

**PERTANGGUNG JAWABAN NEGARA KESEJAHTERAAN
TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
MELALUI JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Persyaratan Mengikuti Ujian Skripsi/Komprehensif
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya*

Oleh:

AGUNG RAMADHAN

02011381621387

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AGUNG RAMADHAN
NIM : 02011281621387
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL SKRIPSI

**PERTANGGUNGJAWABAN NEGARA KESEJAHTERAAN TERHADAP TENAGA
KERJA OUTSOURCING MELALUI JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

Telah Diuji dan Lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 26 Januari
2021 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, Januari 2021

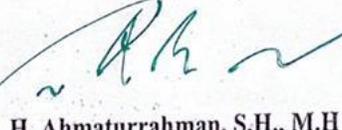
Menyetujui :

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.H
NIP. 198109272008012013



H. Ahmaturrahman, S.H., M.H
NIP. 196405301989031002



Mengetahui :
Dekan Fakultas Hukum,
Dr. Febrian., S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

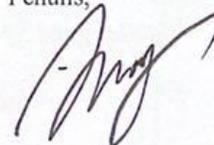
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : AGUNG RAMADHAN
Nomor Induk Mahasiswa : 02011181621387
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 19 Januari 1998
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Bagian/Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya sudah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Januari 2021
Penulis,



Agung Ramadhan
NIM. 02011181621387

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya ”

QS. Al-Mudatsir 38

Dengan segala kerendahan hati

Skripsi ini aku persembahkan untuk:

Kedua Orang Tuaku Tercinta;

Keluargaku;

Dosen Pembimbing;

Almamater ku yang selalu

kubanggakan;

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pertanggung Jawaban Negara Kesejahteraan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing.**

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang. Walaupun dalam proses menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menemui rintangan dan tantangan, namun hal tersebut tidaklah membuat penulis patah semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Tidak ada satupun yang mampu menyurutkan semangat penulis untuk tetap berusaha semaksimal mungkin demi menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat secara teoritis maupun praktis bagi para pembaca. Aamiin Ya Robbal Alamin.

Palembang, Januari 2021
Penulis,

Agung Ramadhan
NIM. 02011181621387

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji dan syukur yang tidak hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT., karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Pertanggung jawaban Negara ini dengan baik. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Administrasi Negara di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.

Proses menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, tentunya tidak lepas dari berbagai bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Febrian, S.H.,M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Mada Apriadi S.H., MCL selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Ridwan S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Drs. Murzal S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Ibu Arfianna Novera S.H., M.Hum. selaku Pembimbing Akademik yang selalu meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, membimbing dan

memberikan wejangan-wejangan kepada kami anak bimbingannya untuk selalu membanggakan;

6. Ibu Dr. Iza Rumesten, S.H., M.H., selaku Pembimbing Utama dan juga selaku Ketua Jurusan Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan juga yang telah banyak membimbing dan memberikan banyak masukan kepada Penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
7. Bapak H. Ahmaturrahman S.H., M.H., selaku pembimbing pembantu yang telah banyak memberikan masukan, nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Semua Bapak/Ibu Dosen dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mencurahkan seluruh ilmunya selama proses belajar mengajar dan juga telah memberikan doa, serta selalu memotivasi agar mahasiswa/i-nya dapat menjadi insan yang berguna di masa yang akan datang;
9. Kedua orang tua tercinta, Amrizal dan Susilawati, yang telah memberikan kasih sayang, fasilitas, semangat dan doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis;
10. Kakak Rian Adriansyah dan Tika Ambarwati yang selalu menyemangati dan selalu memotivasi kepada penulis;

11. Helvy Inanda Putri. H.S, yang selalu mendampingi, menyemangati, dan mendengarkan keluh kesah penulis;
12. Seluruh Teman-Temanku yang ada di Seruni grup Prana Apriansyah, Yoga Juned Patinsdo, Abdhel Ammario, Faiqbal Jauzi, Qhalil iban, Dikky Cahyana, Munzir venus pasha, Wahyu Silpa Pamungkas, M. Arif Rivaldo, M. Iqbal Siswanto, M. Aldio Mursalat;
13. Temanku yang selalu mambantu saat penulis sedang kesulitan Rio Muzani
Rahmatullah;

Palembang, Januari 2021
Penulis,

Agung Ramadhan
NIM. 02011181621387

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Kerangka Teori.....	14
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	20
G. Metode Penelitian.....	20
1. Jenis Penelitian.....	20
2. Pendekatan Penelitian	20
3. Sumber Dan Bahan Hukum	21
4. Teknik Inventarisasi Bahan Hukum.....	22
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	23
6. Teknik Penarikan Kesimpulan	23

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Negara Kesejahteraan.....	24
1. Sejarah Negara Kesejahteraan	24
2. Definisi Negara Kesejahteraan	30
3. Ciri-Ciri Negara Kesejahteraan	37
4. Konsepsi Indonesia Sebagai Negara Kesejahteraan	39
a. Menurut Undang-Undang Dasar NRI 1945.....	39
b. Menurut Para Ahli	42
B. Tanggung Jawab Negara	44
1. Pengertian Tanggung Jawab Negara	44
2. Timbulnya Tanggung Jawab Negara	47
C. Hak Asasi Manusia	49
1. Sejarah Hak Asasi Manusia	49
2. Pengertian Hak Asasi Manusia	54
a. Menurut Para Ahli atau Doktrin.....	54
b. Menurut Undang-Undang	57
D. Definisi <i>Outsourcing</i>	58
1. Pengertian Pengertian Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	58
a. Menurut Undang-Undang.....	58
b. Menurut para Ahli atau Doktrin	62
2. Syarat-Syarat Pemberlakuan Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> Di Indonesia	64
a. Hubungan Kerja.....	64
b. Perjanjian Kerja	65

