

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang menganggap bahwa lapangan pekerjaan dan tenaga kerja merupakan masalah hak asasi manusia bagi setiap warga negaranya. Hal ini dapat terlihat bahwa masalah pekerjaan dan tenaga kerja (selanjutnya disebut ketenagakerjaan) dijamin di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya dikutip sebagai UUD) dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD yang menyebutkan bahwa “hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya Pasal 28D Ayat (2) menjamin bahwa hak warga negara atas pekerjaan tersebut harus dimaknai sebagai hak “berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana diuraikan di atas merupakan norma dasar bagi Pemerintah Republik Indonesia (Pemerintah RI) dalam menjalankan pembangunan ekonomi terutama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dengan demikian, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara guna mencapai kesejahteraan dan keadilan.¹ Atas dasar itu, setiap warga negara harus dijamin haknya untuk tidak diperlakukan secara semena-mena dan secara tidak adil.² Pengaturan ketenagakerjaan oleh Pemerintah RI tidak boleh berpihak kepada pengusaha dengan menindas tenaga kerja. Ini bisa melahirkan paham kapitalisme dan neoliberalisme yang

¹ Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 2.

²FX Djumiadji, 1987, *Perjanjian Pemborongan*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta , hlm. 1.

menimbulkan situasi yang mengakibatkan hak-hak buruh dirampas oleh kaum pemodal.³

Hal ini tidak boleh lagi terjadi di Indonesia karena Pemerintah RI telah menerapkan

“Pancakrida” hukum ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa:

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan.
2. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
3. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi.
4. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
5. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.⁴

Dalam rangka melaksanakan Pancakrida di atas, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja telah dilakukan oleh Pemerintah RI sejak awal kemerdekaan dengan mengeluarkan peraturan-peraturan antara lain sebagai berikut :

1. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;⁵
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;⁶
3. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;⁷
4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;

³ Mukhammad Riza Anugra Vidi dan M. Arif Affandi, 2015, “Gerakan Perlawanan Serikat Buruh Sistem *Outsourcing* dan Sistem Pengupahan di PT JAPFA Comfeed Sidoardjo,” *Paradigma*, VolUME 03 Nomor 1.

⁴ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 4. Baca juga: Muhamad Azhar, 2015, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Akademi Kepolisian Republik Indonesia, Semarang, hlm. 20.

⁵ “Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan,” *Lembaran Negara*, No. 22 Tahun 1957.

⁶ “Undang-Undang No. 12 Tahun tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta,” *Lembaran Negara* No. 12 Tahun 1964, *Tambahan Lembaran Negara* No. 2686.

⁷ “Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,” *Lembaran Negara* No. 131 Tahun 2000, *Tambahan Lembaran Negara* No. 3989.

6. Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dengan berlakunya Peraturan-Peraturan tersebut di atas, posisi tenaga kerja semakin kuat dan menyebabkan banyak perusahaan merasa kewalahan dengan urusan tenaga kerja.

Tuntutan persaingan dalam era globalisasi dunia usaha sangat ketat saat ini. Atas dasar itu, banyak perusahaan berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien, dan mengetatkan biaya produksi.⁸ Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran produksi perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Penyerahan pekerjaan kepada pihak lain tersebut dikenal dengan istilah alih daya (*Outsourcing*).⁹

Istilah *Outsourcing* tidak ditemukan secara langsung didalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan).¹⁰ Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menyebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan berarti bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan

⁸ Abd. Munir, 2013, “Viktimsasi Struktural Terhadap Buruh Melalui Sitem Outsourcing (Studi Kasus: Buruh Outsourcing PT. (X) yang dipekerjakan pada PT. (Y) di Kabupaten Serang),” *Jurnal Kriminologi Indonesia*, Volume 9 No. 1, hlm. 32.

⁹ Khairani, *op. cit.*, hlm. 3.; Lihat Juga Gotra Lidya Puspita dan Mochamad Affandi, “Analisis Penyaluran Tenaga Kerja oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing di Perusahaan Airlines (Studi Kasus di PT. Mandala Airlines,” *JIEP*, Vol. 15 No. 2 November 2015, hlm. 58; Lihat Juga Ariswan, Seputar Tentang Tenaga Outsourcing, <http://malangnet.wordpress.com>, (Diakses pada tanggal 26 januari 2015).

¹⁰ “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” *Lembaran Negara* No. 39 Tahun 2003, *Tambahan Lembaran Negara* No. 4279.

pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Dalam bidang ketenagakerjaan, *Outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.¹¹ Dari pengertian tersebut, disimpulkan bahwa terdapat 3 pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing*, yakni : perusahaan penyedia jasa pekerja, perusahaan pemberi pekerjaan, dan pekerja itu sendiri. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan perusahaan penerima pekerja yang kemudian menyalurkan pekerja tersebut kepada perusahaan pemberi pekerjaan untuk kemudian bekerja di perusahaannya sesuai dengan perjanjian tertulis. Kemudian lahirlah istilah *Outsourcing*, (dalam hal ini maksudnya menggunakan sumber daya manusia dari pihak di luar perusahaan).¹²

Pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi kerja untuk melakukan kegiatan yang berkaitan langsung dengan proses produksi kecuali untuk jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, persyaratan penyedia jasa tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- b. Adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ;
- c. Perlindungan kesejahteraan dan segala perselisihan menjadi tanggung jawab penyedia jasa tenaga kerja; dan

¹¹ Lalu Husni, *op. cit.*, hlm.. 187.

¹² Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 217.

