

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)

Chatryen M. Dju Bire

Program Studi Magister Hukum
Fakultas Hukum, Universitas Airlangga
chatryen94@gmail.com

Abstrak

Kedudukan buruh (tenaga kerja) sangat lemah dibandingkan kedudukan pemilik pekerjaan. Sejumlah hak buruh (tenaga kerja) telah diatur dalam pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*) karena tidak ada ancaman sanksi atau ancaman hukuman terhadap pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* tersebut. Masalah pokok penelitian ini adalah (1) Apakah pekerja *outsourcing* berhak mendapat perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari perusahaan dan bagaimana cara mewujudkan hak-hak tersebut? (2) Apakah upaya hukum dari hakim yang dapat dilakukan untuk melindungi pekerja *outsourcing* dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)? Hasil penelitian ini menunjukkan pekerja *outsourcing* memiliki hak-hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Namun, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*) karena tidak ada ancaman sanksi atau ancaman hukuman terhadap pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*. Upaya yang dapat dilakukan hakim adalah menggunakan dengan sebaik-baiknya kemerdekaan hakim dan metode penemuan hukum dalam upaya melindungi pekerja *outsourcing*. Hakim sebagai organ pengadilan dianggap mengetahui dan memahami hukum terhadap atau mengenai persoalan apa pun juga. Hakim (pengadilan) tidak boleh menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.

Kata kunci: hak pekerja, *outsourcing*, upaya hukum.

A. Pendahuluan

Pengertian tenaga *outsourcing* nampaknya hanyalah pengertian praktikal saja terutama dipandang dari sudut pengusaha sebagai pemberi kerja. Situasi sekarang ini di mana banyak berdiri perusahaan pabrik-pabrik mengakibatkan sulit bagi perusahaan untuk merekrut atau menjanging tenaga kerja dalam jumlah banyak secara langsung. Biasanya, mereka meminta agen atau biro jasa umum yang dapat mengumpulkan tenaga kerja yang cukup. Lama-kelamaan biro jasa ini pekerjaannya mengkhususkan diri dalam penyediaan tenaga kerja dan jadilah mereka perusahaan penyedia tenaga kerja.¹

Menurut Budiarta, kalau dicermati tampak adanya ketidakjelasan atau kekaburan norma dalam pengaturan *outsourcing* yang membuka ruang multitafsir yang rentan menimbulkan ketidak-harmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dalam sistem *outsourcing*. Kekaburan pengaturan yang dimaksud berkaitan dengan kepastian hukum hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Terkait dengan ini, hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian *outsourcing* adalah antara pekerja atau buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan).

¹ Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 11.

Akan tetapi, jika sejumlah persyaratan yang ditentukan dalam undang-undang tidak dipenuhi, maka demi hukum, status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh (perusahaan *outsourcing*) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung digunakan PKWT/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan PHK kalau perusahaan tidak membutuhkan lagi.²

Konsekuensi dari ketentuan tersebut di atas adalah apabila ada pelanggaran peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja terhadap tenaga kerja *outsourcing*, maka tenaga kerja *outsourcing* tidak bisa melakukan tuntutan hukum kepada pemberi kerja, meskipun pelanggaran dilakukan oleh pemberi kerja, oleh karena Pasal 66 ayat (2) menganggap tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan tenaga kerja *outsourcing*.

Hal ini bagi perusahaan, sangat menguntungkan karena tidak lagi bertanggungjawab atas beberapa komponen yang cukup memberatkan perusahaan seperti pembayaran pesangon, THR, PHK, atau lainnya, karena sudah diambil alih oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Namun, tidak demikian halnya bagi buruh, *outsourcing* justru menimbulkan persoalan ketidakpastian hubungan kerja, karena kontrak kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia buruh seringkali berakhir ketika pekerjaan masih tersedia. Selanjutnya, ketika pekerjaan tidak ada maka yang terjadi adalah *no work no pay*, yaitu tenaga kerja tidak akan digaji selama tidak bekerja.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, utamanya tenaga kerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*.