3.	Keuntungan dan Kerugian Penerapan Sistem Kerja Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	71
	1. Keuntungan untuk Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	73
	2. Kerugian untuk Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	74
	3. Manfaat Penggunaan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	75

BAB III PEMBAHASAN

A.	Hak Tenaga Kerja Outsourcing Yang Harus Dijamin Oleh Negara Sebagai Negara Kesejahteraan	80
B.	Bentuk Tanggung Jawab Negara Indonesia Sebagai Negara Kesejahteraan Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	86

BAB IV PENUTUP

A.	Kesimpulan	105
B.	Rekomendasi.....	106
	DAFTAR PUSTAKA	108

LAMPIRAN

ABSTRAK

Outsourcing adalah tenaga kerja yang hanya dipekerjakan apabila perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang lebih namun hanya untuk mendapatkan keterampilan mereka atau hanya sebatas mendapatkan tenaga mereka saja. Indonesia sebagai negara kesejahteraan yang menjunjung tinggi nilai dalam masyarakat untuk hidup sejahtera, akan tetapi masih banyak masyarakat yang tidak sejahtera salah satunya adalah masyarakat yang menjadi *outsourcing* atau tenaga kerja alih daya. Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apa saja hak tenaga kerja *outsourcing* yang harus dijamin oleh negara sebagai negara kesejahteraan dan bagaimana bentuk tanggung jawab negara Indonesia sebagai negara kesejahteraan. Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Hasil pembahasan dari penelitian ini menyimpulkan bahwa hak tenaga kerja *outsourcing* yang harus dijamin oleh negara sebagai negara kesejahteraan terdapat hak yang sejatinya merupakan hak yang wajib dimiliki para pekerja *outsourcing*, akan tetapi tidak dilaksanakan dengan baik di negara Indonesia. Bentuk tanggung jawab negara Indonesia sebagai negara kesejahteraan terhadap tenaga kerja *outsourcing* sejatinya wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar. Bentuk tanggung jawab tersebut dapat diberlakukan dengan menciptakan produk regulasi yang menjamin hak-hak dari para pekerja *outsourcing* di Indonesia.

Kata Kunci : Tanggung Jawab, Negara Kesejahteraan, dan Tenaga Kerja *Outsourcing*

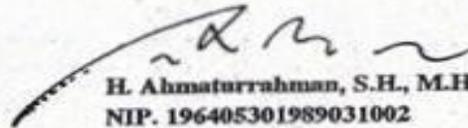
Palembang, Januari 2021

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.H
NIP. 198109272008012013



H. Ahmaturrahman, S.H., M.H
NIP. 196405301989031002

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara,



Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum
NIP. 198109272008012013

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.¹

Memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi perusahaan milik negara atau swasta dimana perusahaan *outsourcing* aktif menyediakan atau menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.²

Outsourcing sejatinya berasal dari Bahasa Inggris yang berarti alih daya. Dari segi Bahasa, *Outsourcing* berasal dari kata “*out*” berarti keluar dan “*source*” yang berarti sumber. *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu *contracting out*. Pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan tertulis.³

¹ Fontian Munzil, 2011, *Kedudukan dan Eksistensi Tenaga Kerja Outsourcing dalam Dunia Bisnis*, Media Nusantara: Majalah Ilmiah Universitas Islam Nusantara, Bandung, hlm. 84.

² *Ibid.*

³ Iftida Yasar, 2008, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, Jakarta, hlm. 3.

Istilah *outsourcing*, dalam pengertian umum diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.⁴

Menurut Maurice F Greaver II, dalam bukunya “*strategic Outsourcing, A structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives. Outsourcing, “ A Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources”*”. Pemandangan beberapa aktivitas rutin internal perusahaan, termasuk dalam hal pengembalian keputusan kepada pihak lain yang diatur oleh kontrak perjanjian.⁵ sehingga *Outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada pihak lain, dimana pihak lain yang dimaksud melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh pihak. Pada tahap ini pekerja mengikuti sepenuhnya dengan kesepakatan yang dibuat antara perusahaan *outsource* dengan perusahaan penerima *outsource*.⁶

Menurut Pasal 65 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pengertian tenaga kerja *Outsourcing* diartikan penyerahan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Perkembangan dunia usaha dewasa ini, mempekerjakan tenaga kerja dalam ikatan kerja *outsourcing*. hal tersebut sedang menjadi trend atau model bagi perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

⁴ John M. Echols dan Hassan Shadily, 1997, *Kamus Inggris Indonesia*, Gramedia, Jakarta, hlm. 409.

⁵ Suwondo Chandra, 2004, “*Outsourcing Implementasi di Indonesia*”, Gramedia, Jakarta, hlm. 40.

⁶ Imam Sjahputra Tunggal, 2009, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, hlm. 308.

Menyikapi perkembangan tersebut, maka timbul pertanyaan apakah yang menjadi dasar pertimbangan suatu perusahaan dalam menggunakan tenaga *outsourcing*, dan selanjutnya bagaimana suatu perusahaan pengguna jasa tenaga *outsourcing* dalam menjamin hak-hak pekerja *outsourcing*, tentunya Hukum Ketenagakerjaan perlu menjawab kebutuhan dan perkembangan tersebut. Dengan berdasarkan pemaparan di atas, maka tulisan ini akan mengkaji secara khusus mengenai analisis hukum terhadap pelaksanaan *outsourcing*, dari sisi perusahaan pengguna jasa.