- d. Adanya Perjanjian tertulis antara perusahaan pemberi kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja yang wajib memuat ketentuan-ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penyedia jasa tenaga kerja harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang terkait di bidang ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pengaturan *Outsourcing* dalam Pasal 64 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan masih bersifat umum dimana seharusnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat menjadi pelindung hukum bagi pekerja *Outsourcing*. Namun, Undang-undang tersebut memiliki kekosongan norma, karena tidak memiliki aturan yang spesifik terhadap pekerja *Outsourcing* Jika pihak-pihak yang berhubungan dengan *Outsourcing* (perusahaan maupun pekerja) melakukan suatu pelanggaran, tentunya tidak dapat dimintai pertanggungjawaban yang sesuai dengan perbuatannya, dikarenakan aturan maupun sanksi yang ada kurang mengikat, sehingga dapat merugikan salah satu pihak. Pekerja *Outsourcing* lebih sering terkena dampaknya, karena antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja tidak ada aturan yang mengikat berupa Peraturan perundang undangan maupun perjanjian kerja.

Untuk mengisi kekosongan hukum yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada penyedia jasa tenaga kerja adalah jasa penunjang yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi. Jenis-jenis Kegiatan

jasa penunjang diuraikan dalam Pasal 17 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012, yaitu antara lain :

- a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. Usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan);
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Persyaratan penyedia jasa tenaga kerja berdasarkan Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 adalah sebagai berikut :

- a. Berbadan hukum PT;
- b. Memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. Memiliki izin usaha;
- d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan;
- e. Memiliki izin operasional;
- f. Mempunyai kantor dan alamat tetap;
- g. Memiliki NPWP perusahaan.

Merujuk kepada ketentuan Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012, Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sedangkan Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Tetapi dalam kenyataannya, ada beberapa perusahaan yang menerima pekerjaan tidak berbentuk badan hukum tetapi berbentuk CV, Koperasi, dan/atau badan usaha lainnya sehingga terjadi beberapa

permasalahan hukum baik bagi perusahaan pemberi kerja maupun bagi tenaga kerja yang dipekerjakan.

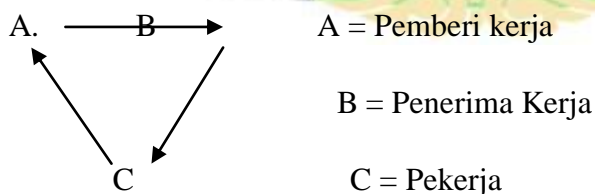
Pemberlakuan *Outsourcing* dapat dinilai dari dua sudut pandang yang saling bertentangan antara perusahaan pemberi kerja dengan tenaga kerja. Pada satu sisi, *Outsourcing* sangat menguntungkan bagi perusahaan pemberi kerja karena dia dapat menjalankan usahanya tanpa memikirkan urusan-urusan yang rumit tentang tenaga kerja seperti perekrutan, pemberhentian dan pembinaan tenaga kerja. Di sisi lain, *Outsourcing* bagi tenaga kerja adalah sangat merugikan karena hubungan industrial yang terjadi adalah sangat timpang, yang menyebabkan terjadinya kelompok kerja yang bergaji rendah dan bergaji tinggi serta mudah digantikan kapan saja. *Outsourcing* digunakan sebagai strategi menghemat biaya atau *cost-saving strategy* dan sekaligus digunakan sebagai satu cara perusahaan pemberi kerja menghindar dari kewajiban hukum yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, misalnya kewajiban untuk membayar pesangon bila terjadi pemutusan hubungan kerja. Disamping itu, *Outsourcing* dapat digunakan oleh perusahaan pemberi kerja untuk menghindar dari tanggungjawab kepada pihak ketiga atau konsumen akibat kelalaian pekerjaan.¹³

Berdasarkan hal-hal di atas, *Outsourcing* mendapatkan perlawanan dari banyak pekerja. Salah satunya adalah Gerakan perlawanan terhadap PT Japfa Comfeed di Sidoarjo. Perlawanan ini merupakan bentuk manifestasi dari usaha SPAI-FSPMI (Serikat Pekerja Aneka Industri - Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) dalam melakukan proteksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap buruh. Salah satu yang menjadi perhatian utama adalah perampasan hak-hak buruh terkait status kerja yang seharusnya menjadi karyawan tetap dialihkan ke *Outsourcing* dan penerapan upah di perusahaan tidak sesuai dengan keputusan bupati terkait Upah Minimum

¹³ Khairani, *op. cit.*, hlm. 5-6.

Kabupaten/Kota (UMK) hal ini ini yang menjadi landasan dasar perlawanan SPAI. Gerakan perlawanan yang dilakukan oleh SPAI untuk melawan PT Japfa Comfeed ditentukan oleh cara pandangnya mengenai hubungan pengusaha dan buruh. Cara pandang dari SPAI-FSPMI ini sangat jauh berbeda dengan cara pandang dari PT Japfa Comfeed. Cara pandang yang berbeda ini melahirkan suatu dinamika dalam penetapan kebijakan di perusahaan. Dinamika ini memproyeksikan dua pandangan yang saling bertentangan. Proyeksi ini tertuang dalam gerakan perlawanan yang dilakukan SPAI dalam menuntut PT Japfa Comfeed. Upaya perlawanan dari SPAI terhadap PT Japfa Comfeed di Sidoarjo merupakan wujud pertentangan antara kedua pandangan tersebut.¹⁴

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*. Dengan kata lain, *Outsourcing* atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab atas tenaga kerja dari perusahaan lain diluar perusahaan induk.¹⁵ *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) ataupun secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai *unit outsourcing*. Secara sederhana *Outsourcing* dapat diilustrasikan dengan adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja yang merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan jasa pekerja.¹⁶ Hubungan kerja dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja:



Keterangan : A pemberi pekerjaan/pengguna jasa membutuhkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan, B menyediakan pekerja. A dan B melakukan perjanjian kerja

¹⁴Mukhammad Riza Anugra Vidi dan M. Arif Affandi, *op. cit.*, hlm. 5.