Stigmatisasi atas praktik *outsourcing* selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja atau buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktivitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal, untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Menurut Adrian Sutedi, "tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha."³ Jadi, keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

B. Pembahasan

1. Ancaman Sanksi (Pidana) sebagai Upaya Mengefektifkan Pewujudan

Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* merupakan pelanggaran hukum atau kejahatan oleh korporasi sebagaimana diperkenalkan oleh Edwin H. Sutherland, Henderson, Edward Alswort Ross, dan ahli-ahli lainnya.⁴ Aspek kejahatan oleh korporasi

² I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press, hlm. 13-14.

³ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 38.

⁴ Yesmil Anwar dan Adang, 2002, *Kriminologi*, Bandung, Refika Aditama. Lihat antara lain (1) J.E. Sahetapy, 2002, *Kejahatan Korporasi*, Bandung, Refika Aditama. (2) I.S. Susanto, 1995, *Kejahatan*

dewasa ini menjadi bidang yang sangat pesat perkembangannya, termasuk di Indonesia. Banyak peraturan perundang-undangan di Indonesia yang telah memasukkan dalam pasal-pasal nya mengenai kejahatan oleh korporasi. Pelanggaran hukum atau kejahatan oleh korporasi bertentangan dengan tujuan dan manfaat hukum, dan sangat merugikan buruh dan masyarakat luas umumnya, maupun negara. Peraturan perundang-undangan ini harus dirubah agar menjadi hukum yang melindungi kepentingan (hak dan kewajiban) semua orang tanpa kecuali.

Belum diaturnya sanksi atau ancaman hukuman terhadap pelanggaran atau kejahatan atas hak-hak pekerja *outsourcing* menimbulkan kerugian bagi para pekerja ini. Padahal, sanksi atau hukuman mempunyai fungsi dan manfaat yang sangat menentukan dalam penerapan semua peraturan perundang-undangan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Paul Bohannon menyatakan bahwa sanksi adalah perangkat aturan-aturan yang mengatur bagaimana lembaga-lembaga hukum mencampuri suatu masalah untuk dapat memelihara suatu sistem sosial, sehingga memungkinkan warga masyarakat hidup dalam sistem itu secara tenang dan dalam cara-cara yang dapat diperhitungkan.⁵ Setelah mempelajari pengertian sanksi dari beberapa ahli, Achmad Ali menyimpulkan bahwa sanksi mengandung unsur-unsur:

- (1) Sanksi merupakan reaksi, akibat, atau konsekuensi dari pelanggaran atau penyimpangan kaidah sosial (baik kaidah hukum maupun kaidah nonhukum).
- (2) Sanksi merupakan kekuasaan atau alat kekuasaan untuk memaksakan ditaatinya kaidah sosial tertentu.
- (3) Khusus mengenai sanksi hukum, pada garis besarnya dapat dibedakan atas: (a) sanksi privat dan (b) sanksi publik.⁶

Salah satu hakikat dari hukum adalah hukum dapat dipaksakan berlakunya, bilamana perlu dengan campur tangan negara. Oleh karena itu, dalam hukum itu sendiri terdapat unsur kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap orang yang tunduk kepada hukum yang bersangkutan. Hukum sebagai ekuivalensi dari kewajiban hukum juga menyediakan dan menjamin hak-hak tertentu bagi warga negaranya. Paksaan, kewajiban, dan penjaminan hak terhadap warga masyarakat dimaksudkan agar suatu sistem keteraturan yang dirancang oleh hukum dapat berjalan dengan baik dan tertib, sehingga muncul konsep ketertiban hukum.⁷ Achmad Ali kemudian menyatakan bahwa sanksi eksternal merupakan unsur esensial dari hukum, yang membedakannya dari kaidah sosial nonhukum. Sanksi itulah yang akan membawa masyarakat untuk mematuhi kaidah hukum tersebut. Sanksi itu akan mempertahankan ketaatan masyarakat pada hukum. Kita tidak dapat membayangkan suatu kaidah yang dinamakan hukum tanpa adanya sanksi. Suatu "aturan" tanpa ancaman sanksi akan lebih berkonotasi pernyataan biasa daripada sebagai

Korporasi, Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro. (3) I.S. Susanto, 1995, *Kriminologi*, Semarang, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.

⁵ Paul Bohannon dalam Marwan Mas, 2004, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 52.

⁶ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Jakarta, Prenadamedia Group, hlm. 63-64.

