

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam teori hukum bisnis yang berkembang sekarang ini, hubungan kontrak bisnis mengenal adanya beberapa istilah penggolongan jenis kontrak yaitu kontrak komersial (*commercial contracts*), kontrak konsumen (*consumer contract*)¹ kontrak relasi (*relational contracts*) dan kontrak transaksional (*transactional contract*).² Keempat jenis kontrak tersebut penerapan asas keadilannya akan berbeda-beda, pada kontrak komersial dan relasional penempatan asas keadilan lebih menekankan pada keadilan dalam arti proporsional sedangkan dalam kontrak konsumen dan kontrak transaksional penempatan asas keadilan lebih menekankan pada prinsip keadilan yang didasarkan atas keseimbangan kepentingan dari para pihak.

Pada dasarnya kontrak *outsourcing* merupakan suatu kontrak komersial (*commercial contract*) sekaligus merupakan suatu kontrak relasional (*relational contracts*) yang dilakukan oleh pihak perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan kontraktor/perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) guna memperoleh layanan

¹ Istilah kontrak komersial (*commercial contracts*) dan kontrak konsumen (*consumer contract*) merupakan istilah yang dikenal dalam ilmu hukum dimana kedua istilah tersebut pengertiannya selalu dilawankan antara yang satu dengan lainnya, misalnya dalam rumusan UPICC istilah kontrak komersial (*commercial contracts*) digunakan untuk membedakan dengan kontrak konsumen (*consumer contracts*), lihat dalam UNIDROIT (Internasional Institute for the Unification of Private Law), *Principles of International Commercial Contracts*, Rome, 1994, h. 2 (selanjutnya disingkat dengan UPICC), Sementara itu pendapat yang berkembang terkait dengan pembedaan tersebut lebih cenderung diarahkan pada kedudukan para pihak. Pada kontrak konsumen terdapat hubungan antara produsen dan konsumen yang seringkali diasumsikan terdapat ketidak-seimbangan, sementara itu pada kontrak komersial hubungan para pihak diasumsikan seimbang. (lihat dalam Agus Yudho Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Kencana Media Prenada, Jakarta, h. 5)

² Istilah kontrak relasional (*a relational contract*) dan kontrak transaksional (*a transactional contract*) pertama kali dikemukakan oleh Rousseau untuk menganalisis hubungan psikologis loyalitas sikap dan perilaku anggota dari suatu organisasi. Esensi kontrak relasional merupakan gambaran dari harapan untuk membangun hubungan jangka panjang dari karyawan terhadap organisasi atau sebaliknya. Oleh karena itu dari perspektif ini hubungan dibangun dalam bentuk loyalitas. Sedangkan esensi kontrak transaksional adalah harapan untuk membangun hubungan dalam rangka pertukaran ekonomi dan oleh karena itu hubungan tersebut dibangun tidak dalam bentuk loyalitas dan dalam jangka waktu yang panjang (Dwi Suryanto, tth, Pengaruh Kemiripan Persepsi, Kemiripan Demografis Atasan-Bawahan, Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Peringkat Prestasi Kerja. (Disertasi, <http://www.pemimpinunggul.com/disertasi/index.html>, diakses tanggal 1 Maret 2011, h. 121-122)

pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja (*principal*). Sebagai suatu hubungan komersial sekaligus relasional, kontrak *outsourcing* harusnya dibangun atas dasar hubungan proporsional dimana para pihaknya memposisikan sebagai setara dan seimbang, sehingga dalam posisi ini kedua belah pihak mempunyai kehendak yang sama, yang satu tidak menekan yang lain begitu pula sebaliknya. Segala hak dan kewajiban selalu dipertukarkan secara bebas dan tidak boleh ada intervensi dari manapun juga termasuk dari negara (pemerintah), walaupun ada intervensi negara (pemerintah) pengaturan hukum harusnya hanya sebatas pada tujuan untuk menciptakan aturan main yang *fair* bagi para pihak, dan bersifat ketentuan pelengkap (*aanvullend recht*), bukan sebagai aturan hukum yang bersifat pemaksa (*dwingen recht/ mandatory rule*).

Dalam fakta kenyataannya hubungan *outsourcing* di Indonesia meskipun secara tersurat tidak dinyatakan secara jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun secara tersirat hubungan *outsourcing* telah diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Dengan diaturnya secara tersirat hubungan *outsourcing* dalam UUK membawa konsekwensi hubungan *outsourcing* di Indonesia dinyatakan sebagai suatu bagian dari hubungan kerja yang bersifat subordinasi (bukan kesetaraan) dan lebih berdasarkan pada *bargaining position* yang tidak seimbang serta ketentuan hukumnya bersifat pemaksa (*dwingen recht/mandatory rule*) yang berakibat kedua belah pihak harus tunduk pada ketentuan perundang-undangan (UUK) dengan konsekwensi adanya ancaman batalnya hubungan kontrak *outsourcing* yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam konteks aturan yang bersifat memaksa intervensi negara (pemerintah) melalui peraturan hukum ini jelas bermaksud untuk memberikan perlindungan hukum bagi

para pihak sekaligus bagi pihak lain yang terkait dengan kontrak *outsourcing* yang dibuat oleh para pihak.

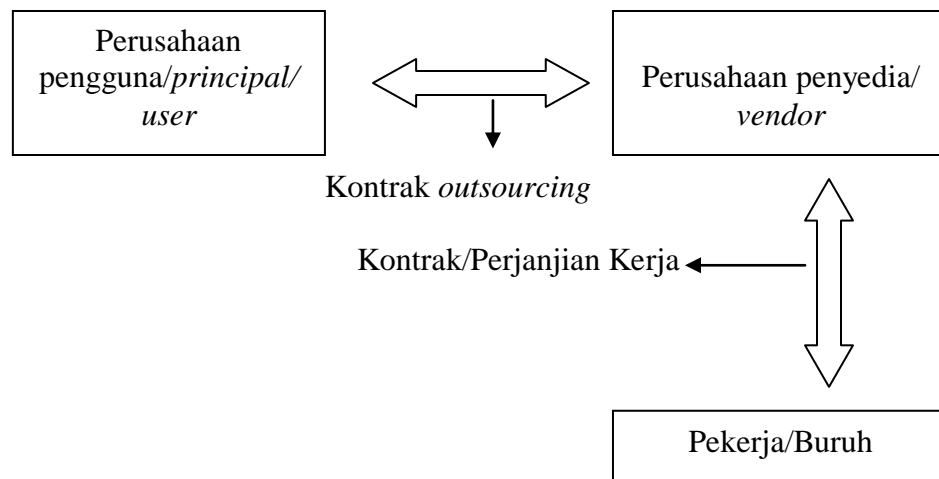
Penempatan hubungan *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) meskipun hanya tersirat dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membawa implikasi bahwa seolah-olah hubungan kontrak *outsourcing* merupakan bagian dari suatu hubungan perjanjian/kontrak kerja sehingga ia dimasukkan dalam bagian hukum ketenagakerjaan. Padahal jika dilihat dari pengertian tentang perjanjian kerja, hubungan kontrak *outsourcing* tidak bisa masuk sebagai suatu perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja ada 4 (empat) elemen esensial yang membedakannya dengan perjanjian-perjanjian lain, khususnya dari perjanjian pemberian jasa/ perjanjian melakukan pekerjaan tertentu dan dari perjanjian pemborongan pekerjaan. Keempat elemen yang dimaksud dalam perjanjian kerja adalah

1. Melakukan pekerjaan,
2. Bekerja di bawah/hubungan kerja tidak sejajar tetapi bersifat subordinatif
3. Menerima upah
4. Hubungan kerja selama suatu waktu (bisa waktu tertentu/pekerjaan untuk waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu/pekerjaan untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)).

Dalam hubungan kontrak *outsourcing* yang terjadi adalah hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan/perusahaan pengguna (*principal*) dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*vendor*) hubungan mana didasarkan atas kontrak pemborongan pekerjaan atau atas kontrak penyediaan jasa pekerja. Dalam kontrak tersebut tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja/ perusahaan pengguna (*principal*) dengan pekerja/buruh. Pekerja atau buruh dalam kontrak

outsourcing hanyalah sebagai obyek perjanjian dan hubungan kerja hanya terdapat antara perusahaan kontraktor/perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) dengan pekerja/atau buruh.

