

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang semakin pesat menuntut setiap perusahaan untuk semakin tumbuh dan berkembang baik dari sisi *top line* maupun *down line*-nya. Pertumbuhan yang signifikan dari penjualan maupun profit tersebut menuntut perusahaan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapainya.

Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidak seimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Di lain pihak ditinjau dari segi mutu tenaga kerjanya, tenaga kerja Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan tenaga kerja di Negara-negara maju di dunia. Keunggulan kompetitif yang disini adalah keunggulan dalam hal penguasaan teknologi. Padahal di tengah kemajuan dunia yang sangat pesat sekarang ini tenaga kerja dituntut lebih menguasai dibidang teknologi. Dengan adanya masalah seperti ini membuat bangsa Indonesia kadang-kadang masih belum dapat memenuhi sendiri kebutuhan tenaga kerja yang menguasai teknologi, padahal ditinjau dari kuantitas, Indonesia mempunyai banyak sekali tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja.

Kondisi di Negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran.

Angka resmi tingkat pengangguran umumnya menggunakan indikator pengangguran terbuka, yaitu jumlah angkatan kerja yang secara sungguh - sungguh tidak bekerja sama sekali dan sedang mencari kerja pada saat survey dilakukan. Sementara yang setengah pengangguran dan pengangguran terselubung tidak dihitung dalam angka pengangguran terbuka, karena mereka masih menggunakan waktu produktifnya selama seminggu untuk bekerja meskipun tidak sampai 35 jam penuh.

Dalam memasuki dunia kerja para pekerja kadang sering mendapatkan masalah, salah satunya tentang PHK dalam masa kontrak, yang kadang kala para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut, kadang kala para pengusaha sewenang-wenang dalam melaksanakan PHK, kadang kala suatu sistem PHK menjadi suatu permainan para pengusaha, salah satunya adalah mencari-cari kesalahan pekerja yang ingin di PHK agar mendapatkan suatu alasan mengapa pekerja tersebut di PHK yang seharusnya masalah tersebut cenderung mengada ada, sehingga tenaga kerja yang tidak berdaya yang menjadi korban.

Untuk melakukan efisiensi dan menjaga kelangsungan bisnisnya, maka sebagian perusahaan sudah fokus pada bisnis dan kegiatan utama, sedangkan kegiatan ataupun aktivitas diluar yang utama sudah mulai dipindahkan dengan metode Alih Daya.

Dalam dunia bisnis, Alih Daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Jadi Alih Daya merupakan kegiatan menyerahkan suatu bidang pekerjaan kepada perusahaan lain yang memberikan jasa khusus untuk jenis pekerjaan tersebut.

Pemilihan strategi perusahaan untuk mengalihkan sebagian aktivitas yang bukan merupakan *core business*-nya tentu mempunyai arti penting, potensi keuntungan maupun resiko yang harus diantisipasi. Oleh karena itu, perlu pembahasan yang mendalam tentang implementasi sistem Alih Daya bagi perusahaan. Pemahaman yang mendalam dalam implementasi ini sangat diperlukan agar pencapaian target perusahaan baik *top line* maupun *downline*-nya dapat tercapai seperti yang diharapkan oleh seluruh *stake holder*

Pengertian Alih Daya dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa Alih Daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.¹ Inilah yang kemudian populer dan dikenal oleh masyarakat sebagai Alih Daya dan sekaligus menjadi dasar pelaksanaan Alih Daya di Indonesia. Bentuk penyerahan pekerjaan itu adalah melalui pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Prinsip-prinsip Alih Daya telah dijalankan sejak dahulu kala. Pada waktu itu, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk bertempur pada peperangan mereka serta menyewa ahli bangunan untuk membangun kota beserta istana, dengan perkembangan sosial yang ada, prinsip Alih Daya mulai diterapkan dalam dunia usaha.²