⁷ Munir Fuady, *Teori-teori Besar (Grand Theory) dalam Hukum*, Jakarta, Prenadamedia Group, hlm. 105.

kaidah hukum.⁸ Menurut Soerjono Soekanto dan Mustafa Abdullah, ada beberapa faktor yang mempengaruhi orang sehingga taat atau patuh pada hukum. Salah satu judul subbab buku dari Soerjono Soekanto dan Mustafa Abdullah⁹ adalah "Hukum Dipatuhi Karena Ada Sanksinya."¹⁰

Langkah-langkah yang dilakukan agar dapat mewujudkan perlindungan hukum atas kepentingan masyarakat, terutama pihak pekerja *outsourcing* yakni kriminalisasi dan dekriminalisasi, pidana dan pemidanaan, dan peran serta masyarakat dalam pencegahan kejahatan. Dengan demikian, perlu diwujudkan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*.

2. Upaya Hukum Melindungi Pekerja *Outsourcing*

Alternative Dispute Resolution (ADR) atau Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, atau penilaian ahli (Pasal 1 angka 10 Undang-undang RI Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa). Bentuk lembaga penyelesaian sengketa terkait dengan ketentuan UU PPHI adalah perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi.

- 1) Upaya perdamaian
- 2) Pembacaan isi gugatan
- 3) Jawaban tergugat
- 4) Replik
- 5) Duplik
- 6) Pembuktian
- 7) Pemeriksaan saksi-saksi
- 8) Kesimpulan (konklusi) dari penggugat dan tergugat
- 9) Putusan

Berpedoman Pasal 57 UU PPHI dan sesuai ketentuan hukum acara perdata, maka beracara di pengadilan hubungan industrial tentu dikenal upaya hukum biasa, yaitu perlawanan (*verzet*) dan kasasi serta upaya hukum luar biasa, yaitu peninjauan kembali (*request civil*) dan *derden verzet*.

1) Upaya hukum biasa

Upaya hukum biasa adalah perlawanan terhadap putusan *perstele*, banding, dan kasasi, yang pada umumnya untuk menanggulangi pelaksanaan putusan, kecuali apabila putusan tersebut dijatuhkan dengan ketentuan didasarkan Pasal 180 HIR.¹¹

a) Perlawanan (*verzet*)

Perlawanan (*verzet*) adalah upaya hukum terhadap putusan yang dijatuhkan pengadilan karena tergugat tidak hadir pada persidangan pertama.¹² Putusan yang dijatuhkan tanpa hadirnya tergugat pada sidang pertama disebut putusan *verstek* [periksa Pasal 94 ayat (2) UU PPHI].

⁸ Achmad Ali, *ibid.*, hlm. 65.

⁹ Soerjono Soekanto dan Mustafa Abdullah, 1982, *Sosiologi Hukum dalam Masyarakat*, Jakarta, CV. Rajawali, hlm. 23.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 23-24.

¹¹ Rasaid, *op. cit.*, hlm. 61-62.

¹² Syahrani, *op. cit.*, hlm. 92-93.

Putusan *verstek* yang umumnya mengabulkan gugatan penggugat itu diberitahukan kepada tergugat serta diterangkan bahwa tergugat berhak mengajukan perlawanan terhadap putusan *verstek* tersebut [Pasal 15 ayat (3) HIR atau Pasal 149 ayat (3) RBg.]. Tergugat berhak mengajukan perlawanan dalam tenggang empat belas hari sejak pemberitahuan diterima tergugat secara pribadi (Pasal 129 HIR atau Pasal 153 RBg.).

b) Penyelesaian oleh hakim kasasi

Kasasi atau *cassatie* adalah pembatalan putusan pengadilan bawahan, pembatalan mana oleh Mahkamah Agung dengan alasan *transgression, misjudge, dan negligent*.¹³

Pengertian tersebut kemudian diadopsi dalam ketentuan Pasal 30 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang menyatakan bahwa Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:

- 1) Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- 2) Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- 3) Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Pengajuan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dilakukan selambat-lambatnya empat belas hari kerja:

- a. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim.
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Apabila dalam tenggang waktu tersebut pihak-pihak tidak mengajukan permohonan kasasi, putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Khusus perlakuan upaya banding terhadap keputusan P4D yang diputus setelah diundangkannya UU PPHI sebelum tanggal 14 Januari 2006 (PHI beroperasi secara resmi) dapat dimintakan upaya hukum kasasi menurut cara-cara yang diatur dalam hukum acara perdata. Penyelesaian oleh hakim kasasi dilakukan dalam jangka waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.¹⁴