¹⁵Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, hlm. 10; Lihat Juga Evi Rosmanasari, 2008, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan*, Tesis, Universitas Diponegoro, hlm. 28.

¹⁶ Khairani, 2014, "Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011", Jurnal Konstitusi Volume 11.

sama. C dipekerjakan di tempat A. C bekerja pada A sebagai pengguna jasa. Perjanjian kerja penyedia jasa pekerja ini lebih cocok disebut perjanjian penempatan pekerja.¹⁷

Bagi Indonesia, penerapan sistem *Outsourcing* dalam sistem ketenagakerjaan memberikan 3 (tiga) manfaat yang sangat menguntungkan. Keuntungan dimaksud terjadi karena sistem *Outsourcing* melahirkan fleksibilitas ketenagakerjaan dan pasar kerja. Manfaat pertama, kebijakan fleksibilitas tenaga kerja meningkat iklim investasi. Artinya fleksibilitas tenaga kerja menjadi insentif bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Kedua, *Outsourcing* merangsang tumbuhnya lapangan kerja (*work opportunity*). Terakhir adalah bahwa *Outsourcing* dapat menurunkan tingkat kemiskinan (*poverty*) karena *Outsourcing* membuka kesempatan kerja yang lebih besar.¹⁸

Outsourcing lahir sebagai salah satu akibat samping dari penerapan *business process reengineering* (BPR), yakni perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR merupakan pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan dengan pendekatan lama, yaitu *Continuous Improvement Process* (CIP). BPR dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang begitu cepat, sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan yang berlangsung secara ketat.¹⁹

Masalah lain yang timbul dari praktek *Outsourcing* adalah tentang penyalpan hak tenaga kerja oleh majikan. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi (Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011), MK menegaskan *Outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Tetapi, pekerja yang melaksanakan

¹⁷ Khairani, 2015, "Mewujudkan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Melalui Sinkronisasi Pengaturan Ketenagakerjaan, Jurnal Dinamika Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman Volume 15 No.3.

¹⁸ Khairani, *op. cit.*, hlm. 5.

¹⁹Evi Rosmanasari, *loc.cit.*; Baca juga Sonhaji, 2007, "Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Majalah Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 36 No. 2., hlm. 112.

pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, Mahkamah menawarkan dua model *Outsourcing*. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *Outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”). Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *Outsourcing*. Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *Outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis. Sementara, model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.

Menindaklanjuti Putusan MK tersebut, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menerbitkan Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 guna mengatur dengan lebih tepat lagi mekanisme yang selama ini sudah berjalan.

Penetapan PT. Semen Padang sebagai Lokasi Penelitian adalah karena PT. Semen Padang merupakan perusahaan terbesar di Sumatera. PT Semen Padang memiliki 1,297 karyawan organik dan tenaga *Outsourcing* sebanyak 2,959 orang. Perusahaan ini menggunakan tenaga kerja *Outsourcing* yang terbesar, yakni 2/3 dari karyawannya adalah karyawan *Outsourcing*. Sedangkan Jumlah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di PT Semen Padang adalah 73 perusahaan. PT Semen Padang akan menjadi *role model* atau tolok ukur terhadap pelaksanaan *Outsourcing*. Jumlah tenaga dan perusahaan *Outsourcing* yang sangat banyak tidak menutup kemungkinan menimbulkan beberapa masalah terkait dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan

ketenagakerjaan baik itu dalam hal operasional ataupun kebijakan. Salah satu contohnya adalah adanya karyawan dari salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja di Unit tertentu yang melakukan pekerjaan administrasi dimana pekerjaan administrasi tidak termasuk kedalam kriteria berdasarkan Pasal 17 (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012, dan yang terkait dengan kesejahteraan pekerja terdapat salah satu masalah yaitu proses pembayaran gaji oleh penyedia jasa kepada pekerja yang terlambat sementara hak-hak seperti ini dijamin oleh Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atas dasar itu, perlu dilakukan suatu penelitian hukum yang berjudul: *Kepastian Hukum Penyediaan Jasa Pekerja Sebagai Wujud Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Yang Terkait Dengan Ketenagakerjaan Dan Implementasinya Di PT. Semen Padang*. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif empiris yang bertujuan untuk melengkapi atau mengisi kekosongan hukum dari peraturan tentang *Outsourcing* yang berlaku di Indonesia pada saat ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang dikemukakan di atas, maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengungkap 3 (tiga) masalah hukum (legal issues) sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kesesuaian pelaksanaan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang dengan hukum yang berlaku?
2. Bagaimanakah pemenuhan hak-hak pekerja dalam pelaksanaan Penyediaan Jasa Pekerja di PT. Semen Padang?
3. Bagaimanakah konsekuensi negatif dan positif penerapan Penyediaan Jasa Pekerja Terhadap hak-hak pekerja di PT. Semen Padang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang dengan hukum yang berlaku.
2. Untuk meneliti pemenuhan hak-hak tenaga kerja dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang.
3. Untuk mengungkapkan konsekuensi negatif dan positif penerapan penyediaan jasa pekerja terhadap hak-hak pekerja di PT. Semen Padang.

D. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan Penelitian ini. Tetapi penelitian-penelitian tersebut memiliki objek yang berbeda sehingga ini bisa membuktikan keaslian Penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Tesis Evi Rosmanasari yang berjudul *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan*, di Program Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang tahun 2008. Tesis Evi Rosmanasari memiliki tiga rumusan masalah yaitu: (a) Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. INKANINDO yang bekerja di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN ? (b) Hambatan-hambatan apa yang dihadapi PT. INKANINDO sebagai Penyedia Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam memberikan perlindungan terhadap tenaganya ?; dan Upaya-Upaya apa yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan. dalam memberikan perlindungan tersebut ?

Tesis Evi Rosmanasari ini sangat berbeda rumusan masalahnya dengan Tesis saya, dimana rumusan masalah tesis saya adalah tentang: (a) Bagaimanakah kesesuaian pelaksanaan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang dengan hukum yang

berlaku?; (b) Bagaimanakah pemenuhan hak-hak pekerja dalam pelaksanaan Penyediaan Jasa Pekerja di PT. Semen Padang?; dan (c) Bagaimanakah konsekuensi negatif dan positif penerapan Penyediaan Jasa Pekerja Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja di PT. Semen Padang?

2. Tesis Muhammad Ilham Mirza yang berjudul *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Melalui Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada PT Semen Padang* di Program Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Andalas Padang tahun 2017. Tesis ini berkonsentrasi pada penelitian tentang (1) bagaimana proses penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*Outsourcing*) melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh di PT Semen Padang?, (2) mengapa PT Semen Padang menyerahkan pekerjaan penunjang melalui pola penyediaan jasa pekerja/buruh selain dari 5 jenis pekerjaan penunjang yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan?, dan(3) mengapa PT Semen Padang mengadakan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dengan badan hukum berbentuk koperasi.

Tesis Muhammad Ilham Mirza ini sangat berbeda rumusan masalah dengan Tesis saya, dimana rumusan masalah tesis saya adalah tentang: (a) Bagaimanakah kesesuaian pelaksanaan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang dengan hukum yang berlaku?; (b) Bagaimanakah pemenuhan hak-hak pekerja dalam pelaksanaan Penyediaan Jasa Pekerja di PT. Semen Padang?; dan (c) Bagaimanakah konsekuensi negatif dan positif penerapan Penyediaan Jasa Pekerja Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja di PT. Semen Padang?

E. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian memberikan manfaat ganda kepada masyarakat banyak baik nasional maupun internasional. Penelitian ini juga memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan untuk memperkaya khasanah hukum ketenagakerjaan bagi semua mahasiswa fakultas hukum dan semua orang yang berminat belajar hukum ketenagakerjaan, terutama bagi buruh tenaga kerja dan pengusaha *Outsourcing*. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pemikiran-pemikiran dan konsep-konsep hukum untuk mengatasi masalah tenaga kerja *Outsourcing* di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan akan memberikan manfaat praktis bagi para tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja dan para pemangku jabatan di institusi pusat dan daerah yang mengurus ketenagakerjaan. Diharapkan juga nantinya Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam Program Magister Kenotariatan khususnya untuk Notaris dan Calon Notaris yang akan terlibat dalam praktik ketenagakerjaan seperti pembuatan perjanjian kerja dan praktik-praktik ketenagakerjaan lainnya.

F. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Untuk membahas dan menganalisa data hukum yang dikumpulkan dalam Penelitian ini, ada 3 (tiga) macam teori yang digunakan. Ketiga teori dimaksud adalah teori utilitarianisme, teori kepastian hukum dan teori perlindungan hukum.

a. Teori Utilitarianisme

Teori utilitarianisme yang digagas oleh Jeremy Bentham adalah bentuk reaksi terhadap konsepsi hukum alam pada abad ke delapan belas dan sembilan belas. Bentham mengemukakan konsepsi hukum alam, karena menganggap bahwa hukum alam kabur dan tidak tetap. Bentham menyetengahkan gerakan periodikal dari yang abstrak, idealis, dan apriori sampai kepada yang konkret, materialis, dan mendasar.²⁰

Menurut Bentham, tujuan hukum adalah memberikan kemanfaatan dan kebahagiaan terbesar kepada sebanyak-banyaknya warga masyarakat. Jadi, konsepnya meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan utama hukum. Ukurannya adalah kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya orang. Penilaian baik-buruk, adil atau tidaknya hukum ini sangat tergantung apakah hukum mampu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Kemanfaatan diartikan sama sebagai kebahagiaan (*happiness*).²¹

Prinsip-prinsip dasar ajaran Bentham dapat dijelaskan sebagai berikut. Tujuan hukum adalah hukum dapat memberikan jaminan kebahagiaan kepada individu-individu, barulah kepada orang banyak. "the greatest happiness of the greatest number" (kebahagiaan yang sebesar-besarnya dari sebanyak-banyaknya orang). Prinsip ini harus diterapkan secara kuantitatif, karena kualitas kesenangan selalu sama. Untuk mewujudkan kebahagiaan individu dan masyarakat maka perundang-undangan harus mencapai empat tujuan: (1) to provide subsistence (untuk memberi nafkah hidup); (2) to Provide abundance (untuk memberikan nafkah makanan berlimpah); (3) to provide

²⁰ Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, 2007, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. Hlm. 64; Dominikus Rato, 2014, *Filsafat Hukum: Suatu Pengantar Mencari, Menemukan dan Memahami Hukum*, Penerbit LaksBang Justitia, Surabaya, hlm. 78-80; Lihat juga Rahman Amin, 2014, *Filsafat Hukum Aliran Utilitarianisme Dan Relevansinya Di Indonesia*, (Unpublished Paper), hlm. 1.

