'ud serta Ayahanda Soesanto yang membantu penulis untuk mempermudah menyelesaikan tesis ini;
9. Teman serta Tenaga Admintrasi Mbak Nita, Mbak Nurul, Bapak Dedi, Mas Abbas, Mbak Mey, Bapak Narto yang selalu memberikan bantuan tanpa bosan-bosannya pada penulis;

10. Teman angkatan magister Ilmu Hukum Universitas Jember angkatan 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu terima kasih banyak atas kerjasamanya.

Penulis sadar bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah penulis usahakan semaksimal mungkin, untuk itu demi kesempurnaan tesis ini, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa-jasa, kebaikan serta bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini memberi manfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca.

Jember, 11 Juli 2015
Penulis

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan tesis dengan judul “**Asas Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Sistem Alih Daya**” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bantuan dari semua pihak baik moril, spiritual maupun materiil, penulisan tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Besar harapan penulis supaya hasil penulisan tesis ini dapat berdayaguna dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi seputar Perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh Alih Daya. Namun demikian, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan keterbatasan bekal ilmu yang ada pada diri penulis pada saat menulis tesis ini. Oleh karena itu, untuk perbaikan dan penyempurnaan penulisan tesis ini, penulis senantiasa akan menerima kritik dan saran dari semua pihak.

Jember, 11 Juli 2015

Aninditha Budi Prihapsari
NIM. 130720101011

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	i
PRASARAT GELAR	ii
PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN TIM PENGUJI:	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN:	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
RIWAYAT HIDUP	xii
UCAPAN TERIMA KASIH	xiii
KATA PENGANTAR	xvi
DAFTAR ISI	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Metode Penelitian	7
1.5.1 Tipe Penelitian.....	7
1.5.2 Pendekatan Masalah	7
1.5.3 Sumber Bahan Penelitian Hukum	9
1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Penelitian Hukum.....	11

1.5.5 Metode Penyajian Bahan Penelitian Hukum.....	12
1.5.6 Analisis Bahan Hukum.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Pengertian Asas.	14
2.2 Ketenagakerjaan.	17
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	17
2.2.2 Ketenagakerjaan di Indonesia.....	23
2.3 Pengertian Hubungan Kerja.....	32
2.4 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh.....	34
2.4.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	34
2.4.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh.....	41
2.5 Teori Keadilan dan Hak Asasi Manusia	45
2.5.1 Teori Keadilan.....	45
2.5.2 Teori Hak Asasi Manusia	50
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	61
BAB IV PEMBAHASAN.....	65
4.1 Asas perlindungan bagi pekerja/buruh dalam sistem alih daya menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.....	65
4.2 Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 terhadap perspektif asas-asas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.....	83
BAB V PENUTUP	109
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	113

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

¹ Penulis menggunakan istilah Alih Daya berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64, Tentang Ketenagakerjaan.

perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas serta daya saing di pasaran.²

Pelaksanaan alih daya 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.

Hukum positif di Indonesia, alih daya dapat dilihat pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tentang pemborongan pekerjaan dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Istilah alih daya memang tidak secara eksplisit digunakan, baik dalam KUHPerdata maupun Undang-undang Ketenagakerjaan, tapi makna yang dimiliki termuat dalam Pasal 1601b KUHPerdata dan Pasal 64 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 dana *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,

² Zulfikar, Makalah: “*Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, Jakarta, 20 Juni 2007, hlm. 1.

dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (supporting) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional.³

Alih daya akhir-akhir ini menjadi salah satu kata yang sering kita dengar terutama tidak lepas dari demo yang dilakukan para 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.⁴ 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.⁵

Alih daya diatur dalam pasal 64 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:⁶

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

Namun pada kenyataannya, Undang-undang tersebut dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) dan merugikan para buruh. Permasalahan ini bahkan sudah pernah diajukan ke Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut MK) dan sebagai

³ Zulfikar, *ibid*, hlm. 3.

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

⁵ Presidentpostindonesia, *Loc, Cit*.

⁶ Lihat pasal 64 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

hasilnya MK telah menerbitkan putusan MK No 27/PUU-IX/2011 dimana pada intinya keputusan tersebut menyatakan bahwa:⁷

“frasa perjanjian kerja waktu tertentu” dalam pasal 65 ayat (7) dan frasa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan:

1. Bertentangan dengan UUD NRI 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 tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa/pekerja⁸

Perlu diketahui bahwa putusan MK tersebut tidaklah mencabut keberlakuan pasal UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai alih daya, namun hanya membatasi agar kepentingan para pekerja alih daya ini dilindungi.

Putusan MK ini juga telah ditindaklanjuti oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transportasi (Kemenakertrans) dengan menerbitkan Surat Edaran No B.31/PHIJKS/I/2012 tentang pelaksanaan putusan MK No 27/PUU-IX/2011⁹.

⁷ Republik Indonesia, Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

⁸ putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011.

⁹ Republik Indonesia, Surat Edaran Kemenakertrans Nomor B.31/PHIJKS/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27PUU-IX/2011.

Dengan demikian MK telah memutuskan setiap pekerja alih daya harus mendapatkan hak yang sama dengan pekerja non alih daya. Selain itu perusahaan alih daya harus memperhitungkan masa kerja yang ada sebagai acuan untuk menentukan upah dan hak-hak lainnya diperusahaan alih daya yang bersangkutan, termasuk terjadi hal pengalihan kepada perusahaan penerima pekerjaan yang lain.

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 di atas maka penulis membahas lebih lanjut untuk mengangkat tema tesis dengan judul **“Asas Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Sistem Alih Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka ada 2 permasalahan yang akan menjadi topik penelitian tesis yaitu:

1. Apakah sistem alih daya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah sesuai dengan asas-asas perlindungan bagi pekerja/buruh?
2. Apakah keputusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 telah memenuhi perspektif asas-asas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan suatu hasil yang dikehendaki dalam penelitian tesis.

Adapun tujuan penelitian tesis ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis sistem alih daya menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sesuai dengan asas-asas perlindungan pekerja/buruh;
2. Untuk mengkaji dan menganalisis keputusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 dalam perspektif asas-asas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

1.4 Manfaat Penelitian

Atas hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, yaitu bahan untuk pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum Ketenagakerjaan dan bagi penulis dapat melatih diri dalam rangka melakukan penelitian dan bisa memperoleh pengalaman untuk memperluas wahana pengetahuan, terutama dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh alih daya sehingga dapat dipahami secara utuh mengenai asas-asas perlindungan pekerja/buruh;
2. Secara praktis, yaitu Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemikiran dan masukan kepada masyarakat umum, khususnya lembaga pembentuk undang-undang dalam rangka menetapkan peraturan, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian suatu tesis didalamnya digunakan metode tertentu yang sistematis dan terarah guna mendapatkan hasil pemecahan dan kesimpulan yang mempunyai nilai validiti serta dapat dipertanggung jawabkan. Metode Penelitian hukum adalah suatu cara yang digunakan dalam Ilmu Hukum untuk menemukan kebenaran hukum. Untuk itu metode yang digunakan harus tepat, karena metode penelitian merupakan faktor penting dalam penelitian karya ilmiah atau tesis sehingga dapat mencapai tujuan dan untuk mengetahui obyek yang dibahas. Metode yang digunakan penulis dalam penyusunan tesis ini, adalah sebagai berikut:

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif (*legal research*) yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-Undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam tesis ini¹⁰.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah menggunakan tiga pendekatan, yaitu pendekatan Undang-Undang (*statute*

10 Peter Mahmud Marzuki (a), *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 12.

approach), pendekatan kasus (*case approach*) dan konseptual (*conceptual approach*).

Menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum. Dari pengertian tersebut dapat disebutkan bahwa yang dimaksud dengan statute adalah berupa legislasi dan regulasi. Dengan demikian, pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi¹¹. Pendekatan Undang-undang ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isi hukum yang sedang ditangani¹².

Pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan cara melakukan kajian terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Kasus ini dapat berupa kasus yang terjadi di Indonesia maupun di luar negara lain. Yang menjadi kajian pokok didalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning* yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan. Perlu dikemukakan disini bahwa pendekatan kasus (*case approach*) tidak sama dengan studi kasus (*case study*). Didalam pendekatan kasus, beberapa putusan pengadilan dikaji untuk referensi bagi suatu isu hukum, sedangkan studi kasus merupakan suatu studi terhadap kasus tertentu dari berbagai aspek hukum.

11 Ibid, hlm. 97.

12 Ibid, hlm. 93.

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) beranjak dari pandangan pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang diangkat.

1.5.3 Sumber Bahan Penelitian Hukum

Bahan hukum merupakan alat dari suatu penelitian yang dipergunakan untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada. Sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam tesis ini ada 3 macam yaitu :

1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai autoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dan perbuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim¹³, Bahan-bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah terdiri :

1. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Kitab Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1847 Tentang Peraturan Hukum Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial;
5. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

¹³ Ibid, hlm. 141.

6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang pengesahan Konvensi ILO No 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan;
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum;
9. Kepmenakertrans No.Kep.100/MEN/VI/2004 tentang PKWT jo. Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh jo. Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain;
10. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan¹⁴.

1.5.3.3 Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum penunjang atas penyempurnaan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, antara lain berupa artikel-artikel

¹⁴ Ibid, hlm. 51-52.

yang didapatkan dari jaringan internet yang berhubungan dengan isu hukum yang menjadi pokok bahasan dalam karya tulis ini.¹⁵

1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Penelitian Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mendapatkan landasan teori berupa pendapat para ahli/pihak yang berwenang serta untuk memperoleh informasi baik dalam keterangan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada serta berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti dan selanjutnya dipelajari sebagai satu kesatuan yang utuh¹⁶. Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Peraturan perundang-undangan

Studi ini merupakan upaya untuk menelaah dan memahami peraturan perundangan-undangan yang mengatur mengenai pokok permasalahan.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mencari konsepsi, teori, doktrin, pendapat hingga berbagai temuan yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi pokok pembahasan. Studi kepustakaan ini dilakukan dengan mengkaji, menganalisa dan menelaah karya ilmiah, buku literatur termasuk majalah yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti¹⁷.

¹⁵ Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Banyumedia Publishing, Edisi revisi 2006), hlm. 323.

¹⁶ Ibid, hlm. 28-34.

¹⁷ Ibid, hlm. 28-34.

1.5.5 Metode Penyajian Bahan Penelitian Hukum

Bahan-bahan yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk uraian disusun secara sistematis. Dalam arti keseluruhan bahan yang diperoleh akan dihubungkan satu dengan yang lainnya disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh.

1.5.6 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan metode atau cara menemukan jawaban atas permasalahan yang dibahas. Penulis harus memperhatikan dan menggunakan beberapa langkah sebagai berikut¹⁸:

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi dalam menjawab isu hukum;
5. Memberikan perskriptif yang telah dibangun dalam kesimpulan.

Penulis menggunakan metode analisis yuridis melalui penalaran deduktif, yaitu menganalisis baik itu bahan hukum primer dan sekunder serta dikaitkan dengan fakta hukum yang terkait. Metode deduktif adalah suatu yang berpangkal

¹⁸ Ibid, hlm. 51-52.

dari hal yang umum ke hal yang khusus¹⁹. Penulis juga menggunakan metode penafsiran sistematis dengan menghubungkan pasal satu dengan pasal lainnya dalam satu perundang-undangan ataupun Undang-Undang lainnya karena suatu Undang-Undang selalu berkaitan dengan perundangan lainnya dan tidak ada Undang-Undang yang berdiri sendiri lepas sama sekali dari keseluruhan sistem perundang-undangan²⁰.

¹⁹ Ibid, hlm. 51-52.

²⁰ Dewi Astutty Mochtar dkk., *Pengantar Ilmu Hukum*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2012) Hlm. 77-78.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Asas

Asas hukum merupakan sebuah aturan dasar atau merupakan prinsip hukum yang masih bersifat abstrak. Dapat pula dikatakan bahwa asas dalam hukum merupakan dasar yang melatarbelakangi suatu peraturan yang bersifat kongkrit dan bagaimana hukum itu dapat dilaksanakan.²¹

Asas dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah *principle* sedangkan didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia asas dapat berarti hukum dasar atau dasar yakni sesuatu yang menjadi tumpuan berpikir atau berpendapat. Selain itu, asas juga diartikan sebagai dasar cita-cita.

Asas hukum merupakan sesuatu yang sangat mendasar dalam hukum yang harus dipedomani. Peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan asas dalam hukum. Demikian pula dengan implementasi atau pelaksanaan hukum dalam kehidupan sehari-hari serta segala putusan hakim harus senantiasa mengacu pada asas dalam hukum tidak boleh bertentangan dengannya.

Terdapat beberapa pengertian yang diberikan oleh para ahli terhadap asas hukum, antara lain:

- A. Asas dalam hukum menurut Van Scholten ialah sebuah kecenderungan yang disyaratkan oleh pandangan kesusilaan manusia pada hukum dan merupakan sifat umum dengan segala keterbatasannya sebagai pembawaannya, namun hal itu tidak boleh tidak harus ada.

²¹ <http://stathukum.com/asas-hukum.html> diakses tanggal 27 juni 2015.

- B. Asas dalam hukum menurut Bellefroid merupakan norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan- aturan yang lebih umum.
- C. Asas dalam hukum menurut Van der Velden yakni tipe putusan yang digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai situasi atau digunakan sebagai pedoman berperilaku.
- D. Asas dalam hukum menurut Van Eikema Hommes bukanlah norma-norma hukum konkrit tetapi adalah dasar pikiran umum atau petunjuk bagi hukum yang berlaku.

Berdasarkan pengertian yang diberikan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:²²

Asas hukum merupakan pikiran dasar yang umum dan bersifat abstrak serta bukan merupakan hukum yang kongkrit. Namun asas hukum terdapat dalam setiap sistem hukum dan menjelma dalam setiap hukum positif sehingga dapat ditemukan dengan menelusuri sifat-sifat umum dalam peraturan hukum.