Dari sisi bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh atau pekerja yang dipekerjakan.⁷

Pada dasarnya tenaga kerja *outsourcing* ini belum mendapatkan kepastian hukum dari negara Indonesia sebagai negara kesejahteraan. Seharusnya tenaga kerja *outsourcing* atau tenaga kerja alih daya ini harus mendapatkan kepastian hukum supaya mendapat persamaan di hadapan hukum, sesuai dengan konstitusi kita yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) dalam Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2).

Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI 1945 menentukan, setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Adapun Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945 menentukan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

⁷ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 187.

Negara kesejahteraan adalah suatu bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat yang minimal, bahwa pemerintah harus mengatur pembagian kekayaan negara agar tidak ada rakyat yang kelaparan, tidak ada rakyat yang menemui ajalnya karena tidak dapat membayar biaya rumah sakit. Dapat dikatakan bahwa negara kesejahteraan mengandung unsur sosialisme, mementingkan kesejahteraan di bidang politik maupun di bidang ekonomi. Dapat juga dikatakan bahwa negara kesejahteraan mengandung asas kebebasan (*liberty*), asas kesetaraan hak (*equality*) maupun asas persahabatan (*fraternity*) atau kebersamaan (*mutuality*). Asas persahabatan atau kebersamaan dapat disamakan dengan asas kekeluargaan atau gotong royong.⁸

Keinginan masyarakat pekerja, berkehidupan sesuai dengan konsep negara hukum kesejahteraan Pancasila menurut Undang-Undang Dasar 1945, tentu saja mengandung jiwa dan semangat Pancasila, yang oleh Hadjon disebutnya “jiwa dan isi negara hukum Pancasila”, yaitu negara menghendaki keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan; terjalinnya hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan negara; penyelesaian sengketa secara musyawarah, sedangkan peradilan merupakan sarana terakhir; menekankan hak asasi manusia yang seimbang dengan kewajiban asasi manusia.⁹

Pada praktiknya saat ini, perjuangan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga alih daya masih banyak terganjal beberapa masalah. Salah satu masalah utamanya adalah masalah pengupahan. Walaupun kesejahteraan tenaga alih daya perlahan tapi pasti sudah mulai meningkat, namun permasalahan upah tenaga alih daya masih menjadi persoalan yang masih

⁸ Adinda Margaretha, 2019, *Konsep Welfare State Dalam Sistem Hukum Administrasi Negara*, https://www.researchgate.net/publication/336879197_KONSEP_WELFARE_STATE_DALAM_SISTEM_HUKUM_ADMINISTRASI_NEGARA/link/5db85a13a6fdcc2128eb8a43/download, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, Palembang, hlm. 6. Diakses 29 Oktober 2019.

⁹ Muhammad Syaifuddin, 2012, “Nasionalisasi Perusahaan Modal asing Ide Normatif Pengaturan Hukumnya Dalam UU No. 25 Tahun 2007 dan Relevansinya Dengan Konsep Negara Hukum Kesejahteraan Pancasila Dalam UUD 1945”, *Jurnal Simbur Cahaya*, Vol. XVII No. 47, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, hlm. 2835.

sulit untuk diselesaikan. Hal ini dikarenakan sulitnya untuk menyelaraskan pandangan antara tenaga alih daya dengan majikan mengenai urusan upah ini.

Kesejahteraan tenaga kerja bukan hanya permasalahan upah. Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan kesejahteraan berupa jaminan sosial, dan tidak terbatas hanya pada individu pekerja saja, namun beserta keluarganya. Namun, tidak semua tenaga alih daya dapat menikmati hak kesejahtraannya. masih banyak tenaga alih daya yang belum mendapatkan fasilitas kesejahteraan yang memadai bagi tenaga kerja alih daya. Bagi mereka, tenaga kerja alih daya yang diperkejakan secara resmi melalui perusahaan tersebut kenyataannya masih mengalami kesulitan dalam memperoleh hak-haknya sebagai seorang pekerja. Belum lagi bagi mereka tenaga kerja alih daya – tenaga kerja alih daya informal yang bekerja secara informal dan tidak direkrut secara resmi oleh majikan atau perusahaannya. (Seperti tenaga kerja alih daya kasar, tenaga kerja alih daya pertanian, dan lain-lain).

Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, relatif sangat banyak, sebagaimana diuraikan sebagai berikut :

Tabel: Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

	HAK-HAK TENAGA KERJA	UNDANG-UNDANG
1.	Hak non-diskriminasi	Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2.	Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama ditempat kerja tanpa diskriminasi	Pasal 6 jo Pasal 65 ayat [4] dan pasal 66 ayat [2] huruf c Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3.	Hak memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja	Pasal 11 dan Pasal 18 jo Pasal 23 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4.	Hak memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan	Pasal 31 jo Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5.	Hak memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur	(Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat [2] jo Pasal 77 ayat [2] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
6.	Hak menunaikan ibadah	(Pasal 81 jo Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
7.	Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid khusus bagi wanita	(Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
8.	Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah	Pasal 82 jo Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
9.	Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama	(Pasal 86 ayat [1] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [1] Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
10.	Hak jaminan sosial tenaga kerja	Pasal 99 ayat [1] Undang-Undang Nmor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [2] jo Pasal 6 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
11.	Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan	Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan jo Pasal 5 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

12.	Hak mogok kerja sesuai prosedur	(Pasal 137 dan Pasal 138 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan ¹⁰)
-----	---------------------------------	--