²¹ Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, dan Markus Y. Hage, 2010, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 91-92.; Lihat juga Atip Latifulhayat, 2015, "Khazanah: Jeremy Bentham," *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 2 Nomor 2, hlm. 413.

security (untuk memberikan perlindungan); dan (4) to attain equity (untuk mencapai persamaan).

Undang-undang yang banyak memberikan kebahagiaan pada bagian terbesar masyarakat akan dinilai sebagai undang-undang yang baik. Lebih lanjut Bentham berpendapat bahwa keberadaan negara dan hukum semata-mata sebagai alat untuk mencapai manfaat yang hakiki yaitu kebahagiaan mayoritas rakyat. Ajaran Bentham yang sifat individualis ini tetap memperhatikan kepentingan masyarakat, agar kepentingan individu yang satu dengan individu yang lain tidak bertabrakan maka harus dibatasi tidak terjadi homo homini lupus. Menurut Bentham agar tiap-tiap individu memiliki sikap simpati kepada individu lainnya sehingga akan tercipta kebahagiaan individu dan kebahagiaan masyarakat akan terwujud. Bentham menyebutkan "The aim of law is the greatest happiness for the greatest number"

Beberapa pemikiran penting Bentham tentang tujuan terdiri dari Hedonisme kuantitatif, Summun bonum, dan Kalkulus hedonistik (hedonistik calculus). Berikut ini ketiga bentuk aliran itu dibahas satu persatu.

- 1) Hedonisme kuantitatif yakni paham yang dianut orang-orang yang mencari kesenangan semata-mata secara kuantitatif. Kesenangan bersifat jasmaniah dan berdasarkan penginderaan.*
- 2) Summun bonum yang bersifat materialistik berarti bahwa kesenangan-kesenangan bersifat fisik dan tidak mengakui kesenangan spritual dan menganggapnya sebagai kesenangan palsu.*
- 3) Kalkulus hedonistik (hedonistik calculus) bahwa kesenangan dapat diukur atau dinilai dengan tujuan untuk mempermudah pilihan yang tepat antara kesenangan-kesenangan yang saling bersaing. Seseorang dapat memilih*

kesenangan dengan jalan menggunakan kalkulus hedonistik sebagai dasar keputusannya. Adapun kriteria kalkulus yakni: intensitas dan tingkat kekuatan kesenangan, lamanya berjalan kesenangan itu, kepastian dan ketidakpastian yang merupakan jaminan kesenangan, keakraban dan jauh dekatnya kesenangan dengan waktu, kemungkinan kesenangan akan mengakibatkan adanya kesenangan tambahan berikutnya kemurnian tentang tidak adanya unsur-unsur yang menyakitkan, dan kemungkinan berbagi kesenangan dengan orang lain. Untuk itu ada sanksi yang harus dan akan diterapkan untuk menjamin agar orang tidak melampaui batas dalam mencapai kesenangan yaitu: sanksi fisik, sanksi politik, sanksi moral atau sanksi umum, dan sanksi agama atau sanksi kerohanian.

Teori Bentham tentu saja memiliki kelemahan. Pertama, rasionalitas yang abstrak dan doktriner, yang mencegah melihat orang sebagai keseluruhan yang kompleks, sebagai campuran materialisme dan idealisme, bangsawan dan golongan rendah, egoisme yang menyebabkan Bentham melebih-lebihkan kekuasaan-kekuasaan pembuat undang-undang dan meremehkan perlunya mengindividualisasikan kebijaksanaan dan keluwesan dalam penerapan hukum. Begitu besar kepercayaannya yang naif akan sifat umum dan prinsip-prinsip kodifikasi ilmiah, sehingga ia bekerja dengan antusiasisme yang sama dan tidak menghiraukan perbedaan-perbedaan nasional dan historis. Kedua, adalah akibat kegagalan Bentham untuk mengembangkan dengan jelas konsepsinya sendiri mengenai keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan masyarakat. Bentham percaya bahwa kepentingan-kepentingan yang tak terbatas dari individu-individu yang sangat luar biasa banyaknya

secara otomatis berakibat bagi kepentingan-kepentingan masyarakat tetapi Bentham tidak menjelaskan mengapa demikian.

Namun demikian apa yang disampaikan oleh Bentham mempunyai arti penting dalam sejarah filsafat hukum. Bentham menghubungkan dasar pemikiran filsafat dengan dalil-dalil hukum praktis, meletakkan individualisme atas dasar materilistis baru, menghubungkan hak-hak individu yang tahu diri dan menempatkannya di bawah kebahagiaan sejumlah besar individu-individu dengan tuntutan yang sama yang hidup dalam masyarakat, mengarahkan tujuan-tujuan hukum pada tujuan-tujuan sosial praktis, bukannya pada dalil-dalil yang abstrak, meletakkan dasar untuk kecenderungan relativitas baru dalam ilmu hukum, yang di kemudian hari disebut ilmu hukum sosiologis dan menghubungkan hukum dengan tujuan-tujuan sosial yang pasti dan keseimbangan dari pelbagai kepentingan, memandang jaminan keamanan sebagai objek hukum yang penting, sebagai fungsi yang dikembangkan, untuk tidak menghiraukan orang-orang lain, dengan positivisme analitis, memberi tekanan pada kebutuhan dan mengembangkan cara pembentukan hukum yang disadari, dengan kodifikasi melalui pengadilan atau evolusi melalui kebiasaan.