Norma hukum dan asas hukum adalah dua hal yang berbeda dalam ilmu hukum. Terdapat beberapa perbedaan mendasar antara norma hukum dan asas dalam hukum, sebagai berikut:²³

- A. Secara bentuknya, norma hukum terdiri dari peraturan yang nyata sedangkan asas hukum merupakan dasar pemikiran yang bersifat umum dan abstrak;

²² Ibid.

²³ <http://www.rudipradisetia.com/2010/09/asas-asas-hukum-di-indonesia-dianjukan.html> diakses tanggal 27 juni 2015.

- B. Secara konseptual, norma hukum merupakan penjabaran atas ide atau konsepsi sedangkan asas hukum merupakan konsepsi dasar yang dijabarkan dalam norma hukum;
- C. Aspek pemberian sanksi, pelanggaran terhadap norma hukum akan mendapatkan sanksi sedangkan asas hukum tidak memiliki sanksi.

Perbedaan tersebut diatas memberikan gambaran bahwa yang jelas bahwa asas hukum merupakan dasar atas pembentukan peraturan hukum atau norma hukum sedangkan norma hukum itu sendiri berasal atau bersumber kepada asas hukum.

Fungsi asas hukum terbagi atas dua fungsi yaitu fungsi asas hukum dalam hukum dan fungsi asas hukum dalam ilmu hukum yakni:

1. Fungsi Asas Hukum dalam Hukum

Fungsi asas hukum dalam hukum mendasarkan eksistensinya pada rumusan oleh pembentuk undang-undang dan hakim (ini merupakan fungsi yang bersifat mengesahkan) serta mempunyai pengaruh yang normatif dan mengikat para pihak.

2. Fungsi Asas Hukum dalam Ilmu Hukum

Fungsi asas hukum dalam ilmu hukum hanya bersifat mengatur dan eksplikatif (menjelaskan). Tujuannya ialah memberikan ikhtisar, tidak normatif sifatnya dan tidak termasuk hukum positif.

Sifat instrumental asas hukum yaitu bahwa asas hukum mengakui adanya kemungkinan-kemungkinan, yang berarti memungkinkan adanya penyimpangan-penyimpangan sehingga membuat sistem hukum itu tidak terlalu ketat.

Berbicara mengenai macam-macam asas hukum, maka asas hukum dapat dibagi menjadi asas hukum umum dan asas hukum khusus, yakni :

1. Asas Hukum Umum

Asas Hukum Umum adalah asas hukum yang berhubungan dengan seluruh bidang hukum, seperti *asas lex posteriori derogat legi priori* (Undang-Undang yang berlaku kemudian membatalkan Undang-undang terdahulu sejauh mana mengatur objek yang sama). Asas yang diartikan bahwa apa yang lahirnya tampak benar, maka untuk sementara harus juga dianggap demikian sampai diputus (lain) oleh pengadilan.

2. Asas Hukum Khusus

Asas Hukum Khusus berfungsi dalam bidang yang lebih sempit seperti dalam bidang hukum perdata, hukum pidana, hukum internasional dan sebagainya. Asas hukum ini sering merupakan penjabaran dari asas hukum umum, seperti *asas pactasunt, servanda* (setiap janji itu mengikat), *asas konsesualisme*, asas yang tercantum dalam pasal 1977 BW dan juga asas praduga tak bersalah.

2.2 Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang tenaga kerja, bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi

kebutuhan masyarakat”. Namun undang-undang ini sudah tidak digunakan lagi setelah adanya undang-undang yang baru yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.²⁴

Pengertian tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan juga sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman Simanjuntak dalam bukunya *“Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”* yaitu bahwa tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga”.²⁵

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak ini memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima

²⁴. Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2001), Hlm. 3.

²⁵ Loc.cit.

upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²⁶

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, karena istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan sejak zaman penjajahan Belanda. Dalam peraturan yang lama sebelum UU Ketenagakerjaan untuk menyebutkan tenaga kerja menggunakan istilah buruh. Hal ini dipertegas dengan pengertian mengenai buruh pada zaman Belanda yaitu:

Buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Orang-orang yang melakukan pekerjaan ini disebut “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai Karyawan / Pegawai “*White Collar*”.²⁷

Namun setelah merdeka tidak ada lagi perbedaan antara buruh halus dengan buruh kasar, semua orang yang bekerja di sektor swasta adalah buruh seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1975 Pasal 1 ayat (1) a tentang Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Perkembangannya di Indonesia, istilah buruh diganti dengan istilah pekerja. Alasannya adalah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yaitu majikan. Selain itu, istilah buruh juga sudah tidak

²⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 2003), Hlm 12-13.

²⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Hlm. 43.

sesuai lagi dengan perkembangan zaman karena dirasakan terlalu merendahkan harkat dan martabat manusia.

Peraturan yang baru mengenai ketenagakerjaan, yaitu UU Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun²⁸. Pengertian ini lebih luas karena mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian tenaga kerja diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2), ditentukan bahwa termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:²⁹

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.

Dapat juga dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Secara garis besar dalam suatu negara penduduk dibedakan dalam 2 (dua) kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk dalam kategori tenaga kerja yaitu penduduk yang sudah

²⁸ Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

²⁹ Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

memasuki usia kerja yang dalam hal ini di Indonesia batas usia yang berlaku adalah usia 15 tahun sampai 64 tahun. Ada beberapa klasifikasi tenaga kerja, antara lain:³⁰

a. Berdasarkan penduduknya

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduknya dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut UU Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

³⁰ <https://dmulyadi.wordpress.com/2012/05/05/pengertian-tenaga-kerja/> diakses tanggal 09 Maret 2015.

b. Berdasarkan Kualitasnya

Berdasarkan Kualitasnya, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi:

1. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2. Tenaga Kerja Terampil

Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga Kerja Tidak terdidik

Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.³¹

c. Berdasarkan batas kerja

Berdasarkan batas kerja maka dapat dibedakan menjadi:

1. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

³¹ <http://berryandhika.blogspot.com/2012/03/pengertian-tenaga-kerja-dan-kategorinya.html> diakses tanggal 9 Maret 2015.

2. Bukan angkatan kerja Bukan angkatan kerja

adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah:

- 1) anak sekolah dan mahasiswa
- 2) para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan
- 3) para pengangguran sukarela

2.2.2 Ketenagakerjaan di Indonesia

Permasalahan mengenai pekerja/buruh selalu mengalami pasang surut sesuai dengan perkembangan masyarakat. Pada awal kemerdekaan, perjuangan kemerdekaan masih banyak tertuju pada perang revolusi untuk mempertahankan dari serangan penjajah yang ingin menjajah kembali Bangsa Indonesia. Pada saat itu, perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan hanya diatur dalam Pasal 27 UUD NRI Tahun 1945 tentang hak warga negara untuk bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Akan tetapi hal ini belum dapat terlaksana seutuhnya. Ketentuan mengenai perburuhan pada saat itu masih sepenuhnya terpengaruh hukum kolonial yaitu *Burgelijke Wetboek* (BW) atau yang lebih dikenal dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pada saat itu masih berlaku ketentuan Pasal II Aturan Peralihan yang menyatakan bahwa segala badan negara dan peraturan yang ada masih langsung berlaku sepanjang belum diganti dengan peraturan yang baru.

Peraturan mengenai perburuhan yang diatur dalam KUHPerdato bersifat liberal sesuai dengan falsafah negara yang membuatnya sehingga dalam banyak hal tidak sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia.³²

Sebagai contoh dalam KUHPerdato memandang pekerja sebagai barang yang apabila tidak memproduksi maka tidak akan dibayar/diupah. Dalam pasal 1602 KUHPerdato disebutkan bahwa *“Tiada Upah yang harus dibayar untuk jangka waktu selama si buruh tidak melaksanakan pekerjaan”*. Sehingga pada saat itu hak-hak tenaga kerja diserahkan kepada majikannya karena pada saat itu masalah perburuhan masuk kedalam ranah hukum Perdato.

Sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan para tenaga kerja di Indonesia lahirlah UU Ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan payung hukum bagi para tenaga kerja di Indonesia sebagai peraturan yang menyeluruh dan komperhensif antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia, sebagai upaya perluasan dalam kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial.

Kehadiran UU Ketenagakerjaan ini telah memberikan nuansa baru dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti dengan pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.

³² Ibid, Hlm. 21.

- b. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (labour agreement)/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan pihak majikan.
- c. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerjaan pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita, berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
- d. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batas minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakkannya.
- e. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada undang-undang yang sebelumnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan, sanksi ini tidak diatur.³³

³³ Ibid, hlm. 23.

Selain itu, UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya.³⁴

Dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan pada tanggal 5 Maret 2003, maka beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan Nasional dinyatakan tidak berlaku lagi, yakni:

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-Anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);

³⁴ Ibid, hlm. 24.

7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2) ;
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a;
9. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang penempatan tenaga Asing (Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);

14. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).³⁵

Walaupun telah ada undang-undang yang mengatur tentang tenaga kerja, akan tetapi keberadaan tenaga kerja di Indonesia sekarang mendapatkan banyak perhatian, baik dalam negeri sendiri maupun diluar negeri, bahkan tidak jarang dihubungkan dengan kebijakan lain yang secara langsung akan mengikutsertakan perhatian dari berbagai bidang ekonomi diluar ketenagakerjaan misalnya dibidang perdagangan, politik, dan ekonomi.

Dilihat secara internal dapat mempengaruhi hubungan suatu negara, bahkan antar negara. Secara eksternal, hal itu merupakan hal yang wajar sebab tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam pembangunan di era formasi merupakan komponen yang utama. Jumlah penduduk yang melimpah, apabila dapat didayagunakan secara optimal dan efisien maka akan menjadi aset yang

³⁵ Ibid, hlm. 24.

sangat menguntungkan dalam pelaksanaan pembangunan.³⁶ Kondisi seperti ini sudah menjadi fakta sejarah di negara-negara yang mulai dan menyelenggarakan pembangunan nasionalnya.

Dengan terjadinya revolusi industri, banyak perusahaan yang berusaha mencari cara dalam memenangkan persaingan di dunia usaha. Disini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya yang ditekan serendah-rendahnya.

Pada tahun 1970-1980 perusahaan mengalami persaingan global. Banyak perusahaan yang mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan dalam menghadapi persaingan global tersebut, sehingga dalam hal ini berakibat pada resiko tenaga kerja yang meningkat. Disinilah merupakan tahap awal timbulnya pemikiran alih daya di dunia usaha.

Gagasan awal berkembangnya alih daya adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagi masalah, termasuk ketenagakerjaan.³⁷ Sekitar tahun 1990 alih daya telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan untuk melakukan perhitungan biaya untuk sedapat mungkin ditekan pada posisi serendah-rendahnya.

Alih daya diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan

³⁶ Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), Hlm. 4.

³⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 36.

penyedia/pengarah tenaga kerja.³⁸ Hal ini berarti adanya suatu perusahaan khusus yang melatih/mempersiapkan menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Pada awalnya ini dirasakan sebagai solusi bagi para pencari kerja, karena sebelum mendapatkan pekerjaan tetap, dengan adanya alih daya akan membantu bagi para tenaga kerja yang belum bekerja untuk disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dari perusahaan alih daya tersebut.

Pemanfaatan alih daya sudah tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan di Indonesia. Berbagai manfaat dapat dipetik dari melakukan alih daya, seperti penghematan biaya (*cost saving*) serta perusahaan dapat memfokuskan kepada kegiatan utamanya (*core business*).

Disinilah mulai terjadi adanya pergeseran mengenai fungsi alih daya, yang seharusnya hanya diberikan untuk pekerjaan-pekerjaan bukan inti, seperti *cleaning services* atau satpam yang pada kenyataannya alih daya seringkali mengurangi hak-hak karyawan yang seharusnya dia dapatkan bila menjadi karyawan permanen. Karena dengan adanya alih daya maka akan menutup kesempatan karyawan menjadi permanen. Posisi alih daya selain rawan secara sosial (kecemburuan antar rekan) juga rawan secara pragmatis (kepastian kerja, kelanjutan kontrak, jaminan pensiun).

Bahkan dibebberapa perusahaan justru memberikan pekerjaan inti kepada karyawan dari alih daya seperti dibebberapa Bank Negara, yang mempekerjakan tenaga alih daya untuk bagian Teller, Costumer Service (CS), dan Administrasi.

³⁸ Lalu Husni, *ibid*, hlm. 37.

Padahal pekerjaan-pekerjaan tersebut terkait langsung dengan nasabah dan memegang penting kerahasiaan perbankan yang ada. Kemudian banyak perusahaan lainnya yang melakukan pelanggaran seperti ini. Umumnya tenaga kerja dioutsorce untuk menekan biaya yang harus dikeluarkan karena perusahaan tidak berkewajiban menanggung kesejahteraan mereka. Tenaga outsource juga tidak harus diangkat sebagai karyawan tetap sehingga beban perusahaan berkurang.

Inilah yang menjadi pemikiran bagi para karyawan, dimana alih daya hanya dianggap sebagai suatu upaya bagi perusahaan untuk melepaskan tanggung jawabnya kepada karyawan, dengan alasan efisiensi dan efektifitas pekerjaan, alih daya ini dilakukan.

Maka dalam alih daya sebagai suatu penyediaan tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan terlebih dahulu memisahkan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan. Dalam melakukan alih daya perusahaan pengguna jasa alih daya bekerjasama dengan perusahaan alih daya, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerjasama alih daya. Karyawan alih daya menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya untuk ditempatkan pada perusahaan pengguna alih daya.

2.3 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.³⁹

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Agar hubungan kerja tidak merugikan salah satu pihak khususnya tenaga kerja, Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dalam pola alih daya harus merupakan perjanjian kerja tertulis antar tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja, yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang memenuhi persyaratan pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, yaitu :

1. perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

³⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 53.

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
2. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.
 3. perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 4. 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.
 5. pengusaha yang bermaksud untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 6. pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 7. perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 8. hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Apabila ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak dipenuhi maka demi hukum status hubungan kerja tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja tenaga kerja dengan pengguna jasa tenaga kerja.