Ragaan 1
Hubungan Hukum Kontrak *Outsourcing* antara Perusahaan Pengguna (*Principa/User*) dengan Perusahaan Penyedia (*Vendor*) dan Hubungan Hukum Kontrak/ Perjanjian Kerja antara Perusahaan Penyedia (*Vendor*) dengan Pekerja/Buruh



Apabila dihubungkan dengan keempat elemen dari hubungan perjanjian kerja, dalam kontrak *outsourcing* antara perusahaan pemberi kerja/perusahaan pengguna (*principal*) dengan pekerja/buruh tidak diketemukan adanya elemen perjanjian kerja. Oleh karena itu terhadap hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan perusahaan pemberi kerja/pengguna (*principal*) tidak dapat diuji berdasarkan atas hukum perjanjian kerja, sehingga dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja/ pengguna (*principal*), pekerja/buruh tidak mungkin mendapatkan perlindungan berdasarkan hukum ketenagakerjaan dalam hal ini perjanjian kerja, sedangkan mengenai hubungan kerja antara kontraktor/perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja/buruh sepenuhnya mendapatkan perlindungan

hukum berdasarkan hukum ketenagakerjaan dalam hal ini dalam hukum perjanjian kerja.³

Di Indonesia dengan dimasukkannya hubungan kontrak *outsourcing* sebagai bagian dari suatu hubungan industrial sebagaimana tersirat dalam ketentuan Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) tersebut. Ternyata sejak perumusan, pengesahan dan implementasi hubungan *outsourcing* dalam UUK, menimbulkan kontroversi dan polemik yang berkepanjangan antara para wakil pekerja/buruh dan para pengusaha. Di satu pihak oleh para pekerja/buruh, *outsourcing* dianggap sebagai suatu hal yang mengancam hak-hak dan perlindungan mereka,⁴ di lain pihak oleh para pengusaha dianggap sebagai salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam kompetisi global yang makin ketat.⁵

Konsep *outsourcing* lahir sebagai salah satu konsekuensi logis dari terjadinya persaingan yang ketat di era globalisasi. Adapun pemikiran tersebut berakar pada kenyataan dan pertimbangan sebagai berikut: **pertama**, perusahaan dapat bersaing dengan baik kalau menghasilkan produk atau jasa yang unggul (berkualitas tinggi), sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan konsumen. **Kedua**, perusahaan dapat menghasilkan produk atau jasa yang unggul jika yang bersangkutan memfokuskan diri pada proses penciptaan produk atau jasa yang sesuai dengan 'core business'-nya, dimana 'core business' tersebut memiliki keterkaitan erat dengan kemampuan utama perusahaan atau 'core competence' (atau dapat juga dibalik, bahwa 'core competence'

³ HP. Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, h. 78-81.

⁴ Oleh kalangan aktivis perburuhan dan serikat buruh dikatakan legalisasi *outsourcing* ke dalam bentuk UU, dianggap sebagai legalisasi terhadap "perbudakan modern" (*modern slavery*), yang menempatkan buruh yang notabene adalah manusia hanya menjadi komoditas belaka yang dikenal dengan pasar buruh. (Surya Tjandra, UU Ketenagakerjaan dalam Konteks Gejala Informalisasi Hubungan Kerja dalam UUK: Legalisasi "Perbudakan Modern"?, Akatiga, *Jurnal Analisis Sosial*, Vol. 8 No. 3 Desember 2003. h. 29.

⁵ R. Djokopranolo, *loc.cit.*

yang dimiliki akan menentukan pemilihan dan pengembangan 'core business' perusahaan). Karena 'core competence' berada dalam wilayah 'core business' (proses-proses terkait dengan bisnis inti) dan biasanya bukan berada di domain 'non core business' (bisnis sampingan atau aktivitas penunjang), maka perusahaan dipastikan akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menciptakan produk atau jasanya. Sementara untuk sejumlah proses-proses yang berada dalam wilayah 'non core business', umumnya perusahaan tidak atau kurang dapat melaksanakannya dengan cukup efisien dan efektif. Pekerjaan 'non core business' ini kemungkinan besar dapat dilaksanakan dengan efisiensi dan efektivitas yang optimal apabila dikerjakan oleh perusahaan yang 'core business'-nya dan demikian pula 'core competence'-nya memang berada disitu. Oleh karena itu, mungkin lebih baik kalau pekerjaan 'non core business' tadi, diserahkan saja pada perusahaan dengan 'core competence' yang sesuai; dengan demikian, di samping perusahaan dapat berfokus pada 'core business' sendiri, akan memperoleh jasa penunjang yang lebih efektif dan efisien.

Disinilah timbul ide yang kemudian berkembang menjadi model yang banyak dilakukan oleh perusahaan dalam menerapkan *outsourcing*, yaitu menyerahkan pekerjaan yang dahulu dilakukan sendiri kepada perusahaan lain.⁶

Strategi *outsourcing* diambil oleh para pengelola/manajemen perusahaan, dikarenakan mereka sangat sadar betul,⁷ bahwa pada dasarnya perusahaan tidak akan unggul dalam semua bidang. Perusahaan-perusahaan yang berhasil mempertahankan

⁶ R. Eko Indrajit, Rubrik Tanya Jawab e-business, *e-BizzAsia Magazine*, Volume I No. 6 April 2003.

⁷ Persaingan yang ketat dalam dunia bisnis menuntut para pelaku bisnis bertindak cermat dalam pengelolaan usahanya. Perusahaan dituntut mampu menggunakan sumberdaya yang dimiliki secara optimal. Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan suatu produk menuntut efisiensi agar produk yang dihasilkan mampu bersaing di pasar, karena produsen dituntut untuk memberikan kepuasan pada pelanggannya. Hal tersebut mendorong pengelola perusahaan harus mampu mengambil langkah yang tepat, termasuk didalamnya strategi dalam produksi. Apakah suatu produk yang dihasilkan menuntut seluruh komponen-komponennya dibuat sendiri atau cukup kompetensi inti (*core competencies*) yang harus dihasilkan. (Sadeli. *Outsourcing - Alih Daya-*; Sebuah Upaya Peningkatan Efisiensi, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 1 No. 1, Juli 2004. h. 7.)

diri sebagai pemimpin pasar dalam berbagai lingkungan bisnis adalah perusahaan-perusahaan yang memilih menjadi bagus di salah satu disiplin nilai (*value dicipline*): biaya terbaik, produk terbaik, atau solusi terbaik.⁸ Perusahaan kontemporer perlu menyadari, bahwa untuk menjadi unggul serta mempertahankan keunggulan itu, ia perlu membangun jaringan kerjasama dengan perusahaan atau intitusi lain sembari pada saat yang sama terus mengembangkan kompetensi intinya (*Core Compentencies*).⁹ Dipusatkannya perhatian pihak manajemen perusahaan pada *core competencies* dan membeli jasa lain dari pihak luar yang dapat menghasilkannya dengan lebih efisien,¹⁰ pihak manajemen sekaligus mendapatkan dua manfaat yaitu: keunggulan produk dan keunggulan biaya atau efisiensi. Keunggulan produk diperoleh karena diciptakan berdasar *core competencies* yang mendapat perhatian dari manajemen. Keunggulan biaya atau efisiensi didapatkan karena hanya kegiatan yang ditunjang oleh keahlian dan ketrampilan yang tinggi sehingga menciptakan *value* yang tinggi saja yang dilaksanakan, sedangkan jasa lain, yang akan menciptakan *value* rendah, dibeli dari pihak yang lebih ahli dan dapat menghasilkannya dengan lebih baik dan lebih efisien.¹¹

Banyak keuntungan¹² yang dapat diperoleh oleh perusahaan dengan memanfaatkan metode *outsourcing* tersebut, perusahaan mampu berintegrasi dengan

⁸ Hermawan Kertajaya, "Disiplin Pemimpin Pasar ala Sari Puspa", *Swa*, 24/XIV/26 Nov-9 Des 1998.

⁹ M. Batara Simatupang, Strategi Sumber Luar Dalam Rangka Meningkatkan Efisiensi, *Usahawan*, 07 Th. XXIV Juli 1995.

¹⁰ Tingkat efisiensi yang tinggi dapat dicapai bila organisasi perusahaan memusatkan aktivitas pada bidang-bidang yang memiliki kompetensi dan melimpahkan sebagian kegiatan organisasi perusahaan yang bukan kompetensinya (*non core*) ke organisasi perusahaan eksternal yang menawarkan keunggulan-keunggulan.

¹¹ Sadeli, *op.cit*, h.8-9.

¹² Melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1.200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan diperoleh darinya. Potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut antara lain adalah untuk :

1. Meningkatkan fokus perusahaan
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia

kemampuan terbaik dari pihak lain/perusahaan lain, yang memang ahli dalam bidangnya. Diintegrasikannya dari kemampuan terbaik pihak luar akan menghasilkan sinergi yang luar biasa bagi perusahaan, sehingga produk yang dihasilkan oleh perusahaan akan diperoleh mutu yang baik, hal tersebut tentunya akan dapat meningkatkan kemampuan dalam persaingan (*competitive advantage*). Potensi keuntungan dari *outsourcing* adalah memperoleh kesempatan mengatur organisasi yang lebih fleksibel untuk melakukan *core activities*nya. Pada akhir abad ini dan tentu saja dalam era abad yang akan datang, menjadi makin mudah untuk memperoleh jasa dari luar atau pihak ketiga. Apa yang membedakan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, adalah terutama mengenai modal intelektual, pengetahuan dan pengalaman dan bukan lagi dari besar dan ruang lingkup sumber daya yang mereka punyai dan kuasai. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan dari hampir semua jenis memilih untuk mengkontrakkan berbagai jenis pekerjaannya, dengan tujuan untuk memfokuskan diri pada aktivitas utamanya dan memanfaatkan kemampuan dan kemahiran mitra usahanya dalam menangani aktivitas sampingannya.¹³

Outsourcing digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar sedangkan berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada

-
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*
 4. Membagi risiko
 5. Sumberdaya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
 6. Memungkinkan tersedianya dana kapital
 7. Menciptakan dana segar
 8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi
 9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri
 10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola. (R. Eko Indrajit & R.Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2003. h. 6-7).