Berdasarkan uraian di atas timbul pertanyaan, apa kaitan dari penjelasan teori utilitarianisme di atas dengan perlindungan tenaga kerja Outsourcing? Keterkaitan itu terletak pada keyakinan bahwa hukum mesti dibuat secara utilitaristik. Tujuan hukum bukan hanya untuk kepastian hukum dan keadilan, akan tetapi juga ditujukan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat. Tujuan hukum itu dapat dilihat seberapa besar dampaknya bagi kesejahteraan manusia (human welfare). Tujuan hukum seperti ini memberi landasan etis bagi aliran berpikir Utilitarianisme. Jadi dalam penelitian ini, teori

utilitarianisme akan digunakan sebagai pisau analisis tentang pelaksanaan perturan perundang-undangan tentang Outsourcing.

Hukum itu pada prinsipnya ditujukan untuk menciptakan ketertiban masyarakat, di samping untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada jumlah orang yang terbanyak. Dalam mencapai tujuan hukum yang telah dirumuskan tersebut peranan hukum ketenagakerjaan yang dihasilkan seberapa bisa memberikan ruang bagi setiap orang untuk mengejar kebahagiaannya. Hukum ketenagakerjaan yang dihasilkan oleh para legislator ini untuk memberikan dan menghasilkan keserasian antara kepentingan pengusaha dan kepentingan tenaga kerja. Dengan demikian, legislasi merupakan proses kunci untuk mewujudkan hukum yang dapat mendatangkan manfaat bagi individu. Proses legislasi akan menghasilkan hukum yang akan dipatuhi oleh semua warga negara.

Undang-Undang tenaga kerja juga dapat dilihat dengan kaca mata teori Utilitarianisme ala Bentham, yakni berupaya memberikan gambaran tentang hukum yang bisa bermanfaat bagi masyarakat banyak. Teori ini seakan menjadi dasar pemikiran perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia, bahwa tujuan hukum itu adalah untuk memberi kemanfaatan bagi banyak orang, yakni kemanfaatan hukum yang memberikan perlindungan bagi setiap tenaga kerja. Negara ikut mengatur kepentingan warga negara dan menjaga kestabilan serta ketertiban hukum, yang pada gilirannya untuk menciptakan secara terarah berbagai kondisi kesejahteraan sosial yang dikehendaki masyarakat.

b. Teori Kepastian Hukum

Hukum pada hakikatnya adalah sesuatu yang abstrak, tetapi dalam manifestasinya bisa berwujud konkrit. Suatu ketentuan hukum baru dapat dinilai baik jika akibat-akibat yang dihasilkan dari penerapannya adalah kebaikan, kebahagiaan yang sebesar-besarnya dan berkurangnya penderitaan.²² Menurut teori konvensional, tujuan hukum adalah mewujudkan keadilan (*rechtsgerechtigheid*), kemanfaatan (*rechtsutiliteit*) dan kepastian hukum (*rechtszekerheid*).²³

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum.

Gustav Radbruch mengelompokkan teori kepastian hukum ke dalam dua bentuk, yakni kepastian oleh karena hukum dan kepastian dalam atau dari hukum itu sendiri.²⁴ Gustav Radbruch menjelaskan bahwa hukum harus berhasil menjamin kepastian ada setiap simpul kemasyarakatan. Kepastian hukum dapat terwujud bila ketentuan-ketentuan dalam hukum tersebut tidak bertentangan satu sama lainnya dan dalam undang-undang tersebut tidak terdapat istilah yang bisa ditafsirkan berbeda-beda.²⁵

Penegakan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum. Hukum adalah

²²Lili Rasjidi dan I. B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, hlm. 79.

²³Achmad Ali, *Menguk Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, PT. Gunung Agung Tbk, Jakarta, 2002, hlm. 85.

²⁴Utrecht, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia Ichtrar*, Jakarta, 1957, hlm. 22-23.

²⁵Ibid

untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat.

Peter Mahmud Marzuki melihat kepastian hukum tidak hanya pada pasal-pasal dalam undang-undang, namun terletak pada konsistensi berbagai peraturan tersebut (tidak boleh bertentangan) termasuk dalam putusan hakim.²⁶

JM Otto menilai indikator kepastian hukum terlihat apabila memenuhi syarat:

- 1) Tersedia aturan-aturan hukum yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh atau diakui karena (kekuasaan) negara;
- 2) Bahwa instansi-instansi pemerintah menerapkan aturan-aturan hukum itu secara konsisten dan juga tunduk dan taat terhadapnya;
- 3) Bahwa pada prinsipnya bagian terbesar atau mayoritas dari warga negara menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut;
- 4) Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak (*independent and impartial judges*) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum yang dibawa ke hadapan mereka;
- 5) Bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.²⁷

Aturan hukum baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan 7, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2011, hlm. 158.