2.4 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

2.4.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”,⁴⁰ makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.⁴¹

⁴⁰ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan 2006), Op.Cit.Hlm.49.

⁴¹ Ibid, Hlm. 269.

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum, menurut van Apeldorn⁴² “*peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak*”. Berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:

1. Hubungan hukum yang bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekkingen*), dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.
2. Hubungan hukum bersegi dua (*tweezijdigerechtsbetrekkingen*), yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
3. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrecht*).

Logemann sebagaimana dikutip Soeroso⁴³ berpendapat, *bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “prestatie subject” dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut “plicht subject”*. Dengan demikian setiap hubungan hukum mempunyai

⁴² Ibid, Hlm. 251.

⁴³ Ibid, Hlm. 270.

dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*). Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan “Hak”, yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum *subyektif*, Hukum *subyektif* merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum *obyektif* (norma-norma, kaidah, *recht*).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “*bahwa hukum tidak hanya berperan didalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari*”.⁴⁴

⁴⁴ Ibid, Hlm. 13.

Pendukung hak (entitas hukum) memiliki kepentingan terhadap objek dari hak yang dapat berupa benda (*ius ad rem*) atau kepada entitas hukum orang secara kodrati (*ius in persona*). Pemberian hak kepada entitas hukum, karena adanya kepentingan dari entitas tersebut kepada obyek hak tertentu.

Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu pertama; menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*), kedua; yang menyangkut kepentingan masyarakat (*sosial interest*), dan ketiga; menyangkut kepentingan umum (*publik interest*).⁴⁵

Kepentingan individu (*individu interest*) ini terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan (*sosial interest*) terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Adapun kepentingan publik (*publik interest*) berupa kepentingan Negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat.⁴⁶

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, Bohannon yang terkenal dengan konsepsi *reinstitutionalization of norm*, menyatakan bahwa:

“suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga-warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalah-gunaan dari pada

⁴⁵ Marmi Emmy Mustafa, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO*, (Bandung: PT. Alumni, 2007), Hlm. 58.

⁴⁶ Ibid, Hlm. 13.

*aturan-aturan yang terhimpun didalam pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dalam arti ini, dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya”.*⁴⁷

Selanjutnya Bohannan mengatakan

*“lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul didalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya”.*⁴⁸

Cara-cara menyelesaikan perselisihan yang timbul inilah yang kemudian dinamakan upaya hukum. Upaya hukum diperlukan agar kepentingan-kepentingan yang telah menjadi hak benar-benar dapat terjaga dari gangguan pihak lain.

Upaya hukum dikenal dalam dua jenis, yaitu upaya hukum non-yudisial (diluar peradilan) dan upaya hukum yudisial (peradilan). Upaya hukum non-yudisial bersifat pencegahan sebelum pelanggaran terjadi (*preventif*) yang berupa tindakan-tindakan seperti peringatan, teguran, somasi, keberatan, dan pengaduan. Sedangkan upaya hukum yudisial bersifat *represif/korektif* artinya telah memasuki proses penegakan hukum (*law enforcement*), upaya ini dilakukan setelah pelanggaran terjadi dengan maksud untuk mengembalikan atau memulihkan keadaan. “Muara dari upaya hukum adalah agar hak yang dimiliki seseorang terhindar dari gangguan atau apabila hak tersebut telah dilanggar maka hak tersebut akan dapat dipulihkan kembali. Namun demikian, tidaklah dapat diartikan bahwa dengan adanya upaya hukum maka keadaan dapat dikembalikan sepenuhnya”.⁴⁹

⁴⁷ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*. (Penerbit: UI-Press, 1983, Cetakan Ketiga), Hlm.15.

⁴⁸ Ibid, Hlm. 115.

⁴⁹ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, Hlm. 386.

Untuk menghindari timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan beberapa teori tentang hak. Pada abad ke-19 di Jerman dikemukakan 2 teori tentang hak yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya, ialah:

1. Teori yang menganggap hak sebagai kepentingan yang terlindung (*belangen theorie* dari Rudolph von Jhering). Teori ini merumuskan hak itu merupakan sesuatu yang penting bagi yang bersangkutan, yang dilindungi oleh hukum. Teori ini dalam pernyataannya mudah mengacaukan antara hak dengan kepentingan. Memang hak bertugas melindungi kepentingan yang berhak tetapi dalam realitasnya sering hukum itu melindungi kepentingan dengan tidak memberikan hak kepada yang bersangkutan.
2. Teori yang menganggap hak sebagai kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan (*wilsmacht theorie* dari Bernhard Windscheid). Teori ini mengatakan bahwa hak itu adalah suatu kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan yang oleh tata tertib hukum diberikan kepada yang bersangkutan.⁵⁰

Disamping kedua teori tersebut, masih terdapat teori gabungan mencoba mempersatukan unsur-unsur kehendak dan kepentingan dalam pengertian hak,⁵¹ dalam bukunya *Inleiding tot de studie het Nederlandse Recht*, Apeldoorn menyatakan bahwa yang disebut dengan hak ialah hukum yang dihubungkan dengan seorang manusia atau subyek hukum tertentu dan dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila mulai bergerak.

⁵⁰ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan 2006), hlm. 274-275.

⁵¹ Ibid, Hlm. 275.

Jadi hak adalah suatu kekuatan (*macht*) yang diatur oleh hukum dan kekuasaan ini berdasarkan kesusilaan (moral) dan tidak hanya kekuatan fisik saja.

Hak harus dijalankan sesuai dengan tujuannya, yaitu sesuai dengan kepentingan sosial atau kepentingan umum. Menjalankan hak yang tidak sesuai dengan tujuannya dinamakan penyalahgunaan hak (*misbruik vanrecht, abus de droit*). Menurut Utrecht sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid,⁵² menjalankan hak tidak sesuai tujuannya adalah menyimpang dari tujuan hukum, yaitu menyimpang dari menjamin kepastian hukum. Maka dari itu yang bersangkutan harus menjalankan haknya sesuai dengan tujuan hukum itu. Dikutipnya pula pendapat Van Apeldoorn,⁵³ bahwa penyalahgunaan hak dianggap terjadi, jika seseorang menggunakan haknya dengan cara yang bertentangan dengan tujuan masyarakat. Karena maksud hukum adalah melindungi kepentingan-kepentingan maka pemakaian hak dengan tiada suatu kepentingan yang patut, dinyatakan sebagai penyalahgunaan hak.

Secara umum hak dibagi menjadi dua golongan, yaitu Hak Mutlak atau hak Absolut (*absolute rechten, onpersoonlijke rechten*) dan Hak Relatif (*nisbi, relative rechten, persoonlijke rechten*).

Hak Mutlak atau Hak Absolut merupakan setiap kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu atau untuk bertindak dalam memperhatikan kepentingannya, hak ini berlaku secara mutlak terhadap subjek hukum lain dan wajib dihormati oleh setiap subjek hukum. Hak Mutlak atau Hak Absolut terdiri dari Hak Asasi Manusia, Hak Publik Absolut dan

⁵² Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, (Penerbit: Sinar Grafika, Cetakan Ketiga, 2005), Hlm.115.

⁵³ Ibid, Hlm. 115.

sebagian dari Hak Privat. Sedangkan Hak Relatif (*nisbi*) merupakan setiap kekuasaan/kewenangan yang oleh hukum diberikan kepada subyek hukum lain /tertentu supaya ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, hak ini timbul akibat terjadinya perikatan. Hak Relatif (*nisbi*) terdiri dari Hak publik relatif, hak keluarga relatif dan hak kekayaan relatif.

Hak Kekayaan Relatif merupakan semua hak kekayaan yang bukan hak kebendaan atau barang ciptaan manusia, hak ini hanya dapat dijalankan terhadap orang tertentu (bukan *droit de suite*) atau disebut juga dengan perutangan (*verbintenis*) menurut Hofman van Opstal sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid,⁵⁴ perutangan itu harus dirumuskan sebagai suatu pertalian menurut hukum kekayaan antara dua pihak yang memberi kekuasaan/kewenangan pihak yang satu untuk menagih kepada pihak yang lain agar berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak yang lain tersebut wajib melakukan dan bertanggung jawab atas apa yang ditagih kepadanya. Hak inilah yang melekat pada pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja, dimana kedua belah pihak terikat untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu dan memberi sesuatu sesuai dengan Perjanjian Kerja.

2.4.2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan.

⁵⁴ Chainur Arrasjid, *ibid*, Hlm. 290.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

2.4.2.1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja

Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:⁵⁵

1. Perlindungan pekerja/buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan:

- a). Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.
- b). Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.
- c). Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan.
- d). Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

⁵⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak.

Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

3. Perlindungan bagi penyandang cacat.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

2.4.2.2. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja,

pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

2.4.2.3. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

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

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

2.4.2.4. Perlindungan atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan

keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

2.5 Teori Keadilan dan Hak Asasi Manusia

2.5.1 Teori Keadilan

Plato mencanangkan suatu tatanan yang hanya mengutamakan kepentingan umum yaitu partisipasi semua orang didalam gagasan keadilan, dan *Plato* mencanangkan suatu negara dimana keadilan akan dicapai secara sempurna.⁵⁶

Tentang keadilan juga dapat dilihat dalam buku *Aristoteles*, yang berjudul *Rhetorica*, sebagaimana yang dikutip oleh Peter Mahmud Marzuki bahwa oleh orang Romawi diterjemahkan dalam bahasa Latin *ius suum cuique tribuere* atau dalam bahasa Indonesia “setiap orang mendapatkan kebahagiaannya”. Keadilan ini tidak dapat disamakan dengan persamaan. Keadilan, tidak berarti setiap orang mendapatkan kebahagiaan yang sama. Dirujuk kepada pandangan hukum alam klasik yang diajarkan oleh *Thomas Aquinas*. Dengan mengikuti pandangan *Aristoteles*, *Thomas Aquinas* mengemukakan dua macam keadilan, yaitu keadilan distributif (*iustitia distributiva*) dan keadilan komutatif (*ius commutativa*).⁵⁷

⁵⁶ Bertens, K. *Sejarah Filsafat Yunani*, (Yogyakarta: Kanisius, 1999), hlm. 9.

⁵⁷ Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 151.

Bentuk keadilan pertama, yaitu keadilan distributif merujuk kepada adanya persamaan diantara manusia didasarkan atas prinsip proporsionalitas. Menurut *Gustav Radbruch* sebagaimana dikutip oleh Peter Mahmud Marzuki bahwa pada keadilan distributif terdapat hubungan yang bersifat superordinasi dan subordinasi artinya antara yang mempunyai wewenang untuk membagi dan yang mendapat bagian⁵⁸. Untuk melaksanakan keadilan diperlukan adanya pihak yang dapat membagi untuk yang bersifat superordinasi terhadap lebih dari satu orang atau dari kelompok orang sebagai pihak yang menerima bagian yang sama-sama mempunyai kedudukan yang bersifat subordinasi terhadap yang membagi. Yang menjadi tolak ukur didalam prinsip proporsionalitas dalam kerangka keadilan distributif adalah jasa, prestasi, kebutuhan, dan fungsi.

Adanya dua orang atau kelompok orang yang berkedudukan sama sebagai subordinat terhadap pihak yang membagi dapat dilihat bahwa apakah yang membagi telah berlaku adil dengan berdasarkan tolak ukur tersebut. Didalam prakteknya, pihak yang membagi adalah negara dan yang mendapat bagiannya adalah rakyat.

Keadilan distributif bukanlah berkaitan dengan perlakuan yang sama atau perlakuan yang tidak sama karena persamaan dan ketidaksamaan ini merupakan sesuatu yang telah terbentuk. Keadilan distributif hanya bersangkutan paut dengan hubungan diantara manusia bukan merupakan jenis perlakuan terhadap manusia yang berbeda sehingga keadilan distributif tidak bersangkutan dengan pembedaan.

⁵⁸ Ibid, hlm. 152.

Keadilan komutatif terdapat pada hubungan yang bersifat koordinatif diantara para pihak. Untuk menilai keadilan ini diperlukan adanya dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama.

John Rawls melalui karyanya *A Theory of Justice*, Rawls menyampaikan bahwa prinsip paling mendasar dari keadilan adalah setiap orang memiliki hak yang sama dari posisi-posisi mereka yang wajar.⁵⁹ Teori keadilan *Rawls* sebagaimana yang dikutip oleh *Hesti Armiwulan Sohmawardiah* hendak mengatasi dua hal yaitu *utilitarianisme* dan menyelesaikan kontroversi mengenai dilema antara *liberty* (kemerdekaan) dan *equality* (kesamaan) yang selama ini dianggap tidak mungkin untuk disatukan Rawls secara eksplisit memosisikan teorinya untuk menghadapi utilitarianisme, yang sejak abad pertengahan abad ke-19 mendominasi pemikiran moralitas politik normatif liberalisme.⁶⁰

Tentang keadilan, *John Rawls* berpendapat bahwa perlu keseimbangan, kesebandingan, dan keselarasan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat, termasuk didalamnya adalah negara. Ukuran dari dibentuk, diperjuangkan, dan diberikannya sebuah keseimbangan, itulah yang disebut dengan keadilan. Keadilan tidak dapat diberikan begitu saja, melainkan melalui perjuangan, itulah inti dari kehidupan.

Teori keadilan *Rawls* dapat disimpulkan memiliki inti sebagai memaksimalkan kemerdekaan. Pembatasan terhadap kemerdekaan ini hanya untuk kepentingan kemerdekaan itu sendiri. Kesetaraan bagi semua orang, baik

⁵⁹ John Rawls, *A Theory of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, USA, 1971. page. 60.