2) Upaya Hukum Luar Biasa

Upaya hukum luar biasa adalah terjadi perlawanan pada pihak ketiga dan dalam peninjauan kembali (*request civil*). Adapun upaya hukum luar biasa ini tidak menangguhkan eksekusi.¹⁵

a) Peninjauan Kembali (*Request Civil*)

Peninjauan kembali (*request civil*) adalah suatu upaya untuk memeriksa atau mementahkan kembali suatu putusan pengadilan (PN, PT, MA) yang telah berkekuatan hukum tetap guna membatalkannya.¹⁶

¹³ Yan Pramudia Puspa, 1977, *Kamus Hukum Edisi Lengkap*, Semarang, Aneka Ilmu, hlm. 193-194.

¹⁴ Dalam praktik, turunnya putusan Mahkamah Agung ke daerah dapat melebihi waktu satu tahun sejak putusan hakim pengadilan hubungan industrial (tingkat pertama) dijatuhkan.

¹⁵ Rasaaid, *op. cit.*, hlm. 62.

¹⁶ Prints, *op. cit.*, hlm. 222.

Pengaturan peninjauan kembali ini tidak dapat ditemukan, baik dalam HIR maupun RBg. Berdasarkan ketentuan Pasal 28 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Mahkamah Agung, terakhir diubah dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004, menyatakan bahwa Mahkamah Agung bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) Permohonan kasasi;
- 2) Sengketa tentang kewenangan mengadili; dan
- 3) Permohonan peninjauan kembali putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Demikian halnya terhadap putusan perselisihan hubungan industrial tentu juga dapat diajukan peninjauan kembali sepanjang memenuhi ketentuan yang berlaku.

Ketentuan mengenai peninjauan kembali berdasarkan:

- 1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, terakhir diubah dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004, antara lain:
 - a) Pasal 66
 - b) Pasal 67
 - c) Pasal 68
 - d) Pasal 69
- 2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU PPHI menyatakan: "Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung¹⁷ dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Jangka waktu penyelesaian permohonan pembatalan dilakukan selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan [Pasal 52 ayat (3) UU PPHI].

b) *Derden Verzet*

Derden verzet adalah perlawanan pihak ketiga yang bukan pihak dalam perkara yang bersangkutan oleh karena ia merasa dirugikan oleh suatu putusan pengadilan.¹⁸ Seperti barang yang disita dalam suatu perkara bukanlah milik tergugat, melainkan milik pihak ketiga. Perlawanan pihak ketiga ini diajukan kepada pengadilan negeri yang melakukan penyitaan, yaitu dengan menggugat pihak-pihak yang berperkara semula, seperti membuat gugatan biasa.

c. Kebebasan Hakim dan Metode Penemuan Hukum

Menurut H. Riduan Syahrani,¹⁹ dalam Pasal 22 *Algemene Bepalingen van Wetgeving* (Ketentuan Umum Peraturan Perundang-undangan) yang berlaku pada zaman Hindia Belanda dahulu disebutkan bahwa hakim dilarang menolak mengadili suatu perkara yang diajukan kepadanya dengan alasan tidak adanya atau tidak jelasnya peraturan perundang-undangan.

Hal yang sama diatur pula dalam Undang-undang Kekuasaan Kehakiman Nomor 4 Tahun 2004 yang sekarang berlaku di Indonesia yang menyebutkan bahwa pengadilan tidak

¹⁷ Dalam hal ini permohonan pembatalan juga berarti permohonan peninjauan kembali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66-75 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, terakhir diubah dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004.

¹⁸ Syahrani, *op. cit.*, hlm. 104.

¹⁹ H. Riduan Syahrani, 2004, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 59-72.

boleh menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya (Pasal 16 ayat (1)).

Ketentuan itu dimaksudkan agar masyarakat pencari keadilan tidak ditinggalkan dengan perselisihan-perselisihan yang tidak diselesaikan, sehingga berada dalam ketidakpastian hukum dan ketidakadilan.