²⁷ Sulistyowati Irianto dkk, *Kajian Sosio Legal*, Jakarta, Pustaka Larasan, 2012, hlm. 122-123.

melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan dua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.²⁸

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam arti tidak menimbulkan keragua-raguan (multi tafsir) dan logis dalam arti ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasinorma, reduksi norma, atau distorsi norma.²⁹ Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sediakala.

c. Teori Perlindungan Hukum

²⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 157-158

²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 159-160

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu Fitzgerald, Satjipto Raharjo, Phillipus M Hadjon dan Lily Rasyidi. Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.³⁰

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³¹ Selanjutnya menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa,

³⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT.CitraAditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

³¹ *Ibid.*, hlm. 69.

termasuk penanganannya di lembaga peradilan.³² Sedangkan menurut Lili Rasjidi dan I.B. Wisa Putra bahwa hukum dapat didifungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.³³

Uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

d. Teori Kepuasan Kerja

Pekerja dapat dikatakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan karena hampir seluruh kegiatan perusahaan dijalankan oleh pekerja, baik itu pekerja organik, maupun pekerja *outsourcing*. Kinerja suatu perusahaan juga menjadi cerminan terhadap kinerja pekerjanya. Jika kinerja perusahaan baik, maka dapat dikatakan kinerja pekerjanya pasti baik, dan begitu juga sebaliknya, jika kinerja suatu perusahaan buruk, maka dapat dikatakan kinerja karyawannya pasti buruk.

Untuk dapat memelihara kinerjanya, maka perusahaan berlomba-lomba untuk dapat membuat agar pekerjanya memiliki kinerja yang baik. Ada beberapa faktor yang membuat pekerja memiliki kinerja baik. Salah satu faktor yang menentukan kinerja pekerja adalah faktor lingkungan kerja yang diantaranya adalah hubungan antar personal.³⁴ Hubungan antar personal ini dapat diartikan juga sebagai hubungan

³²*Ibid.*, hlm. 54.

³³ Lili Rasjidi dan I.B. Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 1993, hlm. 118

³⁴ <https://www.karyaone.co.id/blog/pengaruh-kinerja-karyawan/>, terakhir diakses pada tanggal 2 Juli 2020 pukul 17.30 WIB.

antara pekerja dengan pekerja lainnya. Semakin baik hubungan kerja antar pekerja, maka semakin baik juga lingkungan kerja perusahaan, sebaliknya jika hubungan antar pekerja buruk, maka semakin buruk juga lingkungan kerja perusahaan tersebut.

Hubungan antar personil yang baik juga merupakan salah satu aspek dalam menciptakan kepuasan bekerja sehingga diharapkan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima.³⁵ Sikap memperbandingkan ini oleh pekerja tentu didapat dari hasil perbandingan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya. Sebagai contoh, hal yang diperbandingkan itu adalah pekerjaan yang dilakukan dengan pendapatan yang didapatkan oleh pekerja.

Adapun menurut Kreitner dan Kinicki korelasi kepuasan kerja berhubungan dengan motivasi yang diperoleh, pelibatan kerja, perilaku pekerja, komitmen, kemangkiran, perputaran, perasaan stres dan prestasi kerja.³⁶ Kepuasan kerja sangat berdampak kepada kinerja pekerja itu sendiri dalam berbagai aspek. Jika kepuasan kerja ini diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, maka hal ini akan menjadi salah satu faktor penentu kinerja perusahaan.

2. **Karangka Konseptual**

Untuk memudahkan pembaca memahami penelitian ini, ada beberapa definisi operasional yang harus difahami agar tidak menimbulkan salah pengertian. Definisi-definisi dimaksud adalah sebagai berikut:

a. **Kepastian Hukum**

³⁵ Robbins dan P. Stephen, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2003, hlm. 78

³⁶ Kreitner & Kinicky, *Organizational Behaviour* 9th edition, McGraw-Hill Companies, Inc, New York, 2010, hlm. 226

Kepastian hukum dalam Proposal ini diartikan sebagai tersedianya peraturan-peraturan yang mengatur secara menyeluruh tentang tindakan-tindakan atau perbuatan-perbuatan tertentu khususnya dalam hal penyediaan jasa pekerja.

b. Penyedia Jasa Pekerja

Penyedia Jasa Pekerja dalam Proposal ini diartikan sebagai Perusahaan yang menyediakan jasa pekerja-pekerja untuk dipekerjakan di Perusahaan yang mau menerima dan mempekerjakan pekerja dari perusahaan lain dengan menaati ketentuan penyediaan jasa pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Hak-Hak Tenaga Kerja

Hak-hak yang harus diterima oleh setiap tenaga kerja dan harus dipenuhi oleh pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja dan hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan pelaksanaannya serta perundang-undangan lainnya yang masih terkait.

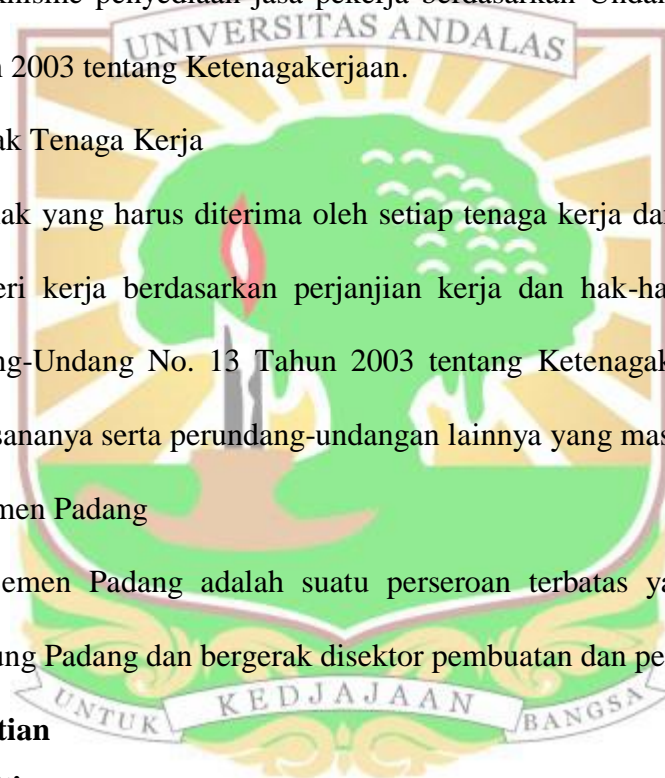
d. PT. Semen Padang

PT. Semen Padang adalah suatu perseroan terbatas yang berkedudukan di Indarung Padang dan bergerak disektor pembuatan dan perdagangan semen.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang mengkaji bagaimana penerapan norma-norma hukum dari Undang-Undang Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain di PT. Semen Padang Berhubung karena yang menjadi kajian



penelitian ini adalah norma-norma dalam kenyataan (*law in action*),³⁷ maka penelitian ini dikualifikasi sebagai penelitian hukum empiris (yuridis empiris).