¹³ *Ibid*, h. 6

perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja.¹⁴ Kemampuan suatu perusahaan untuk meningkatkan daya saing tidak hanya tergantung dari perusahaan itu sendiri, akan tetapi juga ditentukan oleh jejaringnya, seperti: pemasok atau penyedia barang atau tenaga kerja, perantara, lembaga keuangan, lembaga riset, dan lain-lain.¹⁵ Nilai dan biaya yang dihasilkan oleh suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk menentukan jejaring yang baik. Pemasok/penyedia tenaga kerja sebagai bagian dari jejaring akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan daya saing perusahaan.¹⁶

Ditinjau dari sisi manajemen perusahaan sebagaimana diuraikan di atas, *outsourcing* dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing, namun apabila ditinjau dari sisi hubungan industrial, implementasi dari *outsourcing* ternyata menimbulkan implikasi yang sangat kompleks khususnya apabila dilihat dari sisi pekerja.¹⁷ Hal ini dikarenakan di era global saat ini hubungan industrial di lapangan industri dalam prakteknya menerapkan skema hubungan industrial berdasarkan pada sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel atau *Labour Market Flexibility* (LMF).¹⁸ Sistem LMF ini

¹⁴ *Ibid*, h. 33

¹⁵ Porter, memperkenalkan konsep kluster yang mengarah pada sekumpulan perusahaan dan intitusi terkait yang saling berhubungan dalam lokasi geografis berdekatan yang dihubungkan berdasarkan kesamaan (*commonalities*) dan saling melengkapi (*complementarities*). (Porter ME, *On Competition*, HBS Press, 1998).

¹⁶ Anton Wachidin Widjaja, Hendrawan Supratikno dan Zulkieflimanyah, Peningkatan Kinerja Pemasok melalui Kemitraan Vertikal: Studi pada Industri Otomotif di Indonesia, *Usahawan*, No. 12 TH XXXVI Desember 2007, h. 19.

¹⁷ Di sisi tenaga kerja proses *outsourcing* ini membawa akibat antara lain, upah dan kondisi kerja menjadi tertekan, individualisasi dan informalisasi tenaga kerja sehingga tenaga kerja cenderung dipekerjakan sebagai buruh harian atau buruh kontrak, melemahnya daya tawar yang dimiliki pekerja dan berkurangnya solidaritas di antara pekerja karena persaingan memperebutkan pekerjaan.

¹⁸ Fleksibilitas pasar kerja diartikan sebagai kemudahan upah riil dan tingkat kesempatan kerja untuk menyesuaikan dengan perubahan kondisi dan gejolak dalam perekonomian (baca: pasar bebas). Hal ini bergantung pada kemampuan perusahaan untuk merekrut dan memecat pekerja dengan biaya yang relatif rendah, dan pada kemampuan untuk menyesuaikan upah. Dimensi lain dari fleksibilitas pasar kerja adalah kemudahan yang memungkinkan bagi pekerja untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain, dari satu industri ke industri yang lain, dari satu sektor ke sektor yang lain, dan dari satu daerah ke daerah lain, bahkan dari satu negara ke negara lain. Hal tersebut ditentukan oleh akses terhadap informasi mengenai alternatif-alternatif kesempatan kerja, biaya perpindahan, fleksibilitas upah, dan tingkat pendidikan pekerja. (Bagus Musharyo, "Pasar dan Praktek Perburuhan", Makalah disampaikan pada acara Workshop FKSP, Lampung 16-17 April 2005 h.3).

dimaksudkan untuk mempermudah dan memberikan keleluasaan kepada para pengusaha untuk mengakumulasi keuntungan setinggi-tingginya. Dengan sistem ini, pengusaha bebas mengembangkan modalnya tanpa harus dibebani dengan biaya produksi yang tinggi dan tanggungjawab sosial terhadap tenaga kerja.

Sistem LMF ini memungkinkan pengurangan sebanyak mungkin jumlah pekerja tetap di dalam suatu perusahaan. Bagi pengusaha, dengan pengurangan jumlah tenaga kerja tetap, secara otomatis akan turut meminimalisasi biaya produksi agar keuntungan yang lebih maksimal. Pihak pengusaha tidak perlu lagi membayar bonus, jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun atau biaya pesangon kepada buruh, ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada saat bersamaan, penerapan sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel ini akan memperlemah kekuatan posisi tawar dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Melalui skema *outsourcing* ini, setiap saat pihak pengusaha dengan mudah mengganti pekerja yang dianggap mengancam atau mengganggu keberlangsungan usahanya. Apalagi *supply* tenaga kerja begitu mudah diperoleh melalui perusahaan-perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang saat ini sudah menjamur dimana-mana. Penerapan sistem LMF ini didesain agar (di pasar tenaga kerja tentunya), tercipta persaingan yang tajam antar pekerja atau pencari kerja, sehingga di sisi lain akan memperkuat posisi tawar pihak pengusaha dalam menentukan nominal besaran upah pekerja.

Lebih dari itu, upaya pengurangan jumlah tenaga kerja tetap dan pengembangan skema kerja *outsourcing*, sesungguhnya juga dimaksudkan untuk mengurangi (atau bahkan menutup) kemungkinan bagi kaum pekerja, untuk

memperjuangkan hak-haknya melalui organisasi atau serikat-serikat pekerja yang sifatnya permanen, karena mayoritas dari mereka memang bukanlah pekerja tetap.¹⁹

Persoalannya bagi negara-negara berkembang seperti Indonesia penciptaan lapangan kerja berarti meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Ini berarti memerlukan adanya pertumbuhan di bidang investasi sehingga memerlukan kebijakan ekonomi yang sangat lunak (fleksibel) guna menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Tampaknya logika ini, seperti buah simalakama bagi pemegang kebijakan (baca pemerintah) karena menarik investor khususnya investor asing (yang biasanya diperankan oleh *Multinational Corporation/MNC*) memerlukan suatu kebijakan pengaturan ketenagakerjaan yang sangat kompetitif bagi investor asing, yang berarti meminimalisasi atau mempermudah syarat-syarat dan pengaturan ketenagakerjaan.

Bagi pemerintah Indonesia saat ini, tuntutan Fleksibilitas kebijakan pengaturan bidang ketenagakerjaan dianggap sebagai suatu solusi terbaik dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran yang tentunya akan berbanding lurus dengan solusi untuk mengatasi persoalan kemiskinan. Hal ini tercermin dari rekomendasi Bappenas²⁰ yang menganjurkan agar pemerintah melakukan deregulasi di bidang ketenagakerjaan dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu guna menciptakan iklim investasi yang kondusif. Beberapa poin penting menyangkut hal ini adalah:²¹

1. Mengijinkan fleksibilitas pengaturan ketenagakerjaan di tempat kerja, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu bagi pekerja bidang produksi dan pemborongan pekerjaan bidang produksi dan jasa.

¹⁹ Firdaus, "Gerakan Buruh Pasca Orde Baru" (Refleksi Peringatan Hari Buruh Sedunia).

²⁰ Bappenas, dalam ringkasan eksekutif "Kebijakan Pasar Kerja untuk Memperluas Kesempatan Kerja". 2005.

²¹ Kertas Posisi FPBN wilayah timur dan Serikat Buruh' Sistem Kerja Kontrak, Sistem Kerja yang Tidak Manusiawi (Paparan kebijakan Labour Market Flexibility yang mengancam nasib tenaga di Jawa Timur. 2005, h.5.

2. Memudahkan persyaratan tanpa menghilangkan hak-haknya untuk memperoleh izin dalam pengurangan dan PHK pekerja. Dalam jangka pendek menyesuaikan besaran uang pesangon, sehingga sesuai dengan yang berlaku di negara lainnya. Dalam jangka menengah menyusun skema pesangon atas dasar kontribusi pekerja.
3. Pemerintah perlu mengurangi campur tangan dalam hal ketenagakerjaan dan menyerahkan persoalan ketenagakerjaan pada perundingan bipartide.

Atas dasar hal tersebut, pihak Bappenas dan Depnakertrans mengintroduksi dan mendorong kebijakan pasar kerja yang fleksibel sebagai suatu solusi mengatasi masalah pengangguran. Slogan yang dicanangkan adalah dengan memberikan kesempatan kerja yang seluas-luasnya, dari pada menjamin keamanan kerja. Aturan ketenagakerjaan yang ada sekarang ini dianggap terlalu kaku (*inflexible/rigid*) dan tidak *market friendly*. Oleh karena itu dalam rekomendasai kebijakannya menekankan pada perluasan kontrak kerja dan *outsourcing*, mempermudah proses PHK dan lebih murah, kenaikan upah tidak lebih dari inflasi dan jangka waktunya 2 tahun.²²

Untuk mewujudkan kebijakan pasar kerja yang *flexible* tersebut, pada tahun 2006 pemerintah mengeluarkan Inpres No 3 tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi, yang berisi serangkaian program dan tindakan dengan tujuan memperbaiki iklim investasi. Salah satu aspek yang menjadi fokus dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tersebut adalah bidang ketenagakerjaan dimana didalamnya berisi kebijakan-kebijakan yang antara lain menciptakan iklim hubungan industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja, perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, dan penyelesaian berbagai perselisihan hubungan industrial secara cepat, murah dan berkeadilan. Program yang dicanangkan pemerintah

²² *Ibid*, h. 3

dalam rangka memperbaiki iklim hubungan industrial yang mendukung perluasan kerja adalah dengan mengajukan perubahan atas Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan mengubah peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) tersebut.