Hakim sebagai organ pengadilan dianggap mengetahui dan memahami hukum terhadap apa pun juga. Pencari keadilan datang kepadanya untuk memohon penyelesaian yang adil dan benar menurut hukum yang berlaku sesuai dengan rasa keadilan masyarakat. Andaikata hakim tidak menemukan hukum tertulis, ia wajib menggali hukum tidak tertulis, untuk memutuskan perkara yang diajukan kepadanya. Oleh karena itulah hakim sebagai penegak hukum dan keadilan wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat (Pasal 28 ayat (1)).

Hingga saat ini, dalam masyarakat yang masih mengenal hukum tidak tertulis, seperti Indonesia, serta berada dalam masa peralihan, hakim merupakan perumus dan penggali nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat. Oleh karena itu, ia harus terjun ke tengah-tengah masyarakat untuk mengenal, merasakan, dan menyelami perasaan hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dengan demikian, hakim dapat memberikan putusan yang sesuai dengan hukum dan rasa keadilan masyarakat.

Kepastian hukum dalam negara yang berdasarkan hukum merupakan hal yang sangat penting. Akan tetapi, kepastian hukum tidak harus diwujudkan dengan harus adanya undang-undang. Hukum tidak identik dengan undang-undang. Lagi pula, betapa pun lengkapnya suatu undang-undang atau kodifikasi hukum dibuat, akan selalu terdapat kekurangan-kekurangannya.

Kodifikasi hukum dalam bidang apa pun, tidak akan mampu menampung semua aspirasi dan semua kebutuhan hukum masyarakat, lebih-lebih di zaman modern sekarang ini, di mana hampir semua bidang kehidupan masyarakat mengalami perkembangan dan perubahan begitu cepatnya. Oleh karena itu, betapa pun cepatnya pembuat undang-undang bekerja, persoalan yang timbul dalam masyarakat yang membutuhkan pengaturan ternyata lebih cepat lagi. Dengan demikian, sering terjadi adanya suatu persoalan dalam masyarakat yang belum ada peraturan hukumnya.

Konsekuensinya, hakim memiliki kebebasan atau kemerdekaan dalam banyak aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan peranannya antara lain kebebasan hakim dalam penemuan hukum, penemuan dan penentuan kebenaran, penentuan kesalahan, dan penjatuhan hukuman.

Berkaitan dengan kebebasan atau kemerdekaan hakim, Dahlan Sinaga²⁰ menyatakan bahwa oleh karena kemerdekaannya dalam memeriksa dan memutus perkara, hakim tidak saja mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini berarti bahwa ketika hakim tidak saja mengacu kepada undang-undang tetapi juga menggali nilai-nilai dalam *Volksgeist*, maka dalam perspektif teori keadilan bermartabat, dapat dikemukakan

²⁰ Dahlan Sinaga, 2015, *Kemandirian dan Kebebasan Hakim Memutus Perkara Pidana dalam Negara Hukum Pancasila: Suatu Perspektif Teori Keadilan Bermartabat*, Bandung, Nusa Media, hlm. 181-200.

bahwa kemandirian dan kebebasan hakim ditentukan. Kadangkala dalam menerapkan hukum, hakim menemukan kesulitan karena terkadang peraturan perundang-undangan belum mengatur mengenai perkara yang dihadapi tersebut. Dengan demikian, maka hakim harus melakukan penemuan hukum. Penemuan hukum ini sangat penting, suatu refleksi dari implementasi kemandirian dan kebebasan hakim memutus perkara dalam negara hukum Pancasila. Mengingat peraturan perundang-undangan seringkali terlihat mengandung kelemahan-kelemahan yang melekat.

Menurut Satjipto Rahardjo, dua kelemahan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, yaitu: (1) Kekakuannya. Kelemahan ini sebetulnya segera tampil sehubungan dengan kehendak peraturan perundang-undangan untuk menampilkan kepastian. Apabila kepastian ini hendak dipenuhi, maka ia harus membayarnya dengan membuat rumusan-rumusan yang jelas, terperinci dan tegas dengan resiko menjadi norma-norma yang kaku. (2) Keinginan peraturan perundang-undangan untuk membuat rumusan-rumusan yang bersifat umum mengandung resiko, bahwa ia mengabaikan dan dengan demikian memperkosa perbedaan-perbedaan atau ciri-ciri khusus yang tidak dapat disamaratakan begitu saja. Terutama sekali dalam suasana kehidupan modern yang cukup kompleks dan spesialisasi ini, kita tidak mudah untuk membuat perampatan-perampatan (*generalization*).²¹

Kelemahan peraturan perundang-undangan tersebut jika tidak diatasi, dikhawatirkan putusan hakim tidak dapat adil sebagaimana yang diharapkan oleh para pencari keadilan. Putusan hakim yang dituangkan dalam putusan pengadilan harus selalu mempertimbangkan keadilan hukum, keadilan sosial dan keadilan moral. Ketiga perspektif keadilan tersebut harus dipertimbangkan secara simultan agar putusan berkualitas.