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang, dan sesudah masa kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Hal tersebut berimplikasi pada tanggung jawab negara untuk memfasilitasi dan melindungi warga Negeranya agar dapat memperoleh penghasilan dan jaminan sosial dengan standar penghidupan yang layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar atas dasar harkat dan martabat kemanusiaan.¹¹ Adapun Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan hidup itu pada dasarnya mencakup: *food, shelter, clothing; safety of self and property; self esteem; self actualization and love* yang kesemuanya merupakan kebutuhan kodrati manusia sebagai prasyarat untuk kondisi sehat mental.¹² Oleh karena itu, dalam memberikan kepastian hukum terhadap tenaga kerja perlu perencanaan matang untuk mewujudkan tanggung jawab negara tersebut.¹³

Pada saat ini, ada kecenderungan penggunaan jasa tenaga kerja alih daya meningkat mengikuti arus global pasar. Dengan meningkatnya kebutuhan akan pekerja *outsourcing* atau tenaga alih daya ini, maka akan meningkat juga jumlah tenaga kerja yang harus dilindungi hak-haknya. Namun, belum dapat dipastikan apakah semua industri telah melaksanakan kewajibannya untuk menjaga kesejahteraan para pekerja mereka. Pada saat ini, hampir semua

¹⁰ Yuni Indah Putri Purnama Dewi, 2015, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal", **Jurnal Ilmu Hukum**, Mimbar Keadilan, hlm. 232.

¹¹ Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 2003, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 5.

¹² Malayu S.P. Hasibuan, 2003, *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 226-227.

¹³ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 1.

sektor industri menggunakan jasa pekerja *outsourcing* atau tenaga kerja alih daya. Mulai dari industri besar hingga industri menengah, mulai dari perusahaan milik swasta hingga perusahaan milik negara. Banyak sektor pekerjaan dasar yang diefisiensikan biayanya menggunakan solusi tenaga kerja alih daya ini.

Outsourcing sejatinya bukanlah suatu hal yang baru, sejarah *outsourcing* dimulai tahun 1776 ketika Adam Smith, filosofi ekonomi dunia, melontarkan ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi tersebut. Adapun dalam hal ini yang menjadi alasan sering digunakan sistem tenaga kerja *outsourcing* oleh perusahaan ialah karena *outsourcing* dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan serta meningkatkan produktifitas secara keseluruhan.¹⁴ *The Harvard Business Review* mengidentifikasi *outsourcing* sebagai salah satu ide dan praktik manajemen yang paling penting dalam 75 tahun terakhir ini. Kemudian dalam hal ini Embleton dan Wright menyatakan bahwa dalam perkembangannya perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* akan mendapatkan kelebihan dan juga kelemahan. Keuntungan dan kelebihan tersebut meliputi:

Kelebihan perusahaan yang menggunakan sistem Tenaga Kerja Outsourcing adalah :

1. Penghematan biaya (cost saving). Bisa terjadi karena vendor lebih fokus mengelola aktifitas yang dibutuhkan oleh outsourced. Rata-rata perusahaan merealisasikan 9 persen penghematan biaya dan 15 persen peningkatan kapasitas dan kualitas melalui *outsourcing* (Anonymous, 1996 dalam Embleton dan Wright, 1998).

¹⁴ Gede Arya Wiryana, "Masa Depan Outsourcing di Indonesia", artikel diakses pada 27 Januari 2014 dari <http://puzzleminds.com/masa-depan-outsourcing-di-Indonesia.html>.

2. Penghematan waktu (*time saving*). Lebih dari sepertiga (37 persen) perusahaan yang disurvei menyatakan bahwa penghematan waktu merupakan pertimbangan utama
3. pemasukan kas (*cash influsion*). Karena ada aktifitas yang diserahkan pada pihak luar, maka akan ada fasilitas atau aset yang dijual, sehingga memberikan pemasukan uang kas.
4. Akses terhadap spesialis lebih besar (*access to specialist*). Keahlian, peralatan, teknologi dapat diperoleh dari perusahaan *outsourcing*.
5. Jarak geografis (*geographical distance*). *Outsourcing* dapat digunakan untuk mengatasi masalah jarak geografis.

Kelemahan perusahaan yang menggunakan sistem Tenaga Kerja Outsourcing adalah :

1. Sekali aktifitas dipercayakan kepada pihak luar, sulit dan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk kembali dipegang perusahaan.
2. Kemungkinan bisa merusak moral karyawan yang dimiliki. Aspek kemanusiaan ini sering diabaikan dalam outsourcing. Sementara untuk karyawan yang berbakat dan dibutuhkan pasar kerja akan mudah mencari tempat lain dan keluar dari perusahaan
3. Waktu yang dibutuhkan untuk mengelola kontrak kemungkinan bisa lebih mahal.
4. Jika karena outsourcing mengakibatkan ketidakpuasan karyawan sehingga banyak yang keluar, akan memberikan kesan yang tidak baik bagi perusahaan.