Dalam pelaksanaannya usulan perubahan atas Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut mendapat tantangan yang sangat hebat dari para kaum pekerja dan serikat-serikat pekerja dengan melakukan demonstrasi secara besar-besaran dipertengahan tahun 2006 lalu. Hasilnya pemerintah menarik kembali usulan perubahan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Bagi kalangan pemerintah dan pengusaha, legalisasi kontrak *outsourcing* tersebut dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk menjawab semakin maraknya model kontrak kerja *outsourcing* di dalam praktik, sehingga pengaturan terhadapnya dianggap justru akan menjamin perlindungan terhadap para pekerja *outsourcing* itu sendiri.²³ Namun di sisi lain legalisasi kontrak *outsourcing* seakan-akan menjadi pemicu atau promosi bagi kalangan pengusaha untuk merealisasikannya atau mempraktekkan kontrak *outsourcing* dalam hubungan industrial.²⁴ Hal ini ditunjukkan pada tahun 2004 berdasarkan hasil laporan kertas kerja dari Forum Pendamping Buruh Nasional (FPBN) wilayah barat²⁵ dan wilayah timur²⁶, menunjukkan 60 % pekerja (disemua jenis industri baik industri jasa maupun industri manufaktur di daerah Tangerang dan Surabaya) dipekerjakan dengan sistem kontrak dan *outsourcing*. Pada tahun 2008 berdasarkan laporan study Penerapan

²³ Surya Tjandra. Op.cit. h. 31

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Anonymous, Buruh dan Bayang-Bayang Regim fleksibilitas, (*Position Paper*); forum Pendampingan Buruh Nasional (FPBN) wilayah barat, 2004.

²⁶ Anonymous, Sistem Kerja Kontrak Sebagai Bentuk Kekerasan Industrial, (*Position Paper*); Forum Pendamping Buruh Nasional (FPBN) wilayah barat, 2003.

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain Di Dalam Perusahaan yang dilakukan oleh Badan Litbang dan Informasi Pusat Litbang Ketenagakerjaan Depnakertrans yang mencakup 51 perusahaan yang tersebar di wilayah Sumatera Selatan, DKI Jakarta, DIY, Kalimantan Timur, Jawa Timur, dan Sulawesi di dapatkan fakta yang menerapkan sistem kerja *outsourcing* mencapai 100 %.²⁷ Berdasarkan keterangan yang dikeluarkan oleh ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN)²⁸ menyatakan bahwa praktek kerja berdasar sistem *outsourcing* pada masa sekarang, telah mencakup seluruh bagian rangkaian proses produksi di semua perusahaan baik itu swasta PMA, PMDN maupun BUMN.²⁹

Penerapan model kontrak *outsourcing*, menyebabkan perubahan pada bentuk dari pola hubungan kerja khususnya dapat ditemukan dalam industri-industri manufaktur besar. Kontrak *outsourcing* semakin melemahkan daya tawar pekerja dihadapan pemilik modal. Sistem *outsourcing* ini menciptakan pengusaha perantara, yaitu pengusaha yang dipercaya oleh pemesan dari perusahaan-perusahaan internasional (dikenal dengan istilah *buyers* atau induk korporasi) untuk memberikan order produksi komoditas tertentu kepada pengusaha atau industri pengolahan. Posisi dan peran pengusaha perantara berbeda dengan pengusaha yang langsung mengolah kegiatan produksi. Secara hirarkis, terdapat pengusaha korporasi yang berada di luar negeri, kemudian pengusaha perantara yang menjadi pengatur pembagian *order* produksi, dan berikutnya pengusaha industri yang membeli tenaga kerja pekerja untuk

²⁷ Laporan study Penerapan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain Di Dalam Perusahaan yang dilakukan oleh Badan Litbang dan Informasi Pusat Litbang Ketenagakerjaan Depnakertrans dan PT Marga Kreasi, Agustus-Desember 2008.

²⁸ Dinyatakan oleh Bambang Wirahyoso selaku Ketua Serikat Pekerja Nasional, dalam makalahnya yang berjudul "Pengalaman Pelaksanaan Penyerahan Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" yang disampaikan pada Seminar Nasional Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (*Outsourcing*) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Oleh Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 27 Februari 2008.

²⁹ Dibandingkan dengan hasil pendataan lapangan yang dilakukan oleh Serikat Buruh dan Forum Pendamping Buruh Nasional wilayah barat pada September-Oktober 2004 perusahaan baik PMDN maupun PMA yang menerapkan sistem kerja bersasakan alih daya (*outsourcing*) baru mencapai 62 %.

memproduksi *order*. Dengan demikian, kehadiran pengusaha perantara adalah penyematan satu tambahan mata rantai eksploitasi terhadap sebagian pekerja yang bekerja pada industri manufaktur. Tanggung jawab terhadap jaminan kerja pekerja juga menjadi tidak jelas, karena pengusaha yang langsung berhadapan dengan pekerja dapat menyalahkan pengusaha perantara (yang tidak diketahui oleh pekerja). Bila menemui suatu masalah. Kehadiran pengusaha perantara ini merupakan tuntutan dari pengusaha korporasi yang umumnya hanya berkepentingan pada efisiensi *cost* dan memperbesar laba sehingga mengabaikan kebutuhan kesejahteraan pekerja.³⁰

Kedudukan yang tidak jelas dari tenaga kerja yang dikontrak secara *outsourcing* pada kondisi tertentu menjadi terabaikan dan kurang mendapat perhatian.³¹ Perihal ini telah mendapat sorotan oleh Organisasi Buruh Dunia (ILO) yang memberikan pernyataan dalam siaran persnya di Jakarta, Senin, 9 Mei 2006 menyebutkan, kendati terdapat kesepakatan (kontrak) yang menuntut fleksibilitas yang lebih besar diperlukan dalam pasar kerja, tetapi terdapat perbedaan pandangan antara pengusaha dan pekerja mengenai bentuk dan cara fleksibilitas yang diinginkan masing-masing pihak. Di satu sisi, lemahnya perlindungan atas pekerja *outsourcing* saat pekerjaan disub-kontrakkan melahirkan persoalan kesetaraan, sementara di sisi lain harus dipikirkan perlunya fleksibilitas dan adaptasi pasar kerja. ILO menilai perlu pendekatan yang seimbang dalam hal itu Alan Boulton, Direktur ILO di Indonesia, mengatakan tujuan dari kebijakan pasar kerja dan ketenagakerjaan harus mampu mewujudkan hak-hak setiap warga negara untuk bekerja atau masuk ke dalam pasar kerja. Karenannya, menemukan upaya untuk memastikan pengembangan kebijakan

³⁰ Dominggus Octavianus, Melepas Perbedaan, Menemukan persatuan Rakyat Pekerja dalam Ancaman Krisis. (Analisis Kelas Terhadap Dinamika Perjuangan Kelas Buruh dan Rakyat Pekerja) Akatiga, *Jurnal Analisis Sosial*, Vol. 10 No. 2 Oktober 2005, h. 41-42.

³¹ Mukti Fajar ND. Status Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kontrak *Outsourcing*, *Jurnal Media Hukum*, Vo.14 No. 3 November 2007, h.78

yang inovatif yang dapat mengelola pasar kerja secara lebih baik dari sudut pandang ekonomi dan sosial menjadi penting.³²

B. Fokus Studi dan Permasalahan

Berdasarkan fakta yuridis dan fakta praktik sebagaimana diuraikan dalam latar belakang di atas menunjukkan bahwa persoalan mendasar dari pemberlakuan pengaturan kegiatan *outsourcing* dalam suatu hubungan industrial adalah menciptakan pola konsep keadilan antara perlindungan kepentingan hak-hak pekerja/buruh di satu sisi dengan keinginan pengusaha untuk melakukan strategi efisiensi guna menghadapi persaingan bisnis di tingkat global. Penelitian ini mengkaji pengaturan *outsourcing* sebagaimana yang secara implisit telah diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) berikut peraturan pelaksanaannya dan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait. Di samping itu dalam penelitian ini juga mengkaji berbagai kontrak-kontrak *outsourcing* yang selama ini diterapkan pada berbagai perusahaan dan kasus-kasus yang muncul berkaitan digunakannya *outsourcing* pada perusahaan. Pengkajian peraturan perundangan dan kontrak-kontrak *outsourcing* serta kasus-kasus *outsourcing* pada perusahaan tersebut dilakukan untuk mengkaji dasar filosofi dan tujuan dikeluarkannya peraturan *outsourcing* dan digunakannya *outsourcing* dalam kegiatan usaha dalam hubungan industrial apakah sudah mencerminkan asas keadilan atau belum beserta permasalahan hukum yang terjadi. Untuk selanjutnya diketemukan rumusan konsep hukum yang tepat bagi pengaturan *outsourcing* dan penggunaannya dalam kontrak-kontrak *outsourcing* di perusahaan yang mencerminkan asas keadilan.