Upaya untuk mewujudkan konsepsi ketiga perspektif keadilan dalam suatu putusan bisa dilakukan jika hakim memahami teori-teori hukum secara benar, termasuk di dalamnya teori penemuan hukum.²²

Roscoe Pound mengajukan tiga langkah yang dapat diambil oleh hakim di dalam mengadili suatu perkara agar mendapatkan putusan yang berkeadilan atau merefleksikan terimplementasinya kemandirian dan kebebasan hakim. Ketiga langkah tersebut adalah: (1) Menemukan hukum, menetapkan manakah yang akan diterapkan di antara banyak kaidah dalam sistem hukum, atau jika tidak ada yang dapat diterapkan, mencapai suatu kaidah untuk perkara itu yang mungkin atau tidak mungkin dipakai sebagai suatu kaidah untuk perkara lain sesudahnya atau berdasarkan bahan yang sudah ada menurut suatu cara yang ditunjukkan oleh sistem hukum. (2) Menafsirkan kaidah yang dipilih atau ditetapkan secara demikian yaitu menentukan maknanya sebagaimana ketika kaidah itu dibentuk dan berkenaan dengan kekuasaannya yang dimaksud. (3) Menerapkan kepada perkara yang sedang dihadapi kaidah yang diartikan dan ditafsirkan demikian.²³

Salah satu cara yang dapat diambil oleh hakim dalam penggalan hukum adalah dengan cara menemukan hukum (*rechtvinding*). Menurut Soedikno Mertokusumo, penemuan hukum diartikan sebagai proses pembentukan hukum oleh hakim atau petugas-

²¹ Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 85.

²² Sri Sutatiek, 2013, *Menyoal Akuntabilitas Moral Hakim Pidana dalam Memeriksa, Mengadili dan Memutus Perkara*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo, hlm. 38.

²³ Roscoe Pound, 1996, *Pengantar Filsafat Hukum*, Jakarta, Bhuratara, hlm. 52.

petugas hukum lainnya yang diberi tugas untuk melaksanakan hukum terhadap peristiwa-peristiwa hukum yang konkrit.²⁴

Ruang gerak bagi penemuan hukum oleh hakim diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009. Disebutkan bahwa hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Ruang gerak yang diberikan kepada hakim dimaksudkan agar hakim dapat menyimpangi suatu ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan yang secara nyata bertentangan dengan rasa keadilan dalam masyarakat. Penyimpangan ini dalam hukum dikenal dengan asas *contra legem*.

Menurut Johnny Ibrahim, penemuan hukum (*rechtsvinding*) oleh hakim dalam menjatuhkan putusan bukan merupakan kegiatan yang berdiri sendiri, melainkan kegiatan yang runtut dan berkesinambungan dengan kegiatan pembuktian.²⁵ Sehingga hakim dalam menemukan hukumnya, hakim harus mengkualifikasi peristiwa yang telah dianggapnya terbukti.

Upaya mengkualifikasi peristiwa hukum dalam proses mengadili dapat diwujudkan kalau hakim terlebih dahulu mengetahui obyektif tentang duduk perkara sebenarnya sebagai dasar putusannya dan bukan secara apriori menemukan putusannya sedang pertimbangannya baru kemudian di-*konstuir*. Peristiwa yang sebenarnya akan diketahui hakim dari pembuktian. Jadi, bukannya putusan itu lahir dari proses secara apriori dan kemudian baru dikonstruksi atau direka pertimbangan pembuktiannya, tetapi harus dipertimbangkan lebih dahulu tentang terbukti tidaknya baru kemudian sampai pada putusan.²⁶

Setelah hakim menganggap terbukti peristiwa yang menjadi dasar perkara yang berarti bahwa hakim telah dapat mengkonstatir peristiwa yang menjadi perkara, maka hakim harus menentukan peraturan hukum yang terkait dengan perkara. Sehingga hakim harus menemukan hukumnya, yaitu hakim harus mengkualifisir peristiwa yang telah dianggapnya terbukti.²⁷