⁶⁰ Hesti Armiwulan Sohmawardiah. *Diskriminasi Rasial Dalam Hukum HAM*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2013). hlm. 101.

kesetaraan dalam kehidupan sosial maupun kesetaraan dalam bentuk pemanfaatan kekayaan alam (*social goods*). Pembatasan dalam hal ini hanya dapat diizinkan apabila ada kemungkinan keuntungan yang lebih besar, serta kesetaraan kesempatan untuk kejujuran, dan penghapusan terhadap ketidaksetaraan berdasarkan kelahiran dan kekayaan.⁶¹

John Rawls berpendapat bahwa, hukum tidak dapat dipersepsikan sebagai wasit yang tidak memihak dan bersimpati dengan orang lain, sebagaimana diajarkan oleh kaum Utilitarianisme. Hal tersebut tidaklah cukup. Mengingat hukum harus menjadi hakim yang tidak netral, melainkan selalu berpihak yaitu keberpihakannya pada kebenaran dan keadilan.

Rawls melahirkan tiga prinsip keadilan, yang sering dijadikan sebagai rujukan oleh beberapa ahli, yaitu sebagai berikut :

1. prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*) ;
2. prinsip perbedaan (*differences principle*) dan ;
3. prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*).⁶²

Rawls berpendapat jika terjadi benturan (konflik), maka *Equal liberty of principle* harus diprioritaskan dari pada prinsip-prinsip yang lainnya. Dan *Equal opportunity principle* harus diprioritaskan dari pada *differences principle*.⁶³

Persoalan keadilan sejalan dengan evolusi filsafat hukum. Evolusi filsafat hukum sebagai bagian dari evolusi filsafat secara keseluruhan, berputar disekitar persoalan tertentu yang muncul secara berulang-ulang yaitu keadilan, kesejahteraan, dan kebenaran.

⁶¹ Ibid, hlm. 102.

⁶² John Rawls. op cit. hlm. 65

⁶³ John Rawls, Ibid, hlm. 67.

Diantara persoalan yang ada, yang paling menonjol dalam kaitannya dengan hukum adalah persoalan keadilan, karena hukum atau aturan perundang-undangan harusnya adil, namun sering kali berkebalikan atau bahkan terabaikan. Hukum selalu berkaitan dengan keadilan walaupun sering secara empiris.

Prinsip keadilan *Rawls* sendiri tidak menyinggung masalah pertentangan antara pemilikan pribadi dengan pemilikan bersama atas sarana produksi. Hanya karena prinsip tersebut diaplikasikan pada data empiris, masalah hak milik pribadi atau bersama atas sarana produksi yang muncul dapat dijawab. Dari preposisi atau asumsi yang dikemukakan sangat realistis dalam kehidupan sosial. Itulah sebabnya *John Rawls* dikelompokkan pada posisi penganut *Realisme Hukum*.⁶⁴

Keadilan merupakan persoalan fundamental dalam hukum. Kaum Naturalis mengatakan bahwa tujuan utama hukum adalah keadilan. Akan tetapi, didalam keadilan ada sifat relativisme, karena sifatnya yang abstrak, luas, dan kompleks maka tujuan hukum seringkali *ngambang*⁶⁵. Oleh karena itu, selayaknya tujuan hukum haruslah lebih realistis.

Tujuan hukum yang sedikit realistik itu adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Namun demikian, sekalipun kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum dan fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, maka dapat dikatakan bahwa *summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux* (hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat

⁶⁴ Ibid, hlm. 95.

⁶⁵ Dominikus Rato. *Filsafat Hukum Mencari, Menemukan, dan Memahami Hukum*. (Surabaya: LaksBang Justisia, 2010). hlm 54.

menolongnya). Jadi, walaupun keadilan bukanlah merupakan suatu tujuan hukum yang satu-satunya, tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.

Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar karena hanya dengan keadilanlah ada jaminan kestabilan dan ketentraman dalam hidup manusia. Agar tidak terjadi benturan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat diperlukan aturan-aturan yang dibangun secara adil. *John Rawls* meyakini prinsip keadilannya dapat dipenuhi dalam masyarakat tanpa penghapusan sistem pasar bebas yang kompetitif, dus yang berarti mengadopsi sosialisme. Menurutnya keadilan bisa tercapai tanpa harus melakukan dan melalui perubahan besar atau revolusi kearah pemilikan umum atas sarana produksi.

Menurut *Rawls* hukum haruslah menjadi penuntun agar orang dapat mengambil posisi dengan tetap memperhatikan kepentingan individunya. Jika memang sangat diperlukan, hukum dapat menjadi hakim yang memihak, yaitu memihak kepada mereka yang sedang tidak memperoleh keadilan, kaum terpinggirkan. Jadi, hukum harus selalu mampu dan berani melakukan pilihan dan keberpihakan, yaitu berpihak kepada orang yang memang berhak diperlakukan dan memperoleh keadilan. Yang perlu ditekankan adalah, bahwa *John Rawls* mengatakan bahwa hukum adalah wasit, bukanlah pemain. Sebagai wasit, hukum harus memihak kepada kebenaran, yaitu keadilan.⁶⁶

2.5.2 Teori Hak Asasi Manusia

Prinsip kesetaraan atau *equality* merupakan salah satu prinsip yang sangat penting didalam seluruh pembahasan tentang hak asasi manusia. Salah satu contoh

⁶⁶ Ibid, hlm. 72.

ketentuan yang menegaskan tentang prinsip kesetaraan adalah Pasal 3 *International Covenant on civil and Political Rights* (ICCPR) dan prinsip kesetaraan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan konsep mengenai keadilan.⁶⁷

Prinsip kesetaraan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan konsep mengenai keadilan, prinsip ini sering digambarkan sebagai jiwa dari hak asasi manusia karena hal yang fundamental dari lahirnya ide hak asasi manusia adalah meletakkan setiap individu manusia dimuka bumi dalam posisi yang sama dan sejajar dalam hubungannya antara satu dengan yang lainnya.⁶⁸

Secara historis hak asasi manusia sebagaimana yang saat ini dikenal, memiliki perjuangan panjang bahkan sejak abad ke-13 perjuangan untuk mengukuhkan gagasan hak asasi manusia ini sudah dimulai. Setelah ditandatanganinya *Magna Charta* (Piagam Besar) pada 15 juni 1215 oleh *Raja John Lackland*, dicatat sebagai permulaan dari perjuangan hak-hak asasi sebagaimana dikenal saat ini (*fundamentum lebartis Angliae*). Tertulis pada piagam tersebut tidak lebih dari jaminan perlindungan terhadap kaum gereja dan bangsawan, tetapi dilihat dari perjuangan hak-hak asasi manusia, *Magna Charta* dicatat sebagai yang pertama dan bukan sebagai permulaan dari sejarah hak-hak asasi manusia.

Isi pokok dari *Magna Charta*, antara lain : Pertama, kemerdekaan seseorang tidak boleh dirampas, jika tidak berdasarkan undang-undang atau keputusan hakim; dan Kedua, pajak tidak boleh dipungut semata-mata atas perintah raja saja.

Perkembangan selanjutnya adalah ditandatanganinya *Petition Of Right* tahun 1628

⁶⁷ Hesti Armiwulan Sochmawardiah, *Diskriminasi Rasial Dalam Hukum HAM*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2013). hlm. 88.

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 89.

oleh Raja Charles I dihadapan parlemen yang terdiri dari utusan rakyat (*The House of Commons*). Hal ini mengisyaratkan bahwa perjuangan hak-hak asasi berkorelasi erat dengan perkembangan demokrasi.

Perjuangan yang telah nyata dari hak-hak asasi manusia tercermin dari ditandatanganinya *Bill of Rights* oleh Raja Willem II di Britania Raya tahun 1689 sebagai hasil dari *Glorius Revolution*. Karena disamping peristiwa tersebut merupakan kewenangan parlemen atas raja, juga karena ditandai oleh rentetan peristiwa pergolakan yang menyertai perjuangan *Bill of Right* itu sendiri selama empat puluh tahun. Hal yang terpenting dari *Bill of Right* adalah dikemukakanya bahwa setiap anggota parlemen tidak boleh ditangkap jika dia berbicara tentang suatu hal yang tidak sesuai dengan pendapat raja. Sehingga *Bill of Right* merupakan tonggak pertama dari kebebasan mengeluarkan pendapat.

Hak asasi manusia secara sederhana dapat didefinisikan sebagai hak-hak dasar atau hak-hak pokok yang dimiliki manusia sejak lahir. Istilah hak asasi manusia telah dikenal didalam praktik kehidupan bernegara baik ditingkat nasional maupun ditingkat internasional. Pada awalnya, istilah tersebut merupakan terjemahan dari kata *droits de l'homme* (Prancis) yang terjemahan harfiahnya adalah hak-hak manusia. Pernyataan ini digunakan pula oleh Persatuan Bangsa Bangsa (PBB) yang di dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan istilah *fundamental human rights* yang disingkat dengan istilah *human rights*.⁶⁹ Dewasa ini konsep hak asasi manusia telah diterima hampir secara universal sebagai

⁶⁹ Ahmad Kosasi. *HAM Dalam Prespektif Islam, Menyingkap Persamaan Dan Perbedaan Antara Islam Dan Barat*, (Jakarta: Salemba Diniyah, 2003). hlm xviii.

norma hukum yang dituangkan dalam konstitusi maupun peraturan perundang-undangan lainnya dalam suatu negara.

Pada tahun 1948 Majelis Umum Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) telah memproklamkan *Universal Declaration of Human Right* yang terdiri dari 30 pasal, yang ditandatangani oleh semua negara anggota kecuali Rusia dan negara-negara sosialis yang “tidak mengakui hak milik perseorangan”. Sebagai suatu pernyataan, piagam tersebut baru mengikat secara moral dan bukan yuridis, untuk itu harus dituangkan dalam bentuk perjanjian ultirateral. Dan baru pada tanggal 16 Desember 1966 lahir *Covenant* dari sidang Umum PBB yang mengikat bagi negara-negara yang meratifikasinya. *Covenant* tersebut memuat: *Pertama*, perjanjian tentang hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya; *Kedua*, perjanjian tentang hak-hak sipil, dan politik.

Hak asasi manusia merupakan materi inti dari naskah Undang-Undang Dasar negara modern. Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan setiap manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi negara, hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.⁷⁰ Yang dimaksud dengan hak asasi manusia adalah hak yang melekat pada diri setiap pribadi manusia, sehingga hak asasi manusia (*the human rights*) berbeda dengan pengertian hak warga negara (*the citizen's rights*).⁷¹

⁷⁰ Pasal 1 angka 1 UU No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

⁷¹ Jimly Asshiddiqie. *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*. Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.

Meski demikian menurut *M.Mahfud M.D.*, piagam hak asasi manusia tersebut mengalami kesulitan didalam pelaksanaannya secara internasional karena beberapa sebab: *Pertama*, pelaksanaan secara internasional itu menyangkut hukum internasional yang sangat rumit; *Kedua*, pelaksanaan hak asasi manusia harus disesuaikan dengan keadaan negara masing-masing; dan *Ketiga*, sekalipun dinyatakan tanpa batas secara eksplisit di dalam *covenant*, tetapi pelaksanaan hak asasi itu dibatasi oleh dua hal: (1) konstitusi yang berlaku dalam suatu negara; dan (2) adanya pertimbangan ketertiban dan keamanan nasional suatu negara.⁷²

Perihal kesetaraan gender merupakan roh dari sistem demokrasi yang ingin dibangun di Indonesia ditengah pluralitas kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, kunci dari roh demokrasi sangat bergantung kepada cara manusia Indonesia dalam bersikap menghormati kemanusiaan yang diwujudkan didalam sikap sesama manusia saling menghormati, adil dan beradab sesuai dengan Sila Kedua Pancasila sebagai Dasar Negara Republik Indonesia.⁷³

Prinsip demokrasi adalah menjamin perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia untuk semua orang sebagai wujud dari prinsip kedaulatan rakyat.⁷⁴ Hal ini berarti bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kunci dari hak asasi manusia yang sekaligus menjadi kunci dari demokrasi, yaitu anti diskriminasi, kebebasan, dan kesetaraan.

Pengertian terkait dengan hak warga negara harus dibedakan antara hak konstitusionalitas dan hak legal. Hak konstitusional (*constitutional rights*) adalah

⁷² Moh.Mahfud M.D. *Dasar Dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2012). hlm. 130.

⁷³ Jimly Asshiddiqie. *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.

⁷⁴ *Ibid*, hlm. vi.

hak-hak yang dijamin didalam dan oleh Undang Undang Dasar NRI 1945, sedangkan hak-hak hukum (*legal rights*) timbul berdasarkan jaminan undang-undang dan peranan undang-undang dibawahnya (*subordinate legislations*).⁷⁵

Seusai ketentuan terkait dengan hak asasi manusia diapdosikan secara lengkap dalam Undang Undang Dasar NRI 1945⁷⁶, pengertian tentang hak asasi manusia dan hak asasi warga negara dapat dikaitkan dengan pengertian “*constitutional rights*” yang dijamin di dalam Undang Undang Dasar NRI 1945. Selain itu, setiap warga negara Indonesia juga memiliki hak-hak hukum yang lebih rinci dan operasional yang diatur dengan undang-undang atau peraturan perundang-undangan lain yang lebih rendah. Hak-hak yang lahir dari peraturan di luar Undang-Undang Dasar disebut dengan hak hukum (*legal rights*), bukan sebagai hak konstitusional (*constitutional rights*).

Sebelum dilakukan perubahan, Undang-Undang Dasar NRI 1945 dapat dikatakan tidak mencantumkan secara tegas mengenai jaminan hak asasi manusia dan jika dapat dianggap bahwa Undang-Undang Dasar NRI 1945 mengandung beberapa aspek ide tentang hak asasi manusia, maka yang dirumuskan dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945 sangatlah kabur sifatnya. Setelah perubahan Undang-Undang Dasar NRI 1945 terutama setelah perubahan kedua pada tahun 2000, ketentuan terkait dengan hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945 telah mengalami perubahan yang sangat mendasar.

Menjadi warga Negara Republik Indonesia, menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mempunyai arti yang sangat penting

⁷⁵ Jimly Asshiddiqie. *Menuju...op cit.* hlm. 32.