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri di Inggris, perusahaan-perusahaan mencoba melakukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Perusahaan mulai melakukan alih daya terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan menciptakan produk yang bermutu tinggi dengan biaya yang rendah.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, Alih Daya disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian Alih Daya adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.³

Gagasan awal berkembangnya Alih Daya adalah untuk membagi resiko

¹ H.Zulkarnain Ibrahim, *Praktek Alih Daya Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, (Internet : Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005), hlm.80

² Chandra Suwondo, *Alih Daya Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), hal.2

³ I Wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari : Alih Daya Dan PKWT*, (Jakarta : PT. Lembangtek, 2003), hlm. 2

usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal Alih Daya belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis".⁴ Hal ini terjadi karena "banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa dikerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui alih daya."⁵

I.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam Tesis yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Alih Daya di PT. ISS Indonesia", akan dibatasi pada permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana mengetahui prosedur perjanjian kerjasama bagi karyawan kontrak untuk dapat menjadi karyawan tetap di perusahaan Alih Daya PT. ISS Indonesia sesuai dengan UU Ketenagakerjaan NO 13 tahun 2003 pasal 59?
- b. Bagaimana mengetahui proses penggajian karyawan Alih Daya PT. ISS Indonesia berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 88 – 91, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 mengenai upah Minimum Propinsi (UMP) setiap tahunnya?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisa prosedur perjanjian kerjasama bagi karyawan kontrak untuk dapat menjadi karyawan tetap di perusahaan Alih Daya PT. ISS Indonesia sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 59.
- b. Mengetahui dan menganalisa proses penggajian karyawan Alih Daya di PT. ISS Indonesia berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 88 – 91, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 mengenai Upah Minimum Propinsi (UMP) setiap

⁴ Sehat Damanik, *Alih Daya dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DDS Publishing, 2006), hal. 7

⁵ Lalu Husni, *Op. Cit*, hal. 187

tahunnya.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

a. Secara Teoritis Akademi

Kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pendalaman kajian sehubungan dengan fungsi hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum Perjanjian Pemborongan Alih Daya pada khususnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan referensi bagi dilakukannya penelitian lanjutan dengan obyek yang sama.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi kepada pendidikan ilmu hukum mengenai pelaksanaan kaidah-kaidah hukum terutama hukum Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Alih Daya).
- 2) Untuk memberikan sarana tambahan informasi terhadap pihak-pihak pelaku bisnis yang terkait dengan aktivitas Alih Daya dan membutuhkan pengetahuan tentang norma hukum yang mengaturnya, sehingga mampu memahami segala aspek-aspek yuridis yang menyangkut dengan pelaksanaan Alih Daya.
- 3) Memberikan manfaat kepada para praktisi hukum khususnya yang bergerak dalam bidang Pemborongan Pekerjaan Alih Daya.

I.5 Kerangka Teoritis

Teori adalah untuk menerangkan dan menjelaskan gejala spesifik untuk proses tertentu terjadi dan suatu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya.⁶

Menetapkan landasan teori mutlak dilakukan agar pada waktu diadakan

⁶ J.J.J M. Wuisman, dengan penyunting M. Hisman. *Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Jilid. 1*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1996), hal. 203

penelitian tidak salah arah. Rumusan Landasan teori seperti yang dikemukakan M Solly Lubis, yang menyebutkan "Bahwa landasan teori adalah suatu kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai sesuatu kasus atau permasalahan (problem) yang dijadikan bahan perbandingan, pegangan teoritis, yang mungkin disetujui ataupun tidak disetujui yang dijadikan masukan dalam membuat kerangka berpikir dalam penulisan".⁷

Teori menurut Maria S.W. Sumardjono adalah seperangkat preposisi yang berisi konsep abstrak atau konsep yang sudah didefinisikan dan saling berhubungan antar variable sehingga menghasilkan pandangan sistematis dari fenomena yang digambarkan oleh suatu variable dengan variable lainnya dan menjelaskan bagaimana hubungan antar variable tersebut.⁸

Fungsi Teori dalaian tesis ini adalah untuk memberikan arahan/petunjuk dan ramalan serta menjelaskan yang diamati dan sebagai pisau analisis bagi peneliti untuk memecahkan permasalahan – permasalahan yang telah diruuskan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Kerangka teori diarahkan secara khas ilmu hukum. Teori yang dipakai dalam penulisan tesis ini ada dua, yakni Teori Perlindungan hukum dan Teori hukum Perjanjian.