C. Permasalahan

³² <http://www.ilo.org/region/jakarta/> diakses tanggal 12 Oktober 2007.

Berdasarkan uraian fokus studi tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana asas keadilan tersebut diterapkan pada pengaturan *outsourcing* dalam suatu hubungan industrial dan pada penggunaan hubungan kontrak *outsourcing* yang selama ini dilakukan di perusahaan?
2. Bagaimana membentuk konsep hukum pengaturan *outsourcing* dan merumuskan konsep kontrak *outsourcing* berbasis pada keadilan yang secara ideal dapat diterapkan di Indonesia pada masa datang?

D. Tujuan Penelitian.

1. Mengungkap dan menganalisis penerapan asas keadilan pada pengaturan *outsourcing* dalam suatu hubungan industrial dan pada penggunaan hubungan kontrak *outsourcing* yang selama ini dilakukan di perusahaan beserta dampak yang ada yang disebabkan pengaturan dan penggunaan *outsourcing* melalui eksplorasi terhadap beberapa interpretasi terhadap teks dan data sekunder lainnya.
2. Membentuk dan merumuskan konsep pengaturan dan kontrak *outsourcing* berbasis pada keadilan yang secara ideal dapat diterapkan di Indonesia pada masa datang.

E. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dan inovasi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah ditemukannya suatu konsep keadilan dalam pengaturan hak dan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam penggunaan dan pemanfaatan *outsourcing* secara maksimal, sehingga dapat mendorong suatu hubungan industrial yang adil dan berimbang. Dalam penelitian ini tidak hanya mengkaji hal-hal yang sudah diatur saja, namun juga mengkaji kontrak-kontrak *outsourcing* yang digunakan di perusahaan, untuk

kemudian diabstraksikan kembali dalam bentuk konsep hukum pengaturan *outsourcing* yang sebagaimana diharapkan bagi para pihak, pemerintah dan bagi pekerja/buruh *outsourcing*. Penelitian ini diharapkan secara umum dapat memberikan masukan-masukan baru khususnya mengenai konsep hukum pengaturan hubungan kerja berdasarkan *outsourcing* di dalam sistem pengaturan ketenagakerjaan Indonesia pada masa datang. Sedangkan secara khusus penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum bisnis bidang hukum ketenagakerjaan, dan dapat digunakan sebagai pedoman di dalam penelitian lebih lanjut terutama untuk mengkaji variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *outsourcing* di dalam hubungan industrial.
- b. Memberikan alternatif bagaimana kebijakan pengaturan *outsourcing* dan penggunaannya dapat didasarkan dan diselaraskan dengan kehendak dasar negara dan konstitusi ekonomi Indonesia yaitu Pancasila dan UUD 1945.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian dapat memberikan masukan pada pemerintah dan para pelaku usaha dalam menyusun kebijakan penggunaan dan pemanfaatan *outsourcing* yang dapat melindungi kepentingan para pihak khususnya bagi para pekerja/buruh,
- b. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan pedoman serta bahan literatur bagi pihak-pihak terkait khususnya bagi para pengambil kebijakan dan penegak hukum di bidang hubungan industrial untuk menyelesaikan kasus-kasus yang berkaitan dengan *outsourcing*.

- c. Penelitian ini bagi para akademisi dapat dijadikan bahan atau literatur bagi pengembangan materi bahan pengajaran dan penelitian di bidang hukum ketenagakerjaan pada khususnya dan hukum kontrak dalam bidang kegiatan ekonomi pada umumnya.

F. Kerangka Konseptual Penelitian

Penyusunan disertasi ini berpijak pada asumsi bahwa setiap pengaturan hubungan hukum berdasarkan *outsourcing* dan penggunaannya pada perusahaan sebagai suatu norma hukum yang harus dibuat dan dirumuskan berdasarkan nilai-nilai keadilan sebagai tujuan hukum yang seharusnya dijadikan asas yang akan dituangkan dalam norma sebagai peraturan hukum yang kongkrit. Disertasi ini mengkaji pengaturan *outsourcing* sebagaimana yang secara implisit telah diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) berikut peraturan pelaksanaannya dan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait. Di samping itu dalam penelitian ini juga mengkaji berbagai kontrak-kontrak *outsourcing* yang selama ini diterapkan pada berbagai perusahaan dan kasus-kasus yang muncul berkaitan digunakannya *outsourcing* pada perusahaan. Pengkajian peraturan perundangan dan kontrak-kontrak *outsourcing* serta kasus-kasus *outsourcing* pada perusahaan tersebut dilakukan untuk mengkaji dasar filosofi dan tujuan dikeluarkannya peraturan *outsourcing* dan digunakannya *outsourcing* dalam kegiatan usaha dalam hubungan industrial. Apakah sudah mencerminkan asas keadilan atau belum beserta permasalahan hukum yang terjadi. Untuk selanjutnya ditemukan rumusan konsep hukum yang tepat bagi pengaturan *outsourcing* dan penggunaannya dalam kontrak-kontrak *outsourcing* di perusahaan yang mencerminkan pada nilai-nilai keadilan. Pemaknaan konsep hukum dalam hal ini harus sampai pada landasan filosofis yang mengarah pada pembentukan konsep hukum ke depan (*ius constituendum*) yang

berbasiskan pada nilai-nilai keadilan sebagaimana yang dikehendaki dalam Pancasila dan UUD 45 sebagai sumber dari segala sumber hukum di Indonesia.

Guna menjawab atas permasalahan yang diajukan dalam disertasi ini maka pertama kali peneliti mengkaji lebih dahulu tentang berbagai teori-teori dan konsep-konsep keadilan yang selama ini dikenal dan diajarkan oleh para ahli dan penerapan serta fungsi teori-teori dan konsep-konsep keadilan tersebut dalam kontrak bisnis yang selama ini dikenal dan diajarkan dalam teori-teori dan konsep-konsep hukum kontrak bisnis pada umumnya. Dikajinya teori-teori keadilan ini diharapkan kriteria dan prinsip-prinsip tentang keadilan akan dapat ditemukan, dan selanjutnya kriteria dan prinsip-prinsip keadilan tersebut dapat digunakan untuk mengkaji segala peraturan hukum, kontrak-kontrak yang berkaitan dengan *outsourcing*. Sehingga dapat diketahui dan ditemukan tentang diterapkannya asas keadilan pada pengaturan *outsourcing* dan penggunaan kontrak *outsourcing* pada perusahaan sebagai jawaban atas permasalahan pertama dalam disertasi ini. Jawaban atas permasalahan pertama ini juga diharapkan akan dapat ditemukan dan dirumuskan substansi konsep pengaturan *outsourcing* dan kontrak *outsourcing* yang memenuhi kriteria dan prinsip-prinsip keadilan. Selanjutnya berdasarkan hasil temuan dan rumusan atas substansi konsep pengaturan dan kontrak *outsourcing* tersebut, dilakukan harmonisasi dan penyelarasan dengan cita-hukum nasional yang berdasarkan nilai-nilai keadilan Pancasila dan UUD 1945. hasil dari harmonisasi dan penyelarasan ini diharapkan akan dapat dirumuskan konsep substansi pengaturan dan konsep substansi kontrak *outsourcing* yang selaras dengan nilai-nilai keadilan Pancasila dan UUD 1945 sebagai jawaban atas permasalahan kedua dalam disertasi ini.

Dalam disertasi ini makna, pengertian dan konsep keadilan yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan menggunakan secara komprehensif 3 (tiga)

makna, pengertian dan konsep keadilan yaitu makna, pengertian dan konsep keadilan sebagai suatu asas keseimbangan, sebagai asas proporsional sekaligus sebagai asas kepatutan. Analisis tentang keadilan dilakukan berdasarkan 3 (tiga) makna, pengertian dan konsep secara komprehensif tersebut dimaksudkan bahwa pada dasarnya kontrak *outsourcing* merupakan suatu kontrak komersial relasional yang berdimensi hubungan hukum privat sekaligus sebagai suatu bagian dari kontrak hubungan industrial yang berdimensi hubungan hukum publik.

Kontrak *outsourcing* sebagai suatu kontrak komersial relational yang berdimensi hubungan hukum privat, pada dasarnya merupakan suatu hubungan kontraktual yang dibangun atas dasar prinsip keadilan yang bermakna asas proporsionalitas. Asas proporsional dalam kontrak dimaknai sebagai asas yang melandasi atau mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan proporsi atau bagiannya dalam seluruh proses kontraktual, baik pada fase prakontraktual, pembentukan kontrak maupun pelaksanaan kontrak. Asas proporsional tidak mempermasalahkan keseimbangan (kesamaan) hasil, namun lebih pada menekankan proporsi pembagian hak dan kewajiban di antara para pihak.³³ Dalam kontrak yang bermakna asas proporsional kedudukan atau posisi para pihak (kontraktan) tidak selalu harus sama atau seimbang, dan yang terpenting dalam kontrak adalah adanya atau terciptanya proses pertukaran hak dan kewajiban yang *fair* bagi para pihak, serta keadilan tidak dimaknai keseimbangan yang bersifat matematis namun lebih dimungkinkan adanya hasil akhir yang berbeda. Berdasar hal tersebut makna proporsionalitas dalam suatu hubungan kontrak yang bernuansa komersial relaional umumnya dicirikan sebagai berikut:³⁴

³³ Agus Yudho Hernoko, *Op.cit.* h.52.