⁷⁶ Lihat Perubahan Kedua Undang Undang Dasar 1945 pada tahun 2000.

dalam sistem hukum dan pemerintahan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengakui dan menghormati hak asasi setiap individu manusia yang berada di dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Ketentuan terkait dengan jaminan hak asasi manusia warga negara diberikan dalam bentuk hak atas pekerjaan, hak atas pendidikan, dan lain sebagainya yang bertimbal balik menimbulkan kewajiban bagi negara untuk memenuhi hak khusus bagi Warga Negara Indonesia. Artinya, negara Republik Indonesia tidak wajib memenuhi tuntutan warga negara asing untuk bekerja di Indonesia atau untuk mendapatkan pendidikan secara gratis di Indonesia. Hak-hak tertentu yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional warga negara adalah :⁷⁷

1. hak asasi manusia tertentu yang hanya berlaku sebagai hak konstitusional bagi Warga Negara Indonesia. Misalnya (i) hak yang tercantum di dalam Pasal 28D ayat (3) Undang Undang Dasar 1945 yang menyatakan, “Setiap Warga Negara berhak atas kesempatan yang sama dalam pemerintahan”; (ii) Pasal 27 ayat (2) menyatakan, “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; (iii) Pasal 27 ayat (3) yang berbunyi, “Setiap Warga Negara berhak dan wajib ikut serta dalam pembelaan negara”; (iv) Pasal 30 ayat (1) berbunyi, “Tiap-tiap Warga Negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara”; (v) Pasal 31 ayat (1) menentukan, “Setiap Warga Negara berhak mendapat pendidikan”; Ketentuan-ketentuan tersebut khusus

⁷⁷ Jimly Asshiddiqie. Menuju.op. cit. hlm. 446.

berlaku bagi Warga Negara Indonesia, bukan bagi setiap orang yang berada di Indonesia;

2. hak asasi manusia tertentu yang meski berlaku bagi setiap orang, tetapi dalam kasus-kasus tertentu, khusus bagi Warga Negara Indonesia, berlaku keutamaan-keutamaan tertentu. Misal, (1) Pasal 28D ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menentukan, “Setiap orang berhak untuk bekerja.” Namun, negara dapat membatasi hak orang asing untuk bekerja di Indonesia; (ii) Pasal 28E ayat (3) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, :Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”. Meski ketentuan ini bersifat universal, tetapi dalam implementasinya, orang yang berkewarganegaraan asing dan Warga Negara Indonesia tidak mungkin dipersamakan haknya. Orang asing tidak berhak ikut campur di dalam urusan dalam negeri Indonesia, misalnya secara bebas menyatakan pendapat yang dapat menimbulkan ketegangan sosial tertentu. Demikian pula orang warga negara asing tidak berhak mendirikan partai politik di Indonesia untuk tujuan mempengaruhi kebijakan politik Indonesia. (iii) Pasal 28H ayat (2) menyatakan, “Setiap orang berhak untuk mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”. Hal ini juga diutamakan bagi Warga Negara Indonesia, bukan bagi orang asing yang merupakan tanggung jawab negara asalnya sendiri untuk memberikan perlakuan khusus.

3. hak warga negara untuk menduduki jabatan-jabatan yang diisi melalui prosedur pemilihan (*elected officials*), seperti Presiden dan Wakil Presiden, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, Walikota dan Wakil Walikota, Kepala Desa, Hakim Konstitusi, Hakim Agung, anggota Badan Pemeriksa Keuangan, anggota lembaga permusyawaratan dan perwakilan, yaitu Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Panglima Tentara Nasional Indonesia, kepala Kepolisian Republik Indonesia, Dewan Gubernur Bank Indonesia, anggota komisi-komisi negara, dan jabatan-jabatan lain yang diisi melalui prosedur pemilihan, baik secara langsung atau secara tidak langsung oleh rakyat.
4. hak warga negara untuk diangkat dalam jabatan-jabatan tertentu (*appointed officials*), seperti Tentara Nasional Indonesia, struktural dan fungsional dalam lingkungan kepegawaian, dan jabatan-jabatan lain yang diisi melalui pemilihan. Setiap jabatan (*office, amt, functie*) mengandung hak dan kewajiban serta tugas dan wewenang yang bersifat melekat dalam pelaksanaan atau perwujudannya terkait erat dengan pejabat masing-masing (*official, amtsdrager, fungsionaris*) sebagai subjek yang menjalankan jabatan tersebut. Semua jabatan yang dimaksud di atas hanya berlaku dan hanya dapat diduduki warga negara Indonesia sendiri sesuai dengan maksud ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (3). Pasal 27 ayat (1) menentukan, “*Segala warga negara bersama kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan*

itu dengan tidak ada kecualinya". Pasal 28D ayat (3) berbunyi, "*Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan*". Dengan demikian, setiap Warga Negara Indonesia berhak untuk menduduki jabatan-jabatan kenegaraan dan pemerintahan Republik Indonesia seperti yang dimaksud di atas. Penekanan status sebagai warga negara ini penting untuk menjamin bahwa jabatan-jabatan tersebut tidak akan diisi oleh orang-orang yang bukan warga negara Indonesia. dalam hal warga negara Indonesia dimaksud di atas, maka hak dan kewajibannya sebagai manusia dan sebagai warga negara terkait erat dengan tugas dan kewenangan jabatan yang dipegangnya. Kebebasan yang dimiliki oleh setiap orang dibatasi oleh status seseorang sebagai warga negara, dan kebebasan setiap warga negara dibatasi pula oleh jabatan kenegaraan yang dipegang oleh warga negara yang bersangkutan. Karena itu, setiap warga negara yang memegang jabatan kenegaraan wajib tunduk kepada pembatasan yang ditentukan berdasarkan tugas dan kewenangan jabatannya masing-masing.

5. hak untuk melakukan upaya hukum dalam melawan atau menggugat keputusan-keputusan negara yang dinilai merugikan hak konstitusional warga negara yang bersangkutan. Upaya hukum yang dimaksud dapat dilakukan (i) terhadap keputusan administrasi negara (*beschikking* *van de administratie*), (ii) terhadap ketentuan pengaturan (*regels* *van de staat organ*), baik materiil maupun formal, dengan cara melakukan *substantive judicial review* (*materiële toetsing*) atau *procedural judicial*

review (formele toetsing), ataupun (iii) terhadap keputusan hakim (*vonnis*) dengan cara mengajukannya ke lembaga pengadilan yang lebih tinggi, yaitu tingkat banding, kasasi, atau peninjauan kembali. Misal, Pasal 51 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menentukan bahwa perorangan Warga Negara Indonesia dapat menjadi pemohon perkara pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, yaitu dalam hal yang bersangkutan untuk menganggap bahwa hak (dan/atau kewenangan) konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya sesuatu undang-undang yang dimohonkan pengujiannya.⁷⁸

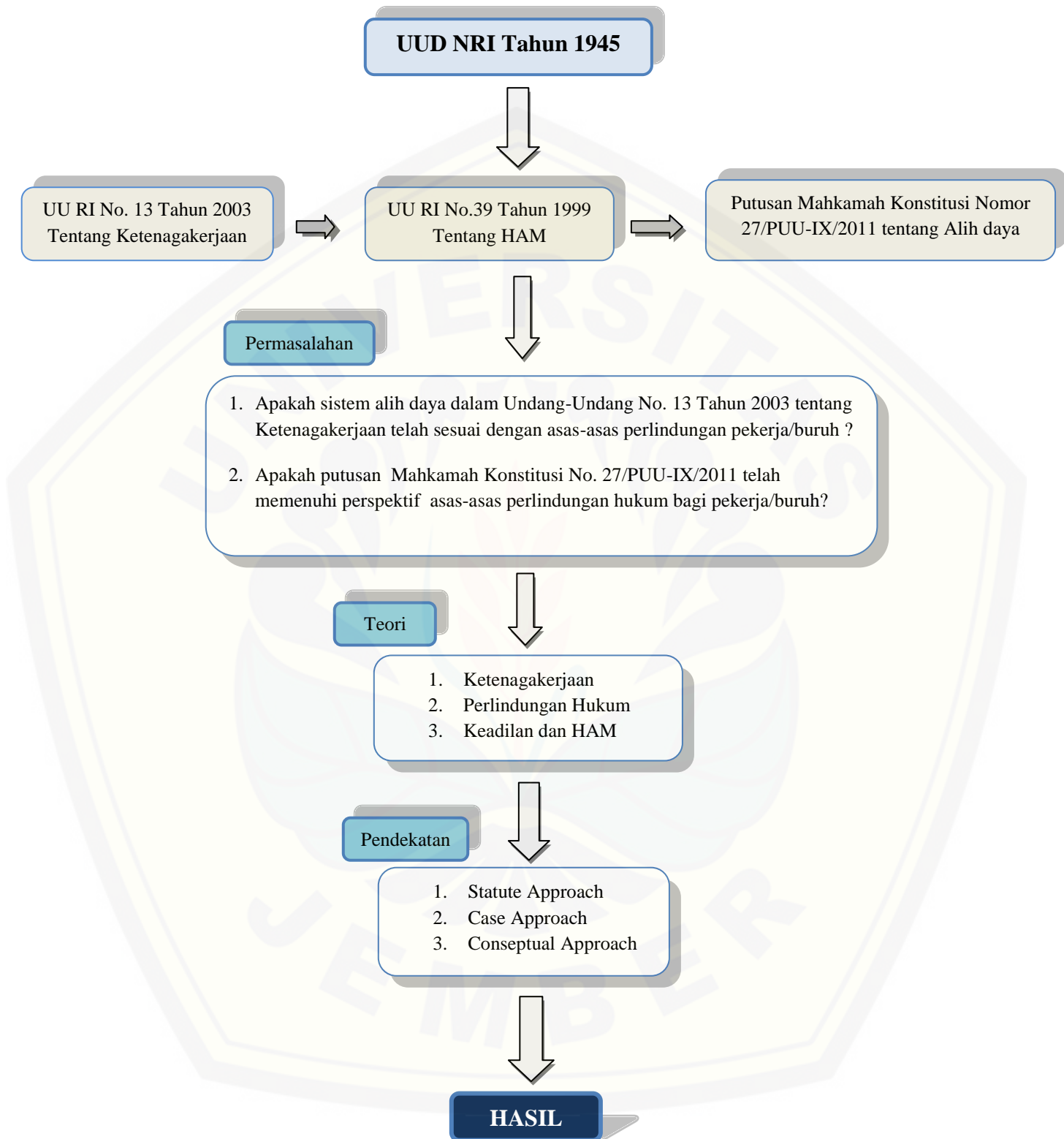
⁷⁸ Jimly Asshiddiqie. *Menuju..op cit.* hlm 446.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

Outsourcing diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa dan badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja (Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), yang pengaturannya terdapat pada Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Perajinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/12004).

Melalui hubungan kerja kontrak *Outsourcing*, perusahaan dapat fokus ada kompetensi utama bisnis perusahaannya, sehingga mampu berkompetisi dalam pasar. Kegiatan internal perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dapat diarahkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja seperti ini akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi ada sisi lain juga dapat menimbulkan beberapa permasalahan terutama terkait dengan masalah perlindungan hak-hak bekerja kontrak *Outsourcing*.



Tesis ini di susun secara sistematis terdiri dari 5 bab berikut dengan sub-sub bab, Selengkapnya sebagaimana di uraikan di bawah ini:

Bab I (satu) disajikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Metode Penelitian yang terdiri dari Tipe Penelitian, Pendekatan Masalah, serta Sumber Bahan Hukum.

Bab II (dua) Tinjauan Pustaka, Pada bab ini disajikan tentang Tinjauan Pustaka yang disusun secara sistematis berkaitan dengan konsep dan teori hukum yang relevan dengan permasalahan/isu hukum dalam penelitian ini, sehingga dapat membantu penulis memahami secara utuh beberapa konsep dan teori yang mendukung atas pemikiran dan argumentasi penulis. Konsep atau teori yang diuraikan dalam bab ini meliputi: tentang Ketenagakerjaan, teori perlindungan hukum, teori keadilan dan hak asasi manusia.

Bab III (tiga) kerangka konseptual, didalam bab ini dituangkan sebuah Kerangka konseptual dengan sebuah pola pikir yang diabstraksikan dari berbagai teori dan pemikiran ilmiah, yang mencerminkan paradigma sekaligus tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian. Terkait dengan penelitian/tesis, maka dalam kerangka konseptual ini penulis menuangkan sebuah pemikiran yang di abstraksikan dalam sebuah bentuk isu hukum guna menjawab isu hukum tersebut maka digunakanlah batu uji melalui pendekatan undang-undang (*statute approach*) sedangkan yang digunakan dalam penelitian hukumnya ialah pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan Pendekatan kasus (*case approach*).