Penemuan hukum tidak hanya dilakukan oleh hakim atau petugas hukum saja, tetapi dapat juga dilakukan oleh peneliti hukum dan juga legislator atau pembentuk undang-undang. Alasannya dikemukakan oleh Bambang Sutiyoso dan Sri Hastuti Puspitasari yaitu: (1) Peneliti hukum melakukan penemuan hukum tetapi sifatnya teoritis, sehingga hasil penemuan hukumnya bukan merupakan hukum, melainkan sebagai sumber hukum (doktrin). (2) Pembentuk undang-undang melakukan penemuan hukum, meskipun tidak menghadapi peristiwa konkrit atau konflik seperti hakim, tetapi untuk menyelesaikan atau memecahkan peristiwa abstrak tertentu (belum terjadi, tetapi besar kemungkinan akan terjadi di waktu mendatang). Jadi, sifatnya adalah preskriptif. Hasil penemuan hukumnya merupakan hukum, karena dituangkan dalam bentuk undang-undang dan sekaligus juga

²⁴ Soedikno Mertokusumo dan A. Pitlo, 1993, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 4.

²⁵ Johnny Ibrahim, *op. cit.*, hlm. 219.

²⁶ Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo, 1993, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm., 32.

²⁷ Johnny Ibrahim, *op. cit.*, hlm. 33.

merupakan sumber hukum.²⁸ Bahwa dalam praktiknya, secara umum ada tiga cara atau metode penemuan hukum yang dapat digunakan oleh hakim, refleksi kemandirian dan kebebasannya dalam membuat putusan pengadilan, termasuk dalam konteks penelitian ini yaitu implementasi kemandirian dan kebebasan hakim memutus perkara pidana dalam negara hukum Pancasila yaitu metode interpretasi atau penafsiran, metode konstruksi hukum dan penyempitan hukum.

C. Penutup

Mengacu pada uraian-uraian sebelumnya maka dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pekerja *outsourcing* memiliki hak-hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Namun, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*) karena tidak ada ancaman sanksi atau ancaman hukuman terhadap pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*.
2. Upaya yang dapat dilakukan hakim adalah menggunakan dengan sebaik-baiknya kemerdekaan hakim dan metode penemuan hukum dalam upaya melindungi pekerja *outsourcing*. Hakim sebagai organ pengadilan dianggap mengetahui dan memahami hukum terhadap atau mengenai persoalan apa pun juga. Hakim (pengadilan) tidak boleh menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.

Daftar Pustaka

- Ali, Achmad, *Menguak Tabir Hukum*, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Anwar, Yesmil dan Adang, 2002, *Kriminologi*, Bandung, Refika Aditama.
- Budiartha, I Nyoman Putu, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press.
- Fuady, Munir, 2006, *Teori Hukum Pembuktian: Pidana dan Perdata*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Fuady, Munir, *Teori-teori Besar (Grand Theory) dalam Hukum*, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Hadi, Sudirman. "Tata Cara dan Proses Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial," Makalah Seminar Proses Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Teknik Beracara di PHI, Hotel Benakutai, Balikpapan, 15 Mei 2006, 2006.
- Hadjon, Philipus M. 2007, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Percetakan M2 Print.
- Khakim, Abdul, 2015, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Antara Peraturan dan Pelaksanaan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2014, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, Soedikno dan A. Pitlo, 1993, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Pound, Roscoe, 1996, *Pengantar Filsafat Hukum*, diterjemahkan oleh Drs. Mohammad Rodjab, Jakarta, Bhratara.

²⁸ Bambang Sutiyoso dan Sri Hastuti Puspitasari, 2005, *Aspek-aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*, Yogyakarta, UII Press, hlm. 130.

Prinst, Darwan, 1996, *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

Rahardjo, Satjipto, 2006, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

Suhardi, Gunarto, 2006, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Susanto, I.S, 1995, *Kejahatan Korporasi*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sutiyoso, Bambang dan Sri Hastuti Puspitasari, 2005, *Aspek-aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*, Yogyakarta, UII Press.

Syahrani, H. Riduan, 2004, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

Syahrani, Riduan, 1988, *Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum*, Jakarta, Pustaka Kartini.