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan bagaimana penerapan norma-norma hukum dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain di PT. Semen Padang. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat eksploratoris.³⁸

3. Jenis Data

Berhubung penelitian ini adalah penelitian hukum empiris (sosiologis), maka data utama yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui wawancara dan kuesioner. Penelitian ini juga tetap menggunakan data sekunder, yang terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer berupa Peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan yaitu antara lain :
 1. KUH Perdata;
 2. Undang –Undang No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan;
 3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;
- b. Bahan hukum sekunderyaitu antara lain:
 1. Buku-buku;
 2. Jurnal; dan
 3. Majalah.

³⁷ Soetandyo Wignyosubroto, 2002, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Elsham, Jakarta, hlm. 147.

³⁸ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 25-27.

c. Bahan hukum tersier yaitu antara lain Kamus hukum

4. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu.³⁹ Digunakannya teknik *Purposive Sampling* karena lokasi penelitian yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian ini telah secara spesifik dipilih dan ditentukan sendiri oleh penulis yaitu di PT. Semen Padang.

Penetapan PT. Semen Padang sebagai Lokasi Penelitian adalah karena PT. Semen Padang merupakan perusahaan terbesar di Sumatera. PT Semen Padang memiliki 1,297 karyawan organik dan tenaga *Outsourcing* sebanyak 2,959 orang. Perusahaan ini menggunakan tenaga kerja *Outsourcing* yang terbesar, yakni 2/3 dari karyawannya adalah karyawan *Outsourcing*. Sedangkan Jumlah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di PT Semen Padang adalah 58 perusahaan. PT Semen Padang akan menjadi *role model* atau tolok ukur terhadap pelaksanaan *Outsourcing*. Jumlah tenaga dan perusahaan *outsourcing* yang sangat banyak tidak menutup kemungkinan menimbulkan beberapa masalah terkait dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan baik itu dalam hal operasional ataupun kebijakan.

Di dalam penelitian ini, pihak-pihak yang akan dilakukan *sampling* dan/atau wawancara adalah karyawan *Outsourcing* yang bekerja di PT. Semen Padang. Disamping itu Pejabat-pejabat terkait di PT. Semen Padang yang memiliki tanggungjawab dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja juga akan diwawancarai.

5. Teknik Pengumpulan Data

³⁹Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung hlm. 85

Untuk mengumpulkan data, peneliti melakukan studi lapangan (*field research*) di wilayah kerja PT. Semen Padang. Karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan penyedia tenaga kerja digunakan sebagai sumber informasi untuk menenunjukan pelaksanaan hukum tentang *Outsourcing* di PT. Semen Padang.

6. Alat Pengumpul Data

Berdasarkan permasalahan dan pendekatan sebagaimana digambarkan di atas, maka penelitian ini akan menggunakan 2 jenis alat pengumpulan data:

- a. Studi dokumen bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder yaitu berupa bahan-bahan hukum, yakni bahan hukum primer dan sekunder.
- b. Wawancara (*interview*) digunakan untuk mengumpulkan data primer dari narasumber. Karena data yang diharapkan dari metode wawancara ini adalah data yang bersifat mendalam, maka pedoman wawancara yang akan digunakan adalah pedoman wawancara bebas (*unstructured interview guidance*). Dalam hal ini peneliti hanya membuat daftar pertanyaan yang pokok-pokoknya saja dan akan dikembangkan pada saat wawancara berlangsung.

7. Analisis Data

Untuk menyimpulkan hasil penelitian untuk mencapai hasil yang obyektif maka data disusun, diklasifikasikan, dicatat dan dianalisa secara kualitatif dengan tujuan untuk menghasilkan data deskriptif. Maksudnya adalah bahwa semua data yang berupa gejala sosial diujisilang dengan pendapat responden, para ahli hukum dan pandangan pribadi peneliti. Berhubung karena penelitian ini merupakan penelitian sinkronisasi hukum vertikal, yakni tentang kecocokan antara hukum nasional dengan hukum internasional dalam melindungi sistim iklim global maka semua data hukum yang terkumpul diuji silang dengan pendapat responden, ahli hukum dan pendapat pribadi peneliti.

Uraian kegiatan pengolahan dan analisis data atau informasi hukum meliputi: (1) reduksi data, (2) penyederhanaan dan penyajian data dan (3) verifikasi hasil penelitian serta penarikan kesimpulan. Kegiatan analisis data dilakukan secara simultan dengan proses pengolahan data, bahkan telah dimulai sejak awal pengumpulan data.⁴⁰



⁴⁰ M. A. Huberman, dan M. B. Miles, "Data Management and Analysis Methods", dalam N.K. Denzin dan Y.S. Lincoln, (ed.), *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, Thousand Oaks, 1994, hlm. 428.