Negara Indonesia sebagai Negara kesejahteraan, sebagaimana dalam hal ini diatur dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Alinea ke 4, sejatinya memiliki tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dan juga mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut secara Yuridis Konstitusional juga terdapat dalam ketentuan Pasal 31 Ayat (2) dan (4), Pasal 33 Ayat (2) dan (3), Pasal 34 Ayat (1), (2), dan (3) UUD NRI

1945. Sebagai suatu Negara Kesejahteraan Negara Indonesia memiliki kewajiban memakmurkan hajat hidup segenap masyarakat Indonesia dan menjamin terlaksananya hak konstitusional Warga Negara, termasuk juga hak para pekerja *outsourcing* didalamnya. Namun kenyataannya secara *sosiologis* fakta dilapangan memperlihatkan bahwa para pekerja *outsourcing* di Indonesia belum sepenuhnya mendapatkan haknya sebagai Warga Negara Indonesia. Seperti halnya hak jaminan sosial tenaga kerja yang sepenuhnya belum dapat dinikmati oleh para pekerja *outsourcing* di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pertanggungjawaban Negara Kesejahteraan Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah :

1. Apa sajakah hak tenaga kerja *outsourcing* yang harus dijamin oleh Negara sebagai Negara Kesejahteraan ?
2. Bagaimana bentuk tanggung jawab negara Indonesia sebagai Negara kesejahteraan terhadap tenaga kerja *outsourcing* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* yang harus dijamin oleh Negara sebagai Negara Kesejahteraan.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Bentuk Tanggung Jawab Negara Indonesia sebagai Negara Kesejahteraan terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan yang berguna para pembaca mengenai Pertanggungjawaban Negara Kesejahteraan Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*, dan juga dapat dimanfaatkan untuk acuan bagi penelitian yang sejenis berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap :

- a. Pihak perusahaan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangannya dan dapat meningkatkan performa kerja terutama dalam bidang hubungan kerja *outsourcing*.
- b. Masyarakat sebagai pembaca umum yaitu memberikan pengetahuan lebih dan/atau mendalam atas hubungan kerja *outsourcing* serta peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan kegiatan *outsourcing* tersebut.
- c. Para pekerja *outsourcing* yaitu memberikan pengetahuan lebih dan/atau mendalam mengenai hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh para pekerja *outsourcing* dan pelaksanaan hak tersebut di Indonesia.

E. Kerangka Teori

1. Teori Negara Kesejahteraan

Menurut Soetarso, terdapat beberapa makna mengenai pengertian dari kesejahteraan, yaitu¹⁵ :

- a) Sebagai kondisi sejahtera (*well-being*)

Pengertian ini biasanya menunjuk pada istilah kesejahteraan sosial (*social welfare*) sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan non- material. Keadaan sejahtera terjadi dimana kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar akan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan dapat dipenuhi, serta dimana manusia memperoleh perlindungan dari resiko-resiko utama yang mengancam kehidupannya.

- b) Sebagai pelayanan sosial (*Social Service*)

¹⁵ Soetarso, 1982, *Kesejahteraan sosial, Pelayanan sosial dan Kebijakan sosial*, Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial, Bandung, hlm. 36.

Pelayanan sosial adalah perihal atau cara melayani atau usaha melayani kebutuhan orang lain dengan memperoleh upah. Pelayanan sosial adalah aktivitas yang terorganisasi yang bertujuan untuk membantu pada kelompok masyarakat agar saling menyesuaikan diri dengan sesamanya dan dengan lingkungan sosialnya. Pada beberapa negara, yaitu Inggris, Australia dan Selandia Baru, pelayanan sosial umumnya mencakup lima bentuk, yaitu jaminan sosial (*social security*), pelayanan kesehatan, pendidikan, perumahan dan pelayanan sosial personal (*personal social services*).

Kesejahteraan sosial secara umum diartikan sebagai suatu aktifitas yang terstruktur secara sukarela ataupun dari instansi pemerintah yang bertujuan untuk mencegah, meringankan, ataupun memberikan solusi terhadap masalah-masalah sosial yang ada. Atau pun meningkatkan taraf hidup dari suatu individu, kelompok, atau komunitas. Kesejahteraan sosial juga mencakup aspek-aspek hukum, program, keuntungan, maupun layanan yang ditujukan pada kebutuhan sosial sebagai suatu hal yang penting dalam peningkatan taraf hidup seseorang. Kesejahteraan Sosial fokus pada permasalahan sosial pada individu seseorang, baik yang sudah ada maupun yang mungkin saja dapat terjadi. Kesejahteraan sosial juga mempunyai peran penting untuk menjamin dalam pembangunan dengan menyediakan pelayanan yang terstruktur dan menyediakan lembaga yang dirancang khusus untuk memberikan bantuan kepada perseorangan atau kelompok untuk membantu tercapainya kebaikan dalam hidup, dan mengembangkan kapasitas kehidupan mereka, serta untuk mencapai taraf hidup yang harmonis.

Secara substansial, kesejahteraan Negara mencakup pengertian kesejahteraan sebagai kondisi yang sejahtera, suatu pelayanan sosial, dan sebagai suatu proses yang terencana, serta menghilangkan pandangan buruk terhadap pengertian sebagai tunjangan sosial. Teori Negara kesejahteraan ini sangat erat kaitannya dengan kebijakan sosial (*social policy*) yang di banyak negara mencakup strategi dan upaya-upaya pemerintah dalam hal meningkatkan kesejahteraan

warganya, termasuk juga didalamnya peningkatan hajat hidup dan kesejahteraan para pekerja *outsourcing* yang merupakan bagian dari Warga Negara Indonesia, hal tersebutlah yang menjadikan penulis pada akhirnya menggunakan Teori ini untuk membantu penulis menganalisis konsep Negara kesejahteraan dan kaitannya dengan peningkatan taraf hidup para pekerja *outsourcing* di Indonesia.