I.5.1 Teori Perlindungan Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa “ Negara Indonesia adalah negara hukum”. Prinsip negara hukum menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan. Prinsip negara hukum menjamin kepastian, ketertiban dan perlindungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan.

Menurut Gustav Radbruch hukum memiliki tiga aspek, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian. Aspek keadilan menunjuk kepada kesamaan hak di depan hukum, aspek kemanfaatan menunjuk pada tujuan keadilan yaitu memajukan kebaikan dalam hidup manusia, sedangkan aspek kepastian menunjuk

⁷ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu Dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Madju, 1994), hal. 80

⁸ Maria S.W. Sumarjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, (Yogyakarta: Gramedia, 1989), hal.12.

pada jaminan bahwa hukum harus benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Gustav Radbruch juga menyebut bahwa keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sebagai “tiga ide dasar” hukum atau “tiga nilai dasar hukum” yang berarti dapat dipersamakan dengan asas hukum. Sebagai asas hukum, ketiga aspek tersebut menjadi rujukan utama baik dalam pembuatan perundang-undangan maupun dalam proses penegakan hukum masyarakat.⁹

Di antara ketiga asas tersebut yang sering menjadi sorotan utama adalah masalah keadilan, dimana Friedman menyebutkan bahwa:

In terms of law, justice will be judged as how law treats people and how it distributes its benefits and cost,” dan dalam hubungan ini Friedman juga menyatakan bahwa “every function of law, general or specific, is allocative.

Sebagai asas hukum, dengan sendirinya menempatkan asas ini yang menjadi rujukan pertama baik dalam pengaturan perundang-Undangan maupun dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan perlindungan hukum oleh semua pihak yang terlibat di dalamnya.

Sedangkan untuk pencapaian terciptanya perlindungan hukum dalam kehidupan masyarakat maka harus ada sistem hukum yang seimbang. Menurut Lawrence M. Friedman, sistem hukum merupakan gabungan antara tiga komponen yaitu struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum, yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:¹⁰

a. Struktur Hukum

Yaitu keseluruhan institusi-institusi hukum yang ada beserta aparatnya, mencakup antara lain kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan lainnya.

b. Substansi Hukum

Yaitu keseluruhan aturan-aturan hukum, norma hukum dan asas hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis, termasuk putusan pengadilan.

c. Budaya Hukum

Terdiri dari nilai-nilai dan sikap-sikap yang mempengaruhi bekerjanya hukum, atau oleh Lawrence M. Friedman disebut sebagai kultur hukum.

⁹ Bernard L. Tanya dkk, Teori Hukum – Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi, (Surabaya : CV Kita, 2006), hlm. 107

¹⁰ Lawrence M. Friedman, *American Law an Introduction*, (New York: W.W. Norton and Co., 1998)

Kultur hukum inilah yang berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara peraturan hukum dengan tingkah laku hukum seluruh warga masyarakat.

Dengan demikian dalam pelaksanaannya struktur hukum, substansi hukum maupun budaya hukum harus ada saling keterkaitan antara satu dengan yang lain sehingga tercipta hubungan yang saling mendukung dan tidak dapat dipisahkan.

I.5.2 Teori Hukum Perjanjian

Mengenai pengertian perjanjian R. Subekti mengemukakan bahwa "Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal". Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Menurut Sudikno Mertokusumo, perjanjian adalah sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.²⁰ Dari pengertian tersebut terlihat bahwa dalam suatu perjanjian akan menimbulkan suatu hubungan hukum dari pihak yang membuat perjanjian, masing-masing pihak terkait satu dengan yang lain dan menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuat perjanjian.