³⁴ *Ibid*, h. 33-36

1. Para pihak umumnya berorientasi pada tujuan “*profit motive*”.
2. Hubungan kontraktual antara para pihak dianggap sebagai setara seimbang dalam posisi tawar-menawar.
3. Akseptasi syarat dan ketentuan dalam kontrak dapat dinegosiasikan oleh para pihak, atau dengan bentuk-bentuk lain yang disepakati.
4. Karakter bisnis (saling mencari keuntungan) lebih menonjol.
5. Pertukaran hak dan kewajiban tidak dilihat dari konteks keseimbangan matematis, tetapi pada proses hasil pertukaran hak dan kewajiban yang *fair* (proporsional)
6. Adanya intervensi (campur tangan) pengaturan oleh negara (pemerintah) lebih ditujukan untuk memberikan dasar hukum bagi terciptanya aturan main yang *fair* di antara para pihak.

Penerapan prinsip keadilan sebagai asas proporsional pada kontrak *outsourcing* sebagai suatu kontrak komersial relasional yang berdimensi hubungan hukum privat ini secara jelas terlihat pada hubungan hukum para pihaknya yaitu hubungan antara perusahaan pengguna/ pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*).

Kontrak *outsourcing* sebagai suatu bagian dari kontrak hubungan industrial yang berdimensi hubungan hukum publik, pada dasarnya merupakan suatu hubungan kontraktual yang dibangun atas dasar prinsip keadilan yang bermakna asas keseimbangan. Asas keseimbangan dalam kontrak secara umum dimaknai sebagai keseimbangan posisi para pihak yang berkontrak. Dalam hal terdapat ketidakseimbangan posisi yang menimbulkan gangguan terhadap isi (substansi) kontrak diperlukan adanya intervensi dari otoritas negara (pemerintah) guna menyeimbangkan posisi para pihak yang berkontrak.

Asas keseimbangan berkontrak akan terwujud bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain, demi keuntungan dirinya sendiri. Dengan demikian pihak yang lemah *bargaining position*-nya hanya sekedar menerima segala isi kontrak dengan terpaksa (*taken for granted*), sebab apabila pihak yang lemah mencoba menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. Jadi di sini hanya ada dua alternatif pilihan bagi pihak yang lemah *bargaining position*-nya untuk menerima atau menolak (*take it or leave it*). Syarat-syarat atau ketentuan-ketentuan dalam kontrak yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak. Di dalam kenyataannya, tidak selalu para pihak memiliki *bargaining position* yang seimbang sehingga negara ikut campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah dengan menentukan klausul tertentu yang harus dimuat atau dilarang dalam suatu kontrak.

Beranjak dari pemikiran tersebut, maka pemahaman terhadap daya kerja asas keseimbangan yang menekankan pada keseimbangan posisi para pihak yang berkontrak terasa dominan dalam kaitannya dengan kontrak-kontrak di bidang hubungan industrial. Dalam prespektif hubungan industrial terdapat ketidakseimbangan posisi tawar para pihak. Hubungan antara majikan/pengusaha dengan buruh/pekerja, diasumsikan hubungan yang bersifat subordinasi dimana buruh/pekerja berada pada posisi lemah dalam proses pembentukan kehendak kontraktualnya. Dalam konteks ini asas keseimbangan bermakna "*equal-equilibrium*" akan bekerja memberikan keseimbangan manakala posisi tawar para pihak dalam menentukan kehendak menjadi tidak seimbang. Tujuan dari asas keseimbangan adalah hasil akhir yang menempatkan posisi para pihak seimbang (*equal*) dalam menentukan

hak dan kewajibannya. Oleh karenanya dalam rangka menyeimbangkan posisi para pihak, intervensi dari otoritas negara menjadi sangat dominan dan kuat.³⁵ Mengingat bahwa kedudukan pekerja/ buruh yang secara sosial ekonomi lebih rendah dari kedudukan pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Penerapan prinsip keadilan pada kontrak *outsourcing* sebagai suatu kontrak komersial relasional yang berdimensi hubungan hukum privat ini secara jelas terlihat dari sisi obyeknya kontrak *outsourcing* yang berupa penyediaan tenaga kerja. Ditinjau dari sisi pekerja/buruh kontrak *outsourcing* posisi pekerja/buruh bukanlah penentu hak kehendaknya dalam kontrak bahkan pekerja/buruh tidak pernah tahu akan isi substansi dari kontrak *outsourcing* yang telah disepakati antara *principal* dengan *vendor*, pekerja hanya sebagai obyek sehingga mereka ini hanya menerima saja akan hak dan kewajibannya sebagaimana tertuang dalam hubungan kerja (kontrak kerjanya) antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa (*vendor*) untuk bekerja atau ditempatkan pada perusahaan pengguna (*principal*). Oleh karena itu dalam kontrak *outsourcing* campur tangan negara bukanlah sebagai penyeimbang posisi para pihak (subyek) dalam kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 64,65 dan 66 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lebih kepada perlindungan hukum agar dalam melakukan hubungan hukum yang berupa kontrak *outsourcing*, para pihak (*principal* & *vendor*) dalam menuangkan klausul-klausulnya tidak melanggar hak-hak pekerja. Peran negara atau pemerintah tersebut pada dasarnya bertujuan untuk memberikan jaminan keseimbangan kepentingan bagi pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja pada kontrak *outsourcing*. Pengaturan adanya jaminan keseimbangan kepentingan dalam pada dasarnya diperlukan untuk:

³⁵ Agus Yudha Hernoko, *op.cit*, h.80.

1. Menjamin adanya keseimbangan antara kepentingan umum dengan kepentingan privat (perusahaan dan perseorangan)
2. Menjamin adanya keseimbangan antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja/buruh
3. Memberikan jaminan akan terwujudnya hubungan kerja *outsourcing* yang *fair* dan adil bagi semua pihak
4. Memberikan jaminan akan adanya perlindungan hukum bagi pihak yang lemah khususnya bagi pihak pekerja/buruh sebagai obyek dalam kontrak *outsourcing* akan terpenuhi segala hak-haknya
5. Memberikan jaminan akan adanya proses pengawasan dan penegakan hukumnya apabila ada pelanggaran terhadap norma hukum yang telah ditetapkan dalam pengaturan kontrak *outsourcing*.

Makna pengertian dan konsep keadilan sebagai asas kepatutan yang digunakan dalam disertasi ini lebih menitik beratkan pada itikad baik bahwa dalam membuat suatu aturan hukum harus didasarkan pada suatu kebajikan yang dilandasi suatu rasionalitas (akal pikran sehat) bahwa suatu peraturan dibuat dan dilaksanakan dengan berdasarkan penghargaan pada nilai-nilai moralitas kemanusiaan, bahwa manusia itu selalu hidup bersama, dan untuk menjamin kehidupan bersama itu dibutuhkan rasa kepedulian untuk hidup bersama, sehingga dalam merumuskan dan melaksanakan isi substansi hukum tidak boleh melanggar dan merugikan kepentingan siapapun juga. Tidak boleh seorangpun anggota warga masyarakat yang dirugikan dan dilanggar haknya.

Secara umum nilai-nilai keadilan yang berdasarkan nilai proporsional, nilai keseimbangan kepentingan dan nilai kepatutan/kelayakan merupakan kristalisasi dari

kehendak bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pancasila dan dalam konstitusi Indonesia yaitu dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Sesuai dengan sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, manusia diakui dan diberlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, yang sama derajatnya dan sama kewajiban-kewajibannya. Adil pada hakekatnya berarti memberikan atau memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan hak-hak yang melekat padanya. Dengan demikian orang bersikap dan bertindak adil kalau ia tidak melanggar hak orang lain atau secara positif memberikan kepada orang lain tersebut apa yang merupakan haknya

Pancasila dan UUD 1945 menghendaki adanya keseimbangan dalam semua aspek kehidupan bernegara, termasuk keseimbangan antara kepentingan individual dan kepentingan kolektivitas dalam kehidupan bermasyarakat artinya, keseimbangan yang diidealkan itu juga mencakup keseimbangan antara persaingan (*competition*) dan kerjasama (*cooperation*) dan diantara prinsip yang disatu segi efisiensi tetapi dipihak lain harus menjamin keadilan. Prinsip usaha bersama menekankan pentingnya kerjasama (*cooperation*), sedangkan efisiensi menekankan pada persaingan (*competition*). Kedua-duanya merupakan fakta kenyataan dalam kehidupan bersama setiap masyarakat. Jika yang diutamakan hanya kerjasama saja (*cooperation*), tanpa persaingan terbuka, maka individualitas manusia akan hilang ditutup oleh kebersamaan yang dapat berkembang menjadi kolektivitas yang dipaksakan sehingga terbentuk sistem otoritarian. sebaliknya jika yang diutamakan hanya persaingan saja (*competition*), maka pihak yang lemah akan tergilas oleh pihak yang kuat yang dapat merusak tatanan hidup bersama. Kedua mekanisme persaingan dan kerjasama tersebut dalam Pasal 33 ayat (4) dihimpun dan dirangkaikan dalam suatu prinsip “efisiensi berkeadilan”. Jika suatu kebijakan hanya diorientasikan pada efisiensi atau kerjasama

saja, maka kebijakan yang demikian dapat dipandang bertentangan dengan prinsip “efisiensi-berkeadilan” yang harus terintegrasi dalam satu kesatuan kebijakan.³⁶

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dalam ranah kajian yuridis normatif/doktrinal. Penelitian hukum doktrinal merupakan suatu upaya inventarisasi hukum positif, penemuan asas-asas dan dasar falsafah hukum positif serta upaya menemukan hukum *in concreto*.³⁷ Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Isu hukum yang ditemukan akan dikaji dalam tataran dogmatik hukum, teori hukum dan filsafat hukum.

2. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis (*Statute Approach*) dan pendekatan konsep (*Conceptual Approach*)³⁸. Pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan obyek penelitian,

³⁶ Jimly Asshiddiqie, 2010, Konstitusi Ekonomi, *Kompas Media Nusantara*, Jakarta, h. 259-260.

³⁷ Soetandyo Wignyosoebroto, 1994, *Masalah Metodologi dalam Penelitian Hukum Sehubungan dengan Masalahnya, Keragaman Pendekatan Konseptualnya*, Makalah Komunikasi Hasil Penelitian Bidang Hukum, Dirjen Dikti, Jakarta, h. 5.

³⁸ Pendekatan konsep ini dilakukan dengan diawali mempelajari dan mengkaji pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut, peneliti diharapkan akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti serta dengan pendekatan konsep itu pula peneliti membuat argumentasi hukum dalam menjawab permasalahan hukum yang diajukan. (Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2007, *Dualisme Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, h.133).

khususnya dilakukan dengan mencari makna yuridis filosofis,³⁹ yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, untuk kemudian dilakukan pengujian pada penerapannya secara praktis dengan menganalisis kontrak-kontrak *outsourcing* yang selama ini digunakan pada perusahaan, untuk kemudian diabstraksikan kembali dalam suatu konsep hukum⁴⁰ dibidang hubungan industrial berdasarkan kontrak *outsourcing* yang mengandung asas dan nilai-nilai keadilan bagi kepentingan semua pihak terkait yaitu kepentingan para pekerja/buruh *outsourcing* khususnya dalam perlindungan hukumnya, kepentingan para pengusaha pada perusahaan pengguna (*principal/user*) dan perusahaan pemborong/kontraktor penyedia tenaga kerja (*vendor*) dalam menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban mereka yang tertuang dalam suatu hubungan hukum berupa kontrak *outsourcing* sebagaimana yang telah mereka sepakati, serta kepentingan pemerintah dalam rangka menarik investor dan penciptaan lapangan kerja.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder atau data kepustakaan atau bahan hukum. Bahan Hukum terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier antara lain :

a. Bahan hukum primer

³⁹ Pendekatan filosofis (*philosophical approach*) ini dimaksudkan sebagai upaya untuk melakukan penelitian secara fundamental (*fundamental research*), yaitu penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap implikasi sosial dan efek penerapan suatu aturan perundang-undangan terhadap masyarakat atau kelompok masyarakat yang melibatkan penelitian terhadap sejarah, filsafat, ekonomi, serta implikasi sosial dan politik terhadap pemberlakuan suatu atauran hukum (Johnny Ibrahim, 2010, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Boyumedia Publishing, Malang, h. 320-321).

⁴⁰ Konsep dalam pengertian yang relevan adalah unsur-unsur abstrak yang mewakili kelas-kelas fenomena dalam suatu bidang yang menunjuk pada hal-hal universal yang diabstraksikan dari hal-hal yang partikular. Salah satu fungsi logis dari konsep ialah memunculkan, objek-objek yang menarik perhatian dari sudut pandang praktis dan sudut pengetahuan dalam pikiran dan atribut-atribut tertentu. Secara filosofis konsep merupakan integrasi mental atas dua unit atau lebih yang diisolasikan menurut ciri khas dan yang disatukan dengan definisi yang khas. Kegiatan pengisolasian yang terlibat adalah merupakan proses abstraksi yaitu fokus mental selektif yang menghilangkan atau memisahkan aspek realitas tertentu dari yang lain. Dalam ilmu hukum, konsep-konsep dalam hukum perdata akan berbeda dengan konsep-konsep dalam bidang hukum administrasi begitu pula sebaliknya. (*Ibid.* h.306-307) .

- 1). Bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan antara lain meliputi:
 - a). UUD 1945 berikut Amandemennya.
 - b). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c). Undang-Undang No. 3 tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - d). Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
 - e). Buku III KUH Perdata
 - f). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - g). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
 - h). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
 - i). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-24/MEN/VI/2004 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di luar Hubungan Kerja.
- 2). Bahan hukum primer yang berupa putusan pengadilan:

Putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

- 3). Bahan hukum primer yang berupa kontrak-kontrak *outsourcing* yang digunakan perusahaan yaitu antara lain:
 - a). Perjanjian Kerja Tentang Pelaksanaan Pekerjaan di Bank Indonesia No. 2/55/DSDM tertanggal 2 Maret tahun 2000 antara Bank Indonesia dengan PT Binakarsa Swadaya, yang kemudian beberapa kali mengalami perubahan dan perubahan terakhir dilakukan pada tahun 2004 dengan Addendum I No.6/ 2191B/DSDM tertanggal 10 Desember 2004.
 - b). Perjanjian Kerjasama Tentang Penyediaan Jasa Tenaga Kerja No. CHC.HMC/PKS/001/2006 antara PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan PT. Sumberdaya Dian Mandiri.
 - c). Surat Perjanjian Pemborongan Nomor: A.P.I/SPP/PL.02/2009/GMI-B antara PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta dengan PT Vidya Redjeki Tama.
 - d). Surat Perjanjian Tenaga Kontrak/Jasa Borongan Tenaga Kerja Nomor: U-158/J15.LA/2006 dan Surat Perjanjian Pekerjaan Borongan Jasa Tenaga Kerja Di lingkungan PT. Pusri (Persero) PPD DIY ,yang kemudian di addendum Nomor: 73/ADD/SP/ 2007, dan Addendum Nomor 94/ADD/SP/2008 antara PT Pupuk Sriwidjaja PPD DIY dengan CV Pujarama Putra Mandiri.

- e). Surat Perjanjian Pengelolaan Tenaga Bantu *Outsourcing* Di Kantor Pertamina (Persero) Pemasaran BBM Retail Region IV No. SPJ-1036/ F14100/2008-S8 antara PT Pertamina (Persero) Pemasaran BBM Retail Region IV Semarang dengan PT. Wineh Pandanwangi. Surat Perjanjian Borongan PO Service Nomor: 3900002251/19.02.2009 antara PT Pertamina (Persero) Operation Head Instalasi Pengapion Region 2B dengan PT. Guna Mukti Sentana. Surat Perjanjian Pelaksanaan pekerjaan tenaga bantu operator pompa/genset Nomor: 004/E24. GAO/ 2006-S5 antara PT Pertamina (Persero) UMPS IV Depot Rewulu Yogyakarta dengan PT. Indra Jaya Lestari.
- f). Perjanjian Kerjasama Tentang Penyediaan Tenaga Kerja *Outsourcing* di Kantor Wilayah Usaha Pos VI Jateng- DIY. Nomor: /DU/SDM-7/7/0109; Nomor: /DU/DTU-PKS/0109. antara PT Pos Indonesia (Persero) dengan PT Dapensi Trio Usaha.
- g). Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Pemeliharaan Sarana di Dipo Lokomotif Yogyakarta. Nomor: 168/D.VI. SAR/II/2009 antara PT Kereta Api (Persero) Daop VI Yogyakarta dengan PT. Singosari Jaya Persada.
- h). *Security Service Agreement*/Perjanjian Jasa Keamanan dan Pengamanan antara PT Nestle Indonesia dengan PT G4S *Security Services*.
- i). Perjanjian Penyediaan Jasa Tenaga Kerja *Outsource* No: 334/HMS/PROC/12/2008 antara Sampoerna Group dengan PT ISS Indonesia.

j). Perjanjian Kerjasama dalam Hal Penyediaan Jasa Tenaga Kerja antara PT. Coca-Cola Distribution Indonesia dengan PT ISS Indonesia.

Perjanjian Kerjasama dalam Hal Penyediaan Jasa Tenaga Kerja antara PT. Coca-Cola Distribution Indonesia dengan Koperasi Karyawan Kendali Harta.

Perjanjian Kerjasama dalam Hal Penyediaan Jasa Tenaga Kerja PT. Coca-Cola Bottling Indonesia dengan Koperasi Karyawan Kendali Harta.

k). Perjanjian Kerjasama Pengelolaan Jasa Pengadaan Tenaga Kerja Musiman Nomor: PKS.FS:93/EXT/PCIB/XII/08 antara PT. Pepsi Cola Indoverages Semarang dengan PT Guna Mukti Sentana.

l). Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu. Nomor: 02/GSM1- INGREDIENT'S/I/09 antara PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Divisi Food Ingredient's dengan PT Guna Mukti Sentana.

m). Surat Perjanjian Kerja antara PT Industri Jamu Borobudur dengan PT Guna Mukti Sentana.

n). Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja Waktu Tertentu. Nomor: 04/KKWT/GMS-MEIHO/I/2009 antara PT Meiho Manufacturing Indonesia dengan PT Guna Mukti Sentana.

o). Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja Waktu Tertentu. Nomor: 01/PPTK/GSM-SKB/VI/2008 antara PT Semeru Karya Buana dengan PT Guna Mukti Sentana.