2. Teori Hak Asasi Manusia

John Locke menyatakan bahwa hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai hak yang kodrati. Oleh karenanya, tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabutnya. Hak ini sifatnya sangat mendasar (fundamental) bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hak kodrati yang tidak bisa terlepas dari dan dalam kehidupan manusia.¹⁶ Setiap hak ditetapkan secara objektif maupun subjektif. Objektif maksudnya hak diberikan pada seseorang karena memang menjadi miliknya. Subjektif artinya, penetapan hak berhubungan dengan yang dimilikinya.. Penetapan hak ini, berhubungan erat dengan urusan hukum dan bernegara. Hak ditetapkan secara objektif karena demikian adalah kodratnya, sebagai manifestasi keadilan, dan ditetapkan secara subjektif, sebagai konsekuensi dari penetapan hukum kodrat. Belakangan, hak yang ditetapkan secara subjektif ini, dikenal dengan istilah hak sipil dan Warga Negara.

Sebagai Negara Hukum sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, Negara Indonesia memiliki kewajiban untuk menjamin perlindungan dan pelaksanaan Hak Asasi Manusia, Termasuk didalamnya jaminan perlindungan hak asasi bagi para pekerja *outsourcing* di Indonesia sebagai konsekuensi dari Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, hal tersebutlah yang menjadikan penulis memilih menggunakan Teori Hak Asasi Manusia ini kedalam skripsi penulis yaitu untuk membantu penulis mengetahui apa saja yang

¹⁶ Masyhur Effendi, 1994, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 3.

termasuk Hak Asasi Manusia yang dimiliki pekerja *outsourcing* dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan di Indonesia, serta apa yang harus dilakukan Negara Indonesia untuk menjamin pelaksanaan hak tersebut agar dapat terealisasi.

3. Teori Tenaga Kerja *Outsourcing*

Mengenai peranan tenaga kerja *outsourcing* dalam Negara kesejahteraan di Indonesia, tenaga kerja *outsourcing* mempunyai peran penting dalam meningkatkan pembangunan ekonomi negaranya. Tentu saja dalam industri yang memerlukan para tenaga kerja *outsourcing* untuk dapat menjalankan proses produksi dan memberikan kontribusi terhadap negara. Sehingga tenaga kerja *outsourcing* merupakan salah satu elemen penting dalam melaksanakan pembangunan negara. Selain itu, melihat kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka para tenaga kerja *outsourcing* belum terjamin dan harus mendapatkan hak-hak nya yaitu dari segi perlindungan, kesejahteraan, dan kesetaraan perlakuan kepada mereka tanpa adanya diskriminasi. Secara tidak langsung dengan adanya Undang-Undang ini, pemerintah telah memberikan perhatiannya kepada para tenaga kerja. Sehingga adanya tanggung jawab pemerintah kepada para tenaga kerja.

Maupun dengan klasifikasi yang tidak menjelaskan dengan tegas mengenai jenis-jenis pekerja berdampak pada tenaga kerja *outsourcing* yang saat ini banyak dipekerjakan di berbagai perusahaan di Indonesia. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keuntungan produksi mereka, maka para industri akan melakukan segala cara untuk menekan biaya-biaya yang sekiranya dapat dipangkas dan tidak diperlukan dalam anggaran utama. Dengan menggunakan Tenaga Kerja *Outsourcing*, maka biaya yang dikeluarkan untuk membayar upah para tenaga kerja jauh lebih murah dibanding mereka yang harus merekrut para tenaga kerja baru untuk mereka sendiri.¹⁷ Alasan penulis mencantumkan Teori ini kedalam skripsi ini ialah karena

¹⁶ Radik Purba, 2011, *Memahami Asuransi di Indonesia*, Pustaka Binaan Press Indo, Jakarta, hlm. 395.

penulisi beranggapan bahwa Teori ini dapat membantu penulis mengetahui kedudukan para pekerja *outsourcing* di Indonesia dan apa hal yang secara spesifik membedakan para pekerja *outsourcing* dengan pekerja-pekerja lain di Indonesia,

4. Teori Tanggung Jawab Negara

Tanggung jawab pada hakikatnya dapat dimaknai sebagai kewajiban atau beban yang harus di pikul atau di penuhi sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat, atau sebagai akibat dari perbuatan pihak lain, atau sebagai pengabdian, atau pengorbanan pihak yang memiliki tanggungjawab.¹⁸ Kekuasaan yang dimiliki oleh Negara demokrasi bukan semata-mata diperoleh begitu saja, tetapi merupakan pemberian dari masyarakat. Negara demokrasi hanya merupakan mandataris dari masyarakat, masyarakat menyerahkan kekuasaan dan hak-haknya kepada Negara demokrasi, dimaksudkan supaya Penguasa Negara demokrasi mempunyai wewenang untuk menjalankan tugasnya melindungi hak-hak yang dimiliki oleh masyarakat agar masyarakat mencapai kesejahteraan. Negara yang bertanggungjawab pada intinya merupakan Negara yang menghargai dan menegakkan hak-hak yang dimiliki oleh warga Negeranya, melindungi warganya dari berbagai ancaman bahaya, mempublikasikan hak-hak yang dimiliki oleh warga Negeranya secara transparan, dan senantiasa mengusahakan kesejahteraan hidup warganya.¹⁹

Alasan penulis menggunakan teori ini sebagai pisau analisis untuk membedah dan menganalisis skripsi ini ialah dikarenakan penulis ingin mengetahui apakah dalam konsep pertanggungjawaban Negara Indonesia memiliki kewajiban untuk memperjuangkan dan mengusahakan terlaksanakannya hak-hak para pekerja *outsourcing* di Indonesia yang telah memberikan kuasa terhadap Negara untuk menjamin terlaksanakannya hak-hak para pekerja *outsourcing* di Indonesia yang telah dijamin oleh Konstitusi.