Definisi perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja²¹. Menurut ketentuan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud sebagai pekerja/buruh setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha pada Pasal 1 angka (5) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan

perusahaan bukan miliknya; c orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dalam suatu hubungan kerja diawali dengan suatu perjanjian yang dalam hal ini adalah suatu perjanjian kerja terlebih dahulu.

Sebagai salah satu syarat sahnya perjanjian, kesepakatan memegang peranan penting dalam proses terbentuknya suatu perjanjian untuk dengan mudah mengenalinya terjadinya kesepakatan apabila terdapat kesesuaian antara penawaran dan penerimaan. Namun akan timbul suatu masalah apabila tidak terdapat kesesuaian antara penawaran dan penerimaan. Misalnya terdapat kesalahan dalam menuliskan jumlah pesanan.

Ada 3 teori yang menjelaskan hal tersebut, yaitu teori kehendak, teori pernyataan, dan teori kepercayaan.¹¹

a. Teori kehendak (Wilstheorie)

Menurut teori kehendak faktor yang menentukan adanya perjanjian adalah kehendak. Meskipun demikian, terdapat hubungan yang tidak terpisahkan antara kehendak dan pernyataan. Oleh karena itu suatu kehendak harus dinyatakan. Namun apabila terdapat ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan, maka tidak terbentuk suatu perjanjian.¹²

b. Teori pernyataan

Teori Pernyataan (Verklarings Theorie) Menurut teori pernyataan pembentukan kehendak terjadi dalam ranah kejiwaan seseorang. Sehingga pihak lawan tidak mungkin mengetahui apa yang sebenarnya terdapat di dalam benak seseorang. Dengan demikian suatu kehendak yang tidak dapat dikenali oleh pihak lain tidak mungkin menjadi dasar dari terbentuknya suatu perjanjian dinyatakan¹³ Sehingga yang menjadi dasar dari terkaitnya seseorang terhadap suatu perjanjian adalah apa yang

¹¹ Herlien Budiono. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya*, (Bandung: Citra Aditya, 2010), hal. 76

¹² Ibid, hal 76-77

¹³ Ibid, hal 79

dinyatakan oleh orang tersebut.¹⁴ Lebih lanjut menurut teori ini jika terdapat ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan, maka hal ini tidak akan menghalangi terbentuknya perjanjian.¹⁵ Agar suatu kehendak dapat menjadi perjanjian, maka kehendak tersebut harus Teori pernyataan merupakan jawaban terhadap kelemahan teori kehendak. Namun teori ini juga memiliki teori kelemahan karena teori pernyataan hanya berfokus pada pernyataan dan tidak memperhatikan kehendak seseorang. Sehingga terdapat potensi kerugian yang terjadi apabila tidak terdapat kesesuaian antara kehendak dan pernyataan.¹⁶ Misalnya seseorang menjual mobil yang harga pasarnya adalah Rp 100.000.000 namun karena satu hal ia menuliskan angka Rp 10.000.000 pada surat penawarannya. Apabila kita berpatokan pada teori pernyataan maka penjual akan mengalami kerugian yang sangat besar karena kesalahan perusahaan tersebut. Menurut teori ini, kehendak merupakan proses batiniah yang tidak diketahui orang lain. Akan tetapi yang menyebabkan terjadinya perjanjian adalah pernyataan. Jika terjadi perbedaan antara kehendak dan pernyataan maka perjanjian tetap terjadi. Dalam prakteknya, teori ini menimbulkan kesulitan-kesulitan, seperti contoh bahwa apa yang dinyatakan berbeda dengan yang dikehendaki. Misalnya A menyatakan Rp. 500.000,00 tetapi yang dikehendaki Rp. 50.000,00.

c. Teori kepercayaan (Vertrouwens Theorie)

Teori Kepercayaan berusaha untuk mengatasi kelemahan dari teori pernyataan. Oleh karena itu teori ini juga dapat dikatakan sebagai teori pernyataan yang diperlunak.¹⁷ Menurut teori ini, tidak semua pernyataan melahirkan perjanjian. Suatu pernyataan hanya akan melahirkan perjanjian apabila pernyataan tersebut menurut kebiasaannya berlaku di dalam masyarakat menimbulkan kepercayaan bahwa hal yang dinyatakan

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid, hal 18

¹⁶ Ibid, hal 80

¹⁷ Ibid, hal 78

memang benar dikehendaki.¹⁸ Atau dengan kata lain, hanya pernyataan yang disampaikan sesuai keadaan tertentu (normal) yang menimbulkan perjanjian.¹⁹ Lebih lanjut menurut teori ini terbentuknya perjanjian bergantung pada kepercayaan atau pengharapan yang muncul dari pihak lawan sebagai akibat dari pernyataan yang diungkapkan.²⁰

I.6 Kerangka Konseptual

I.6.1 Perlindungan Hukum

Untuk menghindarkan timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan konsep-konsep dari perlindungan hukum bagi pekerja/buruh Alih Daya yang dipergunakan dalam penelitian ini. Konsep mana merupakan batasan-batasan dari apa yang perlu diamati atau diteliti agar masalahnya tidak menjadi kabur. Konsep-konsep tersebut akan diambil dari masalah-masalah pokok yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep "perlindungan hukum" dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang "Perlindungan Hukum" namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Bahkan dalam banyak bahan pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai "perlindungan hukum" sulit ditemukan. Hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud "Perlindungan Hukum". Konsekuensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.

¹⁸ Ibid

¹⁹ Ibid, hal 80

²⁰ Ibid, hal 79

Perlindungan hukum pada prinsipnya tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Tujuan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh itu sendiri untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh agar dapat hidup, berkembang dan partisipasi secara optimal sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia dan sejahtera.

Persoalan tenaga kerja khususnya mengenai perlindungan hukum tenaga kerja merupakan persoalan yang tidak mudah karena masalah perlindungan hukum tenaga kerja mempunyai kaitan erat dalam pembentukan, peningkatan tenaga kerja yang berkualitas, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja. Tujuan terpenting adalah membangun masyarakat sejahtera, karena pekerja/buruh sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya dan diatur kewajibannya

I.6.2 Karyawan

Menurut ketentuan pasal 1 angka (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud sebagai pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

I.6.3 Alih Daya

Definisi operasional mengenai Alih Daya yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Pengaturan hukum penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia

dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Permenaker No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

I.6.4 PT. ISS Indonesia

Adalah suatu badan usaha atau perusahaan yang bergerak bidang jasa pelayanan alih daya yang menawarkan jasa layanan alih daya kepada pengguna jasa untuk melakukan pekerjaan diluar core bisnis perusahaan pengguna jasa sesuai dengan Undang – undang No 19 tahun 2012.. dan UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kemudian yang dimaksud dengan Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

I.6.5 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja

dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;

- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali; bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e maka dibuatlah UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban Pekerja dan pengusaha yang diatur dalam perjanjian kontrak kerja sehingga terjadi keseimbangan dan keharmonisan yang saling menguntungkan.

I.7 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori dan konsep serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini membahas ketentuan perjanjian pada umumnya. Bentuk dan jenis perjanjian kerja, pengertian dan pengaturan alih daya.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini menguraikan mengenai jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, metode pendekatan, dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini terdiri dari deskripsi hasil penelitian kepustakaan, dokumentasi, dan hasil penelitian lapangan mengenai fenomena

Alih Daya serta pembahasan untuk memberikan jawaban atas permasalahan perjanjian perjanjian karyawan tetap dan penyesuaian upah minimum pekerja / buruh alih daya

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk pengembangannya.