Bab IV (empat) pembahasan, dalam bab ini merupakan bagian terpenting pada tesis. Bagian ini menunjukkan tingkat penguasaan peneliti terhadap perkembangan ilmu, paradigma, konsep, dan teori yang dipadukan dengan hasil penelitian. Dalam bab pembahasan ini akan dikaji dan menganalisis berbagai hal yang mencakup, penalaran hasil penelitian baik secara deduktif maupun induktif, dari berbagai perbandingan undang-undang serta perpaduan dengan teori-teori yang berhubungan dengan sistem alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan asas-asas perlindungan pekerja/buruh dan putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 telah memenuhi perspektif asas-asas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Bab V (lima) Kesimpulan dan saran, dalam bab ini merupakan anti tesis dari hasil pembahasan, yang terdiri atas jawaban terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian, hal baru yang ditemukan dan prospek temuan, serta pemaknaan Teoritik dari hal baru yang ditentukan. Sedangkan saran merupakan implikasi hasil penelitian/tesis terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan pengetahuan praktis.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Asas perlindungan bagi pekerja/buruh dalam sistem alih daya menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Di Negara-negara industri seperti Amerika dan Inggris, perkembangan sistem alih daya telah jauh lebih maju. Di Negara-negara tersebut batas antara kegiatan utama suatu perusahaan dengan bukan kegiatan utama semakin tidak jelas. Sebagai contoh suatu perusahaan pengeboran minyak, tidak lagi mengerjakan sendiri pengeboran, pengangkutan, pengolahan dan distribusi minyak hasil tambang mereka. Semua itu telah diserahkan oleh perusahaan lain melalui alih daya. Sedangkan kegiatan utama perusahaan lebih difokuskan pada perizinan dan pengorganisasian semua perusahaan yang *dioutsource*. Demikian juga halnya dibidang otomotif, perusahaan tidak lagi memproduksi sendiri badan (body) kendaraan, melainkan cukup membuat desain yang bagus dan teknologi mesin yang andal, sedangkan pengerjaannya diberikan kepada perusahaan alih daya.⁷⁹

Di tanah air perkembangannya jauh lebih lambat karena adanya salah paham dari praktek alih daya. Ada yang beranggapan bahwa dengan alih daya maka hak-hak pekerja menjadi tidak terlindungi dan bias di PHK tanpa pesangon. Mereka menganggap alih daya identik dengan kontrak kerja padahal berbeda. Dalam alih

⁷⁹ Damanik Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003*, (Jakarta: DssPublishing), hlm.143-142.

daya, kepentingan pekerja tetap dilindungi oleh perusahaan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.⁸⁰

Sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan para tenaga kerja di Indonesia lahirlah Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan payung hukum bagi para tenaga kerja di Indonesia sebagai peraturan yang menyeluruh dan komperhensif antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia, sebagai upaya perluasan dalam kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial.

Kehadiran UU Ketenagakerjaan ini telah memberikan nuansa baru dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti dengan pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
- b. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (labour agreement)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan pihak majikan.
- c. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerjaan pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi

⁸⁰ Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003*, (Jakarta: Dss Publishing). hlm.142.

buruh / pekerja wanita, berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.

- d. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batas minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakkannya.
- e. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada undang-undang yang sebelumnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan, sanksi ini tidak diatur.⁸¹

Selain itu, UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya.⁸²

Dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan pada tanggal 5 Maret 2003, maka beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional dinyatakan tidak berlaku lagi, yakni:

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);

⁸¹ Ibid, hlm. 23.

⁸² Ibid, hlm. 24.

2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-Anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2) ;
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a;
9. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang penempatan tenaga Asing (Negara Tahun 1958 Nomor 8);

10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang

(Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).⁸³

UU Ketenagakerjaan ini merupakan instrumen perlindungan hukum dari pemerintah untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Dalam Undang-Undang ini tidak pernah ditemukan kata alih daya secara langsung, namun hanya disebutkan sebagai menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Alih daya ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan khususnya pada pasal 64, pasal 65, serta pasal 66. Menurut Cahyo⁸⁴ pasal-pasal tentang *Outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memberikan arahan *Outsourcing* sebagai berikut:

1. Jenis-Jenis *Outsourcing*.

Hal ini diuraikan dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, dimana jenis-jenis *Outsourcing* adalah: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pada penjelasan pasal dinyatakan cukup jelas, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa *Outsourcing* atau dalam undang-undang dinyatakan sebagai bagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan, terbagi menjadi dua bidang, yaitu:

- a) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Dalam pemborongan pekerjaan yang dialihkan pada pihak lain adalah proses bisnis atau pekerjaannya. Pada *Outsourcing*

⁸³ Ibid, hal. 24.

⁸⁴ <http://angkringanindustrialrelation.blogspot.com> diakses tanggal 9 Maret 2015.

pekerjaan ini harus dibuat suatu perjanjian yang akan mengikat kedua perusahaan yaitu dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.

Unsur-unsur perjanjian pemborongan diuraikan sebagai berikut:

- (1). Adanya perjanjian;
- (2). Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak lain yaitu pihak yang memborongkan;
- (3). Penerimaan pihak pemborong atas sesuatu harga tertentu sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan.

Pemborongan pekerjaan berarti perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain tanpa menyediakan perlengkapan dan peralatan kerjanya. Dalam hal ini pihak pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang telah disepakati bersama, Masalah tenaga kerja merupakan masalah pemborong sepenuhnya.

b). Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Diartikan sebagai perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain berikut perlengkapan dan peralatan kerjanya. Dengan kata lain, perusahaan lain tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja. Proses penerimaan karyawan sampai dengan proses Pemutusan Hubungan Kerja karyawan merupakan

tugas dari perusahaan penyedia jasa pekerja, tentunya dengan masukan serta pertimbangan dari pihak pemberi pekerjaan.

2. Pembatasan Kegiatan *Outsourcing*

Pasal 65 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain atau dapat juga disebut sebagai pembatasan kegiatan *Outsourcing*, sebagai berikut:

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja

pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

3. Persyaratan Formal *Outsourcing*.

Dalam UU Ketenagakerjaan, diberikan beberapa persyaratan formal untuk melakukan *Outsourcing* yang harus diperhatikan oleh pemberi pekerjaan. Persyaratan- persyaratan tersebut dapat dilihat dalam ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (pasal 65 ayat 1).
- b. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya (pasal 65 ayat 6).
- c. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 (pasal 65 ayat 7).

4. Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Disamping persyaratan formal mengenai *Outsourcing*, diatur pula mengenai beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa/buruh seperti berikut:

- a. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum (pasal 65 ayat 3);

- b. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (pasal 66 ayat 3);
- c. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
- (1) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - (2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - (3) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - (4) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini istilah yang dipakai dalam undang-undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh.

Didunia alih daya, baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan harus menjamin perlindungan jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Selanjutnya ketika kerjasama pemborongan pekerjaan dilakukan, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi yang berwenang. Asas- asas yang berlaku dalam hukum perjanjian ⁸⁵ yaitu:

a. Asas dilarang Main Hakim Sendiri

Berdasarkan asas ini, setiap persoalan yang timbul, penyelesaian harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penyelesaian melalui jalur hukum mempunyai pengertian yang luas, yakni setiap penyelesaian yang tidak melanggar hukum, tidak terbatas pada penyelesaian melalui pengadilan, melainkan termasuk juga penyelesaian secara kekeluargaan.

b. Asas Konsensualitas

Artinya, bahwa pembuatan perjanjian harus dilakukan berdasarkan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Segala syarat hak dan kewajiban, sanksi

⁸⁵ Damanik Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003*, (Jakarta: Dss Publishing), hlm. 54-57.

atas pelanggaran, tata cara penyelesaian perselisihan dan sebagainya, harus dibuat bersama-sama, secara jujur dan sukarela.

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Dengan asas ini, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian diberi kebebasan untuk membuat isi perjanjian sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Artinya Undang-undang yang mengatur hukum perjanjian tidak mencampuri pokok-pokok atau syarat-syarat yang akan menjadi kesepakatan para pihak.

Dengan adanya kejelasan dan ketegasan kerjasama perusahaan, maka apabila perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh ternyata tidak memberikan perlindungan, perusahaan pemberi pekerjaan bisa diminta pertanggung-jawabannya untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Hal ini sesuai dengan KepMenakertrans No.: Kep 101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya⁸⁶ antara lain:

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa jasa.
2. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta

⁸⁶ Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003*, (Jakarta: Dss Publishing). hlm. 92-93.

perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

3. Pengesahan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus diperusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

A. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, dimana Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:⁸⁷

1. Perlindungan pekerja/buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan:
 - a). Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
 - b). Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

⁸⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c). Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.
- d). Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak.
- Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 UU Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
3. Perlindungan bagi penyandang cacat.
- Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan.⁸⁸

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

B. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

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

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

⁸⁸ Ibid, hlm. 34.

C. Perlindungan atas Upah.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis berpendapat bahwa UU Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya sudah sesuai memberikan jaminan atas perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh dengan asas-asas perlindungan bagi pekerja/buruh.

Apabila dalam praktek dilapangan ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya adalah masalah lain bukan karena masalah aturannya itu sendiri. Oleh karena itu untuk menjamin terlaksana secara baik sehingga sampai pada tujuan

untuk melindungi pekerja/buruh, diperlukan adanya banyak pihak yang berperan serta dan aktif, antara lain:

1. Peran Pengusaha
 - a. Menciptakan kesejahteraan Pekerja melalui pemberian balas jasa (kompensasi) yang dapat memenuhi kebutuhan hidup Pekerja serta memberikan jaminan sosialnya.
 - b. Membangun kemitraan atau membangun hubungan yang harmonis dengan Pekerja dan menempatkan Pekerja sebagai faktor kunci dalam upaya mencapai tujuan Perusahaan.
2. Peran pemerintah
 - a. Pengawasan yang menjamin bahwa implementasi kebijakan Alih daya sesuai yang ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan regulasi turunannya.
 - b. Penindakan terhadap pelanggaran kebijakan Alih daya dilakukan secara tegas dan adil sesuai ketentuan yang berlaku. Namun demikian yang paling utama dilakukan pemerintah adalah pencegahan dengan pembinaan dan pendidikan karakter.
3. Peran serikat Pekerja
 - a. Penyaluran aspirasi Pekerja dilakukan untuk kepentingan Pekerja serta dibangun mekanisme dan tata laksana penyampaian aspirasi yang santun dan bermartabat serta mengedepankan azas musyawarah dalam penyelesaian konflik.

- b. Pendisiplinan dan penertiban Pekerja serta pendidikan karakter, bukan hanya menuntuk hak-hak Pekerja saja, tetapi juga perlu melakukan pembinaan tentang kewajiban Pekerja.

4.2 Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 terhadap perspektif asas-asas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh

Alih daya sebagai lembaga hukum telah dikenal keberadaannya sejak zaman kolonial Belanda dahulu. Terbukti dengan adanya alih daya yang diatur dalam pasal 1601b KUH Perdata atau *Burgerlijk Wetbook* (BW). Namun lembaga hukum versi BW ini berlaku umum untuk pekerjaan jangka pendek, tanpa pembatasan seperti dalam UU Ketenagakerjaan. Dikatakan: “*Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.*”⁸⁹

Jadi sebelum UU Ketenagakerjaan berlaku sebagai hukum positif, UU bidang perburuhan tidak mengatur mengenai alih daya. Pengaturan mengenai alih daya dan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) pertama kali diatur dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja (Permenaker) No. 5 Tahun 1995 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993. Melihat substansi Bab IX UU Ketenagakerjaan khususnya mengenai PKWT, pembentuk undang-undang mengadopsi isi dari dua Permenaker tersebut.⁹⁰

⁸⁹Kompasiana, Opini: *Outsourcing*, [http://hukum.kompasiana.com/2012/04/29/meluruskan-praktik-Alih daya](http://hukum.kompasiana.com/2012/04/29/meluruskan-praktik-Alih%20daya) diakses tanggal 6 Juni 2015.

⁹⁰Pangaribuan, Juanda, Artikel: *Legalitas Outsourcing pasca putusan MK*, <http://www.hukumonline.com/berita/baca> diakses tanggal 6 Juni 2015.

Dalam perkembangannya kemudian lahir UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian dasar hukum pengaturan alih daya adalah Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 jo pasal 1 angka 15 jo Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Istilah alih daya disebut sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya. Ketentuan Pasal 64 sampai Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dijabarkan lebih lanjut dalam kepmenaker No. KEP.100/MEN/VI/2004, tentnag PKWT jo. Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh jo Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.⁹¹

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa alih daya ini memiliki dua macam landasan hukum yaitu Hukum Administrasi Negara sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundangan organik sebagai pelaksanaannya antara lain Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/VI/2004 dan Kepmenakertrans No KEP-220/MEN/X/2004 serta dasar hukum alih daya yang kedua adalah Hukum Perdata khususnya hukum perjanjian dalam KUH Perdata/BW.⁹²

Dasar hukum ini memang menguatkan bahwa sistem kerja alih daya di Indonesia telah ada dalam sejarah perburuhan di Indonesia dan saat ini telah ditetapkan dalam Peraturan Perundangan. Namun yang menjadi persoalan adalah pelaksanaan alih daya dalam beberapa tahun setelah terbitnya UU

⁹¹Wijayanti, Asri, Artikel: *Outsourcing, Teori, Aturan & Praktiknya di Indonesia*, diakses tanggal 6 Juni 2015.

⁹²Kompasiana, Opini: *Outsourcing*, diakses tanggal 6 Juni 2015.

Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan terutama disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian saat ini praktik alih daya tidak dapat dihindari oleh pekerja apalagi bagi pengusaha yang sangat merasakan manfaatnya hal-hal tersebut mendapatkan legalitas tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang dalam yaitu UU Ketenagakerjaan.

Terjadi pembahasan pada implementasi perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan perjanjian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh alih daya. Hubungan kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam alih daya dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat bagi para pihak;
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu; dan
4. Sebab yang halal.⁹³

Perjanjian dalam alih daya juga tidak serta merta hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai Pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus

⁹³ Pasal 1320 KUH Perdata.

memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, yaitu UU Ketenagakerjaan.

Penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu: Tahap Pertama, Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁹⁴

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam hal penempatan pekerja maka perusahaan pemberi pekerjaan akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Tahap Kedua, Perjanjian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh alih daya. Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :⁹⁵

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

⁹⁴ Pasal 65 ayat (2) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁵ Pasal 66 ayat (2) butir a,b dan c UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memenuhi persyaratan dan atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak; dan
3. Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut, meskipun pekerja sehari-hari bekerja diperusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai pekerja/buruh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pemenuhan hak-hak pekerja/buruh seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁹⁶

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pemberi pekerjaan hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara pekerja/buruh alih daya dengan

⁹⁶ Mengenai PKWT dan PKWTT lihat pasal 56-60 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam alih daya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pemberi pekerjaan, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan ini timbul suatu permasalahan hukum. Hubungan hukum perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja/buruh alih daya pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja/buruh alih daya menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa pekerja ditempatkan dan bekerja diperusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja/buruh alih daya dalam penempatannya pada perusahaan pemberi pekerjaan harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.⁹⁷

Hal yang mendasari mengapa pekerja/buruh alih daya harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi pekerjaan adalah:

1. Pekerjaan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi pekerjaan;

⁹⁷<https://deschasuryantoro.wordpress.com/tag/permasalahan-hukum-pada-hubungan-kerja-dalam-Outsourcing-menurut-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/> diakses tanggal 6 Juni 2015.

2. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi pekerjaan; dan
3. Bukti tunduknya pekerja/buruh adalah pada *Memorandum of Understanding* (MoU) antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.⁹⁸

Apabila dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh alih daya, maka dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan penyelesaian sengketa. Tidak adanya kewenangan tersebut karena antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh alih daya secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan.

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja/buruh alih daya. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan

⁹⁸ <https://deschasuryantoro.wordpress.com/tag/permasalahan-hukum-pada-hubungan-kerja-dalam-Outsourcing-menurut-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/> diakses tanggal 6 Juni 2015.

perusahaan pemberi pekerjaan, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh alih daya tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pemberi pekerjaan tidak dapat diterapkan untuk pekerja/buruh alih daya karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sehingga seharusnya pekerja/buruh alih daya menggunakan peraturan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, bukan peraturan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pekerja/buruh alih daya yang ditempatkan diperusahaan pemberi pekerjaan tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan harus jelas diawal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh pekerja alih daya selama ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi pekerjaan sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh pekerja/buruh *Outsourcing*.⁹⁹

Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara pekerja/buruh alih daya dengan pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada

⁹⁹ <https://deschasuryantoro.wordpress.com/tag/permasalahan-hukum-pada-hubungan-kerja-dalam-Outsourcing-menurut-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/> diakses tanggal 6 Juni 2015.

pekerjaan/buruh alih daya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari pekerja/buruh alih daya yang menuntut dijadikan pekerjaan tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Perbedaan pemahaman tersebut sering terjadi pada realitanya perusahaan-perusahaan pemberi pekerjaan di Indonesia, dimana pekerja/buruh alih daya melakukan unjuk rasa serta mogok kerja untuk menuntut dijadikan pekerjaan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum mereka dengan perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁰⁰

Atas dasar Putusan MK tersebut kemudian dituangkan dalam Pasal 29 ayat (2) dan ayat (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, khususnya PKWT pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sekurang-kurangnya memuat:¹⁰¹

1. Jaminan kelangsungan bekerja;
2. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
3. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah;

Selain itu juga memuat hak-hak lainnya, seperti: hak Upah Kerja Lembur (UKL), hak atas cuti (tahunan) apabila telah memenuhi syarat masa kerja, hak atas

¹⁰⁰Berdasarkan informasi dari Bpk. Yayan Hernayanto, Corporate Legal, PT Toyota Motor manufacturing Indonesia, 4 Agustus 2006. <https://deschasuryantoro.wordpress.com/tag/permasalahan-hukum-pada-hubungan-kerja-dalam-Outsourcing-menurut-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>.

¹⁰¹ Dilihat Pasal 29 ayat (2) dan ayat (3) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

Jamsostek, Tunjangan Hari Raya (THR), istirahat mingguan, hak dan kewajiban tenaga kerja dalam penandatanganan kontrak kerja pada PKWT yang menyalahi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jadi, sifatnya hanya sementara, sehingga pekerja/buruh harus mendapatkan hak atas ganti-rugi (kompensasi diakhirinya hubungan kerja PKWT) dan penyesuaian upah berdasarkan akumulasi masa kerja.

Untuk mengantisipasi kontra yang terjadi dalam penggunaan alih daya, maka dibuat Undang-undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Bab IX tentang Hubungan Kerja, yang didalamnya terdapat pasal-pasal yang terkait langsung dengan alih daya. Berikut dijabarkan isi dari undang-undang tersebut.

- a. Pasal 50 – 55, Perjanjian Kerja
- b. Pasal 56 – 59, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- c. Pasal 60 – 63, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas (PKWTT)
- d. Pasal 64 – 66, Alih daya

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) 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.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Pasal 66,

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pada UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 15 menyebutkan, bahwa :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atas kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam perkembangannya, lantaran dianggap tak memberikan jaminan kepastian bekerja, tak lama setelah UU Ketenagakerjaan diberlakukan, sebanyak 37 serikat pekerja/serikat buruh mengajukan perlawanan atas legalisasi sistem alih daya dan PKWT ini. Caranya dengan mengajukan uji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK) sebagaimana teregistrasi dengan permohonan No 12/PUU-I/2003.¹⁰²

Ada beberapa pasal yang diuji, termasuk Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang mengatur soal alih daya. Saat itu, MK menolak permohonan atas ketiga ketentuan tersebut. Salah satu pertimbangan dalam putusan No 12/PUU-I/2003 mengatakan, sistem alih daya tidak merupakan *modern slavery* (perbudakan modern) dalam proses produksi.

Upaya buruh melawan sistem alih daya dan kerja kontrak seakan tidak pernah berhenti. Buktinya, tuntutan untuk menghapus sistem alih daya dan buruh kontrak kembali memasuki gedung MK.

Dalam register permohonan No 27/PUU-IX/2011 tercatat Didik Supriadi mewakili Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI) mengajukan *judicial review* terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Dengan Amar Putusan Mengadili, Menyatakan:¹⁰³

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;

¹⁰²<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f4b372fe9227/legalitas-i-Outsourcing-i-pasca-putusan-mkbr-oleh--juanda-pangaribuan> diakses tanggal 6 juni 2015.

¹⁰³ Putusan No 27/PUU-IX/2011.

Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam 47 perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan 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/buruh;

Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan 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/buruh;

- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
- Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.¹⁰⁴

Lembaga pengawal konstitusi itu mengabulkan permohonan Didik Supriadi untuk sebagian dan menolak permohonan atas Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Secara eksplisit MK menyatakan kedua ketentuan itu tidak bertentangan dengan UUDNRI Tahun 1945.

¹⁰⁴ Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

Dalam pertimbangannya, MK menegaskan alih daya adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan alih daya tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, Mahkamah menawarkan dua model alih daya, Yakni:

1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan alih daya tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”).

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis.

2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan alih daya.

Dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan Alih daya berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.

Atas dasar Putusan MK tersebut kemudian dituangkan dalam Pasal 29 ayat (2) dan ayat (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, khususnya PKWT pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sekurang-kurangnya memuat:¹⁰⁵

1. Jaminan kelangsungan bekerja;
2. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
3. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah;

Selain itu juga memuat hak-hak lainnya, seperti: hak Upah Kerja Lembur (UKL), hak atas cuti (tahunan) apabila telah memenuhi syarat masa kerja, hak atas Jamsostek, Tunjangan Hari Raya (THR), istirahat mingguan, hak dan kewajiban tenaga kerja dalam penandatanganan kontrak kerja pada PKWT yang menyalahi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jadi, sifatnya hanya sementara, sehingga pekerja/buruh harus mendapatkan hak atas ganti-rugi (kompensasi diakhirinya hubungan kerja PKWT) dan penyesuaian upah berdasarkan akumulasi masa kerja.

¹⁰⁵ Dilihat Pasal 29 ayat (2) dan ayat (3) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

Berkenaan dengan hak-hak tenaga kerja alih daya (*non-organik*), pada umumnya sama saja hak-haknya dengan tenaga kerja organik di perusahaan pemberi pekerjaan.

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dan dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan relatif sangat banyak, misalnya:

1. Hak *non-diskriminasi* untuk memperoleh pekerjaan. Dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses *rekrut* (khususnya *dalam hubungan kerja*) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda;¹⁰⁶
2. Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama ditempat kerja-tanpa diskriminasi;¹⁰⁷
3. Memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan *kompetensi kerja*;¹⁰⁸
4. Memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.¹⁰⁹
5. Memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi;¹¹⁰

¹⁰⁶ Dilihat Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁷ Dilihat Pasal 6 jo Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁸ Dilihat Pasal 11 dan Pasal 18 jo Pasal 23 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁹ Dilihat Pasal 31 jo Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

6. Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah;¹¹¹
7. Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) *haid* (khusus bagi wanita), walaupun *no work no pay*;¹¹² (tidak bekerja maka tidak dapat upah)
8. Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah;¹¹³
9. Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;¹¹⁴
10. Hak jaminan sosial tenaga kerja;¹¹⁵
11. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan;¹¹⁶
12. Hak mogok kerja sesuai prosedur;¹¹⁷ dan
13. Hak memperoleh pesangon bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT.¹¹⁸

¹¹⁰ Dilihat Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat (2) jo Pasal 77 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹¹ Dilihat Pasal 81 jo Pasal 84 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹² Dilihat Pasal 81 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹³ Dilihat Pasal 82 jo Pasal 84 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹⁴ Dilihat Pasal 86 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003jo Pasal 3 ayat (1) UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja);

¹¹⁵ Dilihat Pasal 99 ayat [1] UU Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 3 ayat (2) jo Pasal 6 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

¹¹⁶ Dilihat Pasal 104 UU Nomor 13 Tahun 2003jo Pasal 5 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

¹¹⁷ Dilihat Pasal 137 dan Pasal 138 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹⁸ Dilihat Pasal 137 dan Pasal 138 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Guna menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi kemudian menindaklanjuti Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 itu melalui Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 (selanjutnya disebut Surat Edaran), Adapun pelaksanaan dari *Alih daya* setelah adanya putusan MK tersebut Antara lain:

1. PKWT dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tetap berlaku;
2. Sebagaimana diatur dalam Pasal 64, 65, 66 UU Ketenagakerjaan, maka praktik alih daya melalui perjanjian adalah,
 - a. Apabila dalam perjanjian kerja antara Perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), maka perjanjiannya harus berdasarkan PKWTT;
 - b. Apabila dalam perjanjian kerja antara Perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan jasa pekerja/buruhnya memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), maka perjanjiannya dapat berdasarkan PKWT;
3. Perjanjian kerja antara perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerjaanya yang telah

disepakati kedua belah pihak sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.¹¹⁹

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya putusan MK terkait dengan uji materil Pasal UU Ketenagakerjaan ini, berimplikasi terhadap beberapa hal terkait dengan adanya bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja. pertama terkait dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, pekerja yang putus hubungan kerja harus mendapat pesangon selain itu dapat diberlakukan masa percobaan. Perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan alih daya harus memuat syarat pengalihan perlindungan hak pekerja demikian juga antara perusahaan alih daya dengan pekerjaannya. Dalam hal terjadi penggantian perusahaan alih daya, maka kontrak kerja tetap dilanjutkan dengan perusahaan yang baru. Masa kerja yang telah dilalui pada perusahaan lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan baru. Tidak boleh ada perbedaan hak antara pekerja tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja alih daya pada pekerjaan yang sama yakni memegang pada prinsip keadilan.

John Rawls melalui karyanya *A Theory of Justice*, Rawls menyampaikan bahwa prinsip paling mendasar dari keadilan adalah setiap orang memiliki hak yang sama dari posisi-posisi mereka yang wajar.¹²⁰ Teori keadilan *Rawls*

¹¹⁹ Pedoman Terbaru *Outsourcing & Kontra Kerja:Peraturan 2012 tentang Alih daya dan perjanjian waktu kerja Tertentu (PKWT)*, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2012), hlm 70-71.

¹²⁰ John Rawls.. *A Theory of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, USA. 1971, page. 60.

sebagaimana yang dikutip oleh *Hesti Armiwulan Sochmawardiah* hendak mengatasi dua hal yaitu *utilitarianisme* dan menyelesaikan kontroversi mengenai dilema antara *liberty* (kemerdekaan) dan *equality* (kesamaan) yang selama ini dianggap tidak mungkin untuk disatukan Rawls secara eksplisit memposisikan teorinya untuk menghadapi utilitarianisme, yang sejak abad pertengahan abad ke-19 mendominasi pemikiran moralitas politik normatif liberalisme.¹²¹

Tentang keadilan, *John Rawls* berpendapat bahwa perlu keseimbangan, kesebandingan, dan keselarasan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat, termasuk didalamnya adalah negara. Ukuran dari dibentuk, diperjuangkan, dan diberikannya sebuah keseimbangan, itulah yang disebut dengan keadilan. Keadilan tidak dapat diberikan begitu saja, melainkan melalui perjuangan, itulah inti dari kehidupan.

Teori keadilan *Rawls* dapat disimpulkan memiliki inti sebagai memaksimalkan kemerdekaan. Pembatasan terhadap kemerdekaan ini hanya untuk kepentingan kemerdekaan itu sendiri. Kesetaraan bagi semua orang, baik kesetaraan dalam kehidupan sosial maupun kesetaraan dalam bentuk pemanfaatan kekayaan alam (*social goods*). Pembatasan dalam hal ini hanya dapat diizinkan apabila ada kemungkinan keuntungan yang lebih besar, serta kesetaraan kesempatan untuk kejujuran, dan penghapusan terhadap ketidaksetaraan berdasarkan kelahiran dan kekayaan.¹²²

¹²¹ Hesti Armiwulan Sochmawardiah. *op cit.* hlm. 101.

¹²² *Ibid*, hlm. 102.

John Rawls berpendapat bahwa, hukum tidak dapat dipersepsikan sebagai wasit yang tidak memihak dan bersimpati dengan orang lain, sebagaimana diajarkan oleh kaum Utilitarianisme. Hal tersebut tidaklah cukup. Mengingat hukum harus menjadi hakim yang tidak netral, melainkan selalu berpihak yaitu keberpihakannya pada kebenaran dan keadilan.

Rawls melahirkan tiga prinsip keadilan, yang sering dijadikan sebagai rujukan oleh beberapa ahli, yaitu sebagai berikut:

1. prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*);
2. prinsip perbedaan (*differences principle*) dan;
3. prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*).¹²³

Rawls berpendapat jika terjadi benturan (konflik), maka *Equal liberty of principle* harus diprioritaskan dari pada prinsip-prinsip yang lainnya. Dan *Equal opportunity principle* harus diprioritaskan dari pada *differences principle*.¹²⁴

Persoalan keadilan sejalan dengan evolusi filsafat hukum. Evolusi filsafat hukum sebagai bagian dari evolusi filsafat secara keseluruhan, berputar disekitar persoalan tertentu yang muncul secara berulang-ulang yaitu keadilan, kesejahteraan, dan kebenaran.

Diantara persoalan yang ada, yang paling menonjol dalam kaitannya dengan hukum adalah persoalan keadilan, karena hukum atau aturan perundang-undangan

¹²³ John Rawls. op cit. hlm. 65.

¹²⁴ Ibid, hlm. 67.

harusnya adil, namun sering kali berkebalikan atau bahkan terabaikan. Hukum selalu berkaitan dengan keadilan walaupun sering secara empiris.

Prinsip keadilan *Rawls* sendiri tidak menyinggung masalah pertentangan antara pemilikan pribadi dengan pemilikan bersama atas sarana produksi. Hanya karena prinsip tersebut diaplikasikan pada data empiris, masalah hak milik pribadi atau bersama atas sarana produksi yang muncul dapat dijawab. Dari preposisi atau asumsi yang dikemukakan sangat realistis dalam kehidupan sosial. Itulah sebabnya *John Rawls* dikelompokkan pada posisi penganut *Realisme Hukum*.¹²⁵

Keadilan merupakan persoalan fundamental dalam hukum. Kaum Naturalis mengatakan bahwa tujuan utama hukum adalah keadilan. Akan tetapi, didalam keadilan ada sifat relativisme, karena sifatnya yang abstrak, luas, dan kompleks maka tujuan hukum seringkali *ngambang*¹²⁶. Oleh karena itu, selayaknya tujuan hukum haruslah lebih realistis. Tujuan hukum yang sedikit realistik itu adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Namun demikian, sekalipun kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum dan fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum.

Dari uraian tersebut diatas, Latar Belakang Tuntutan Uji Materi UU Ketenagakerjaan Ke Mahkamah Konstitusi adalah bahwa perbudakan terhadap *alih daya* mutlak, karena disini perusahaan penyedia jasa pekerja pada dasarnya menjual manusia kepada pengguna jasa. Dengan sejumlah uang akan

¹²⁵ Ibid, hlm. 95.

¹²⁶ Dominikus Rato. *Filsafat Hukum Mencari, Menemukan, dan Memahami Hukum*. (Surabaya: LaksBang Justisia, 2010). hlm 54.

mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia. Bahwa Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya. Bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu pekerja hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah.

Alih daya merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya dalam melakukan alih daya disamping harus memenuhi syarat materiil dan formil, secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh. Hak-hak tersebut antara lain: hak atas upah yang layak, hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti, hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi, hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

Hal ini juga tercantum pada Undang-Undang Dasar NRI tahun 1945 dituangkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur didalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun

1945¹²⁷, pasal 33 ayat (1)¹²⁸ dan Hak asasi manusia merupakan materi inti dari naskah Undang-Undang Dasar negara modern. Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan setiap manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi negara, hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia¹²⁹. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis berpendapat bahwa Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 telah memenuhi perspektif asas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

¹²⁷ yang berbunyi “*tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

¹²⁸ yang menyatakan bahwa “*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan*”.

¹²⁹ Pasal 1 angka 1 UU No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan UU No.26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis dapat menarik suatu kesimpulan yaitu:

1. Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja alih daya yang diatur pada UU Ketenagakerjaan antara lain adalah perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, upah, jasa, dan Jamsostek, Berdasarkan hal tersebut membuktikan bahwa UU Ketenagakerjaan (bab 2 pasal 2, 3, 4, pasal 88 ayat (1) pasal 81, 82, 86) berikut peraturan pelaksanaannya (Kepmenakertrans No.Kep.100/MEN/VI/2004 tentang PKWT jo. Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh jo. Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain) telah sesuai memberikan jaminan atas perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang sesuai dengan asas-asas perlindungan bagi pekerja/buruh.
2. Adanya putusan MK terkait dengan uji materil Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, Pengusaha dapat menerapkan sistem

outsourcing dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh bahwa hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, dalam hal objek kerjanya tetap ada. Bila objek pekerjaan itu tetap ada sedangkan syarat pengalihan perlindungan hak tidak diatur di dalam PKWT, hubungan kerja pekerja/buruh berupa PKWTT. Secara teknis, syarat PKWT bisa diatur pada bagian penutup perjanjian. Pada akhirnya, klausul itu berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai bentuk hubungan kerja, apakah berbentuk PKWT atau PKWTT, Hal tersebut telah memenuhi perspektif asas perlindungan bagi pekerja/buruh.

5.2 Saran

1. Pemerintah dalam hal ini sebaiknya merevisi kembali pasal-pasal yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan sistem alih daya, yang mana dalam revisinya itu harus melanjutkan semangat yang terkandung dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, sehingga yang terdapat dalam revisi selanjutnya tidak merugikan kepentingan pekerja/buruh alih daya dan para pengusaha atau penyedia jasa alih daya tidak memiliki celah lagi untuk melakukan penyimpangan.
2. Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi ini, perusahaan penyedia jasa alih daya harus menyatakan dengan tegas dalam perjanjian kerjanya, terkait dengan perlindungan hak-hak bagi pekerja dalam hal objek kerja dan

keberlangsungan pekerjaan yang sesuai dengan hak-hak pekerja, Demi terwujudnya suatu tertib hukum dan tidak adanya saling melempar tanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Diperlukan adanya banyak pihak yang berperan serta dan aktif, antara lain:

1. Peran Pengusaha

- a. Menciptakan kesejahteraan Pekerja melalui pemberian balas jasa (kompensasi) yang dapat memenuhi kebutuhan hidup Pekerja serta memberikan jaminan sosialnya.
- b. Membangun kemitraan atau membangun hubungan yang harmonis dengan Pekerja dan menempatkan Pekerja sebagai faktor kunci dalam upaya mencapai tujuan Perusahaan.

2. Peran pemerintah

- a. Pengawasan yang menjamin bahwa implementasi kebijakan alih daya sesuai yang ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan regulasi turunannya.
- b. Penindakan terhadap pelanggaran kebijakan alih daya dilakukan secara tegas dan adil sesuai ketentuan yang berlaku. Namun demikian yang paling utama dilakukan pemerintah adalah pencegahan dengan pembinaan dan pendidikan karakter.

3. Peran serikat Pekerja

- a. Penyaluran aspirasi Pekerja dilakukan untuk kepentingan Pekerja serta dibangun mekanisme dan tata laksana penyampaian aspirasi

yang santun dan bermartabat serta mengedepankan azas musyawarah dalam penyelesaian konflik.

- b. Pendisiplinan dan penertiban Pekerja serta pendidikan karakter, bukan hanya menuntuk hak-hak Pekerja saja, tetapi juga perlu melakukan pembinaan tentang kewajiban Pekerja.



DAFTAR PUSTAKA**A. BUKU TEKS**

- Ahmad Kosasi, *HAM Dalam Prespektif Islam*, Menyingkap Persamaan Dan Perbedaan Antara Islam Dan Barat, Salemba Diniyah. Jakarta, 2003.
- Andrian Sutedi, S.H., M.H, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Bertens, K, *Sejarah Filsafat Yunani Kanisius*, Yogyakarta, 1999.
- Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Cetakan Ketiga, 2005.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003*, Jakarta.DssPublishing.hal 143-142
- Dewi Astutty Mochtar dkk., *Pengantar Ilmu Hukum*, Malang, Bayumedia Publishing, 2012.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- _____, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Cet.I, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari, Menemukan, dan Memahami Hukum*. LaksBang Justisia. Surabaya, 2010.
- Fakultas Hukum Universitas Jember, *Pedoman Penelitian Proposal Penelitian dan Tesis*, Fakultas Hukum Universitas Jember, 2010.
- Hadi Setia Tunggal, *Peraturan Pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Hararindo, 2008.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003.
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008.
- Harry Heriawan Saleh, *Persaingan tenaga kerja dalam era Globalisasi*, Jakarta: C. Muliastari, 2005

- Hesti Armiwulan Sochmawardiah, *Diskriminasi Rasial Dalam Hukum HAM*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2013.
- Jazim Hamidi dkk., *Teori dan Hukum Perancangan Perda*, UB Press, Malang, 2012.
- Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, Bhuna Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- John Rawls, *A Theory of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, USA, 1971.
- Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia Publishing, Malang, Edisi revisi 2006.
- Koko Kosidin, S.H., M.H., *Perjanjian Kerja, Perjamjian Perubuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1999
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010.
- Marmi Emmy Mustafa, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO*, PT. Alumni, Bandung, 2007.
- Moh.Mahfud M.D, *Dasar Dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Priambada, Komang dan Maharta, Agus Eka. *Outsourcing Versus serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*. Jakarta: Alih Daya. (2008).
- Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Philipus M Hadjon, *Argumentasi Hukum*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2014.
- _____, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011.
- Suhardi, Gunarto, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, (2006).

- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan 2006.
- Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*. UI-Press, 1983, Cetakan Ketiga,
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Rhineka Cipta, 2001.
-, *Pedoman Terbaru Outsourcing & Kontra Kerja: Peraturan 2012 tentang Alih daya dan perjanjian waktu kerja Tertentu (PKWT)*, 2012, Pustaka Yustisia, Jakarta: hlm 70-71

B. JURNAL ILMIAH

- Andrian Susanto, *Hubungan Antara Persepsi User Terhadap Integritas dengan Trust Pada Karyawan Outsourcing*, Surabaya: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, volume 2 Nomor 2, 2013
- Dian Imanina Burhany, *Pengaruh Penerapan strategi Outsourcing dan strategi core competency terhadap kinerja keuangan perusahaan*, 2013
- Eka Wijaya, *Perlindungan hukum bagi pekerja Outsourcing pada perusahaan PT. Garuda Indonesia (Persero)*, Tbk, Mataram, 2013
- Nicky E.B Lumingas, *Perlindungan Hukum Bagi tenaga kerja Outsourcing*, Volume 1 Nomor 1, 2013
- Pan Mohamad Faiz, *OUTSOURCING (ALIH DAYA) DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*, Jakarta, 2007
- Marsha Yuliana Soegianto, Drs. Ec. Eddy M. Sutanto, M.Sc. *Penerapan strategi alih daya (Outsourcing) di UD. Puyuh Plastik ditinjau dari ketentuan Perundangan dan Etika Bisnis*, Surabaya, Volume 1 Nomor 1, 2013

C. TESIS, DISERTASI, DAN MAKALAH

Agus Sudiarawan, *Kajian Terhadap Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (tupe) Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan outsourcing Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pkwt)*, (Tesis), Universitas Gadjah Mada, 2014

Aries Harianto, S.H., M.H., "*Makna*" *Tidak bertentangan dengan Kesusilaan*" *Sebagai syarat sah Perjanjian Kerja* (Disertasi), Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2013.

Lia Suryani, *Tinjauan Yuridis mengenai perjanjian Outsourcing / Alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang*, (Tesis) Semarang, 2011.

Pitaya, S.H., *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Perusahaan outsourcing Pasca Putusan Mk No. 27/puu-ix/2011*, (tesis) Universitas Gadjah Mada, 2013.

Uti Ilmu Royen, S.H., *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)*, (Tesis) Program Universitas Diponegoro, Semarang 2009.

Zulfikar, *Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 20 Juni, 2007.

D. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Kitab Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1847 Tentang Peraturan Hukum Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang pengesahan Konvensi ILO No 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial;

Kepmenakertrans No.Kep.100/MEN/VI/2004 tentang PKWT jo. Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh jo. Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain;

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

E. INTERNET

[http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/Alih daya-dan-tenaga-kerja.html](http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/Alih%20daya-dan-tenaga-kerja.html),

diakses tanggal 26 Juni 2015

<http://digilib.uas.ac.id/files/disk1/55/jbptunpaspp-gdl-belainkayu-2728-2-4.bab-i.pdf>, diakses tanggal 26 Juni 2015

<http://digilib.uas.ac.id/files/disk1/55/jbptunpaspp-gdl-belainkayu-2728-2-4.bab-i.pdf>, diakses tanggal 13 Maret 2015

http://s2.hukum.univpancasila.ac.id/attachments/061_Retno%20kusumayanti%20520722020Pelaksana%20Alihdaya%20Dalam%20Kaitannya%20dengan%20Perlindungan%20Hak%20Pekerja.pdf, diakses tanggal 23 April 2015

<http://angkrintrialrelation.blogspot.com>, diakses tanggal 23 April 2015

Kompasiana, Opini: *Meluruskan Praktek Outsorcing*, [http://hukum.kompasiana.com/2012/04/29/meskan-praktik-Alih daya](http://hukum.kompasiana.com/2012/04/29/meskan-praktik-Alih%20daya), diakses tanggal 23 April 2015

Pangaribuan, Juanda, Artikel: *Legalitas Alih daya pasca putusan MK*, <http://www.hukumonline.com/berita/baca>, diakses tanggal 23 April 2015

Wijayanti, Asri, Artikel: *Outsourcing Teori, Aturan & Praktiknya di Indonesia*, <http://masyarakthubunganindustrial.wordpress.com/2012/01/11/outsourcen-teori-aturan-dan-praktinya-di-indonesia>, diakses tanggal 16 Juni 2015

Kompasiana, Opini: *outsourcing*, <http://hukum.kompasiana.com/2012/04/29/>, meluruskan-praktik-Aliih daya, diakses tanggal 16 Juni 2015

<https://deschasuryantoro.com/tag/permasalahan-hukum-pada-hubungan-kerja-dalam-outsourcing-menurut-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/> diakses tanggal 16 Juni 2015

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt72fe9227/legalitas-ioutsourcing-i-pasca-putusan-mkbr-oleh--juanda-pangaribuan> diakses tanggal 9 Maret 2015

<https://dmulyadi.wordpress.com/2012/05/05/pengertian-tenaga-kerja/> diakses tanggal 9 Maret 2015

<http://berryandhika.blogspot.com/2012/03/pengertian-tenaga-kerja-dan-kategorinya.html> diakses tanggal 9 Maret 2015

<http://statushukum.com/asas-hukum.html> diakses tanggal 27 juni 2015