¹⁷ Miriam budiardjo, 1986, *Dasar-dasar ilmu politik*, Gramedia. Jakarta, hlm. 38.

¹⁹ *Ibid.*

F. Ruang Lingkup Penelitian

Supaya pembahasan penelitian ini tidak terlalu meluas, dan lebih konkrit, maka penulis membahas hanya mengenai pertanggungjawaban dan bentuk pertanggung jawaban Negara Kesejahteraan terhadap tenaga Kerja outsourcing.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, yaitu suatu prosedur penelitian ilmiah yang mengemukakan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya. Penelitian hukum normatif memberikan pencerahan terhadap permasalahan norma yang dialami oleh ilmu hukum dogmatik dalam kegiatannya menguraikan norma hukum, merumuskan norma hukum di dalam peraturan perundang-undangan, dan menegakkan norma hukum tersebut.²⁰

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*)

Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini Undang-Undang yang digunakan antara lain adalah Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman

²⁰ I Made PasekDiantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Preneda Media Group, Jakarta, hlm. 83.

terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun pandangan hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Doktrin atau pandangan akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan.

3. Sumber dan Bahan Hukum

Sumber dan Bahan hukum penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

a) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer dalam bentuk Peraturan Perundang-Undangan seperti :

- i. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- ii. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- iii. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4279).
- iv. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 229 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472).

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, berupa Peraturan Pelaksana yang menjelaskan bahan hukum primer, hasil-hasil penelitian, tulisan-tulisan karya ilmiah, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas, majalah-majalah hukum yang didapatkan melalui studi kepustakaan.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier berupa kamus, baik Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) maupun kamus hukum, ensiklopedia dan ilmu yang terkait.

4. Teknik Inventarisasi Bahan Hukum

Inventarisasi bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan).

Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan menggunakan *content analysis*.²¹ Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan arsip dan hasil penelitian lainnya baik cetak maupun elektronik yang berhubungan dengan Tenaga Kerja *Outsourcing* Terhadap peraturan Perundang-undangan yang berlaku dalam Negara Kesejahteraan.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Bahan Hukum Penelitian Eksplanatif, yaitu penelitian eksplanatif atau kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi yang membuktikan adanya hubungan dipengaruhi mempengaruhi dan sebab akibat. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab-akibat. Tujuan dari penelitian eksplanatif adalah menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan dan menghasilkan pola hubungan sebab-akibat.²²

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan penelitian dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama, pengambilan kesimpulan penelitian yang dilakukan secara deduktif yaitu cara berfikir dengan menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus. Sedangkan cara yang kedua adalah secara induktif yaitu kebalikan dari cara

²¹ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 29.

²² Rachmat Kriyantono, 2009, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana Prenada Media Group, Malang, hlm. 73.

deduktif. Dalam penulisan ini penulis menggunakan teknik penarikan kesimpulan secara deduktif yaitu dengan menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta, 2015.
- Amin Widjaja, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, Jakarta, 2008.
- Amrah Muslimin, *Beberapa Asas-asas Dan Pengertian-Pengertian Pokok Tentang Administrasi Dan Hukum Administrasi*, Alumni, Bandung, 1982.
- Andrey Sujatmoko, *Tanggung Jawab Negara Atas Pelanggaran Berat HAM: Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2005
- Annisa Ilmi Faried, *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan*, Kita menulis, Medan, 2019.
- Arlina Permanisari, *Pengantar Hukum Humaniter*, Komite Internasional Palang Merah, Jakarta, 1999.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika., hlm 2009.
- Bagir Manan, *Politik Perundangundangan dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisme Perekonomian*, Fakultas Hukum UNILA, Bandar Lampung, 1996.
- , *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT Alumni, Bandung, 2006.
- Budi Soetiyono, *Model dan Desain Negara Kesejahteraan*, Nuansa Cendekia, Bandung, 2019.
- Doni Judian, *Tahukah anda tentang pekerja tetap, kontrak, freelance, outsourcing*, Jakarta, Dunia cerdas, 2014.
- Edi Suharto, *Kebijakan Sosial:Sebagai Kebijakan Publik*, ALFABETA, Bandung, 2007.
- Edi Soeharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial & Pekerjaan Sosial*, Refika ADITAMA, Bandung, 2005.

- F. Soegeng Istanto, *Hukum Internasional*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 1994.
- Fontian Munzil, *Kedudukan dan Eksistensi Tenaga Kerja Outsourcing dalam Dunia Bisnis*, Bandung, Media Nusantara: Majalah Ilmiah Universitas Islam Nusantara, 2011.
- Huala Adolf, *Aspek-aspek Negara dalam Hukum Internasional*, Rajawali, Jakarta, 1991.
- I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Preneda Media Group, Jakarta, 2016.
- I D.G. Palguna, *Welfare State vs Globalisasi : Gagasan Negara Kesejahteraan di Indonesia*, , Raja Grafindo Persada, Depok, 2020.
- Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, Jakarta, 2008.
- Iman Soepomo, “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Djambatan, Jakarta, 1987.
- Imam Sjahputra Tunggal, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo. Jakarta, 2009.
- Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Konstitusi Press, Jakarta, 2005.
- , *Pokok-pokok Hukum Tata Negara Indonesia: Pasca Reformasi*, Buana Ilmu Populer, Jakarta, 2007.
- , *konstitusi ekonomi*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2010.
- Jonker Sihombing, *Peran dan Aspek Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi*, Alumni, Bandung, 2010
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, PT Gramedia. Jakarta, 1997.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan-Peraturan Perusahaan*, Bandar Maju, Bandung, 1999.
- Kuhnle dan Hort, “*The Developmental Welfare State in the Scandinavia : Lessons for the Developing World*” Dalam Triwibowo dan Bahagijo, ed. *Mimpi Negara Kesejahteraan*, LP3ES, Jakarta, 2006.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.

-----, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia, Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2007.

Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Praninta Offset, Jakarta, 2008.

M. Suparman Sastrawidjaja, *Aspek-aspek Hukum Asuransi dan Surat Berharga*, Alumni, Bandung, 2012.

M. Yamin, *Naskah Persiapan UUD 1945: Risalah Sidang BPUPKI/PPKI*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 1959.

Mahrus Ali, Syarif Nurhidayat, *Penyelesaian Pelanggaran HAM Berat*, Gramata Publishing, Jakarta, 2011.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Masyhur Effendi, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.

Miriam budiardjo, *Dasar-dasar ilmu politik*, Gramedia. Jakarta, 1986.

Muchsan, *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*. Liberty, Yogyakarta, 1992.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011.

Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Radik Purba, *Memahami Asuransi di Indonesia*, Pustaka Binaan Press Indo, Jakarta, 2011.

Rachmat Kriyantono, *Teknik praktis Riset Komunikasi*, Kencana Prenada Media Group, Malang, 2009.

Save M. dagun, *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*, LKPN, Jakarta, 2000.

Scott Davidson, *Hak Asasi Manusia*, Terj. A. Hadyana Pudjaatmaka, Pustaka Utama Graviti, Jakarta, 1994.

Sefriani, *Hukum Internasional: Suatu Pengantar*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.

Sehat Damanik, *“Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.

Soetarso, *Kesejahteraan sosial, Pelayanan sosial dan Kebijakan sosial*, Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial, Bandung, 1982.

Soemardi, *Teori Umum Hukum dan Negara : Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*, Bandung,: Bee Media Indonesia. 2010.

Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2008.

Suwondo Chandra, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2004.

Tim ICCE UIN Jakarta, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Pranedia Media, Jakarta, 2003.

Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2008

Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, BPHN, Jakarta, 1996.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

B. Jurnal

Alfitri, Ideologi Welfare State dalam Dasar Negara Indonesia : Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional, **Jurnal Konstitusi**, Volume 9, edisi 3, 2012.

Marilang, “*Ideologi Welfare State Konstitusi: Hak Menguasai Negara Atas Barang Tambang*”, **Jurnal Konstitusi**, UIN Alauddin Makassar. 2012.

Elviandri, Khuzdaifah Dimiyati, dan Absori, Quo Vadis Negara Kesejahteraan : Meneguhkan Ideologi *Welfare State* Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia, **Mimbar Hukum**, Volume 31, edisi 2, 2019.

Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Para Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*. **Jurnal Yuridis**, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran. 2017.

Khairani, *Analisis Penerapan Outsourcing Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya*. **Kanun Jurnal Ilmu Hukum**, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, Nomor. 56, 2012.

Kurniawan, 2013. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan (Lock*

Out) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
Jurnal Ilmiah Universitas Mataram. 2013.

Muhammad Syaifuddin, “*Nasionalisasi Perusahaan Modal asing Ide Normatif Pengaturan Hukumnya Dalam UU No. 25 Tahun 2007 dan Relevansinya Dengan Konsep Negara Hukum Kesejahteraan Pancasila Dalam UUD 1945*”, **Jurnal Simbur Cahaya**, Vol. XVII No. 47 Januari 2012, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang.

Mustari, “*Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang.*” **Jurnal Universitas** Negeri Makassar. Volume 12 Edisi Tahun 2016.

Oman Sukmana, “*Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan*”, **Jurnal Sospol**, Volume 2 Nomor 1, 2016.

Saefuloh, Asep, Ahmad., *Kebijakan Outsourcing di Indonesia : Perkembangan dan Permasalahan*, **Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik**, Vol. 2, No. 1. 2011.

S.F Marbun, *Negara Hukum dan Kekuasaan Kehakiman*, **Jurnal Hukum Ius Quia Iustum**, Volume 9, edisi 4, 1997.

Yuni Indah Putri Purnama Dewi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal*”, **Jurnal Ilmu Hukum**, Mimbar Keadilan, 2015.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang -Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

-----, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4279).

-----, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 229 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472).

D. Internet

Adinda Margaretha, 2019, *Konsep Welfare State Dalam Sistem Hukum Administrasi Negara*, https://www.researchgate.net/publication/336879197_KONSEP_WELFARE_STATE_DALAM_SISTEM_HUKUM_ADMINISTRASI_NEGARA/link/5db85a13a6fdcc2128eb8a43/download, Palembang, Universitas Sriwijaya.

Gede Arya Wiryana, “*Masa Depan Outsourcing di Indonesia*”, artikel diakses pada 27 Januari 2014 dari <http://puzzleminds.com/masa-depan-outsourcing-di-Indonesia.html>.

Jeremy Bentham sering pula disebut sebagai The Founder of British "utilitarianism" dan

"philosophical radicalism". Buku pertamanya berjudul *Commentaries on the Laws of England* (1776) menginspirasi perlawanan terhadap "rule of law" Blackstone's yang dianggap telah out of date (ancient). Lihat pada "Jeremy Bentham", (on-line), diakses pada tanggal 11 April 2007. <http://cepa.newschool.edu/het/profiles/bentham.html>.