- p). Perjanjian Kerjasama *Outsourcing* antara PT Jansen Indonesia Semarang dengan PT Guna Mukti Sentana.
 - q). Perjanjian Pemborongan Pekerjaan antara PT Purinusa Eka Persada Semarang *Paper and Packaging Products* dengan Koperasi Dinasty.
- 4). Bahan hukum primer yang berupa 6 risalah negosiasi dan mediasi penyelesaian sengketa kasus *outsourcing* yang meliputi:
- a). PT. Pramudita Putra Karya melawan Muh Buchori (karyawan *Outsourcing*).
 - b). PT. Sahasrabhanu Cipta Karya melawan Tri Pudjianto, Arief Ariyanto dan Danang Prasetyo (satpam *Outsourcing*).
 - c). Koperasi Karyawan Citra Niaga (Kopkar Bank Niaga) melawan Sdr. Rachmawan Rachman dkk (10 orang) Satpam yang ditempatkan di Bank Niaga
 - d). PT Unitas Catur Dasa / PT Prima Abadi Sistem melawan M. Purwanto dkk. (63 orang) karyawan *outsourcing* tetap (PKWTT) yang bekerja sebagai pencatat meter listrik.
 - e). PT Berkah Surya Abadi Perkasa melawan Sdr. Sunardi dkk (45 orang pekerja)
 - f). PT. Vidya Rejeki Utama melawan Sdr. Ponirin
- b. Bahan hukum sekunder adalah merupakan bahan-bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat digunakan untuk membantu dalam menganalisis serta memahami bahan-bahan hukum

primer.⁴¹ Adapun yang dimaksud dengan bahan hukum sekunder tersebut antara lain:

- 1). Kepustakaan/buku-buku hasil karya para sarjana yang menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
- 2). Makalah-makalah yang disampaikan dalam seminar-seminar maupun pertemuan ilmiah yang lain, khususnya yang berkenaan dengan *outsourcing* dan ketenagakerjaan.
- 3). Naskah tulisan di media masa, arsip, dan data-data lain yang dipublikasikan.

c. Bahan hukum tersier⁴² yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, berupa kamus dan ensiklopedia.⁴³

4. Nara Sumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah Ibu Umi Kasi PHI Disnaker Kota Semarang, Bapak Rujito selaku Kepala Seksi PHI Disnaker Propinsi DIY, Bapak Junaidi Kepala Biro PHI dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bapak Adi Nugroho Manajer SDM PT (Persero) PLN Kanwil Jateng dan DIY, Ibu Winarni Supervisor SDM BRI Kanwil Yogyakarta, Bapak Agus Staf Kabiro hukum Daop IV Jawa Tengah dan DIY PT (Persero) Kereta Api Indonesia, Bapak Zaghلول Aziz SH Kepala Divisi Perjanjian Dan Kerjasama PT (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Soekarno-Hatta, Bapak Syamsul

⁴¹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, h. 12.

⁴² Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum tersier merupakan bahan non hukum. Bahan non hukum ini dapat berupa semua literatur yang berasal dari non hukum, sepanjang berkaitan atau mempunyai relevansi dengan topik penelitian. (Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit.* h. 143).

⁴³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, RadjaGrafindo, Jakarta, 2002, h. 14-15.

Arifin Manajer SDM/ADM PT Pos (Persero) Kantor Pos Yogyakarta, Bapak Anton Supervisor SDM PT Dapensi Trio Usaha Cabang Jawa Tengah dan DIY, Bapak Ahmad Subagya Pimpinan PT PKSS Cabang Yogyakarta, dan Bapak Yulius Manajer Koperasi Kendali Harta. Kedudukan narasumber dalam penelitian ini adalah melengkapi data sekunder sebagai data utama dari penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka yaitu peneliti melakukan kegiatan-kegiatan pencarian, penelusuran dan membaca secara mendalam terhadap semua literatur, baik yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier yang terkait dengan obyek penelitian. Bahan hukum primer merupakan bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru dan muktahir, ataupun pengertian baru tentang fakta yang diketahui mengenai suatu gagasan/ide.⁴⁴ Bahan hukum primer dalam penelitian ini berupa segala peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, putusan pengadilan dan risalah atau hasil dari perundingan tripartit (pekerja/buruh, pengusaha dan aparat pemerintah yang ditujuk untuk menangani kasus-kasus ketenagakerjaan) dan perjanjian atau kontrak-kontrak yang terkait dengan obyek penelitian.⁴⁵ Semua data sekunder tersebut dicari dan ditelusuri pada berbagai sumber (koleksi pribadi, perpustakaan umum, perpustakaan pada beberapa universitas (UNDIP, UGM, UMY, UII, UI), bagian dokumentasi DPR RI, Perpustakaan Departemen Tenaga Kerja RI, Perpustakaan Diklat Departemen Tenaga Kerja RI, dll). Serta memanfaatkan teknologi informasi yakni dengan cara *surving* internet. Wawancara dengan narasumber dilakukan

⁴⁴ S. Nasution, *Metode Research*, Alumni, Bandung, 1982, h. 58.

⁴⁵ Bahan hukum primer ini merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas, yaitu merupakan hasil dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang untuk itu. (Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 2005, Kencana, Jakarta, h. 139.)

dengan memakai pedoman wawancara yang bersifat terbuka, sehingga data yang diberikan dapat lebih akurat.

6. Analisis Data

Keseluruhan data yang diperoleh selama penelitian kemudian diolah dan dilakukan analisis. Semua bahan hukum yang ada yang didapat dari hasil penelitian diperlukan untuk menjawab permasalahan. Semua data tersebut yang berupa peraturan perundang-undangan, kontrak-kontrak, putusan pengadilan dan risalah-risalah mediasi penyelesaian yang berkaitan dengan *outsourcing*, latar belakang serta faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi dan digunakannya *outsourcing* pada perusahaan tersebut dikumpulkan dan disistematiskan, kemudian dideskripsikan, dikomparasikan dan dianalisis secara lengkap dan rinci menurut pokok bahasan dan permasalahan yang telah diajukan dan ditentukan sehingga memudahkan interpretasi data dan pengambilan kesimpulan guna menjawab permasalahan. Analisis data dilakukan dalam bentuk analisis kualitatif⁴⁶ sehingga dapat ditemukan konsep hukum yang tepat bagi pengaturan kontrak *outsourcing* dalam hubungan industrial di Indonesia yang berbasis asas keadilan.

H. Originalitas Penelitian (*Originality*)

Penelitian ini mengkaji pengaturan *outsourcing* sebagaimana yang secara implisit telah diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) berikut peraturan pelaksanaannya dan berbagai peraturan

⁴⁶ Menurut Mukti Fajar, Metode kualitatif adalah suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data diskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Oleh karena itu peneliti harus dapat menentukan data mana atau bahan hukum mana yang memiliki kualitas sebagai data atau bahan hukum yang diharapkan atau diperlukan dan data atau bahan hukum mana yang tidak relevan dan tidak ada hubungannya dengan materi penelitian. Sehingga dalam analisis kualitatif ini yang dipentingkan adalah kualitas data, artinya peneliti melakukan analisis terhadap data atau bahan-bahan hukum yang berkualitas saja. Seorang peneliti yang mempergunakan metode analisis kualitatif tidak semata-mata bertujuan, mengungkapkan kebenaran saja, tetapi juga memahami kebenaran tersebut (Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum UMY, 2007, h. 130).

perundang-undangan yang terkait. Di samping itu dalam penelitian ini juga dikaji berbagai kontrak-kontrak *outsourcing* yang selama ini diterapkan pada berbagai perusahaan dan kasus-kasus yang muncul berkaitan digunakannya *outsourcing* pada perusahaan. Pengkajian peraturan perundangan dan kontrak-kontrak *outsourcing* serta kasus-kasus *outsourcing* pada perusahaan tersebut dilakukan untuk mengkaji dasar filosofi dan tujuan dikeluarkannya peraturan *outsourcing* dan digunakannya *outsourcing* dalam kegiatan usaha dalam hubungan industrial tersebut sudah mencerminkan asas keadilan atau belum beserta permasalahan hukum yang terjadi. Untuk selanjutnya diketemukan rumusan konsep hukum yang tepat bagi pengaturan *outsourcing* dan penggunaannya dalam kontrak-kontrak *outsourcing* di perusahaan yang mencerminkan asas-asas keadilan.

Paparan tersebut menjelaskan kebaruan dari disertasi ini dibandingkan dengan disertasi-disertasi sebelumnya yang membahas topik tentang kontrak pada umumnya dan pada kontrak-kontrak hubungan industrial pada khususnya. Secara rinci di bawah ini diuraikan aspek kebaruan dari disertasi ini dibandingkan dengan disertasi-disertasi lain yang mengkaji topik sejenis: