

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Penerapan asas *proposionalitas* dalam pelaksanaan kontrak kerja alih daya (*outsourcing*) adalah bagian dari sistem hukum kontrak di Indonesia yang pada tataran *praktik* sudah sangat sering dilakukan, hanya saja pekerja, serikat pekerja, pengusaha dan *assosiasi* pengusaha di Indonesia kurang menyadarinya. Sehingga para pekerja, serikat pekerja, pengusaha dan *assosiasi* pengusaha hanya mengenal bahwa asas hukum dalam melaksanakan kontrak itu hanyalah asas-asas pokok hukum kontrak, yaitu kebebasan berkontrak, *konsensualisme*, kekuatan mengikat dan itikad baik.

Sebelum penulis menguraikan bagaimana penerapan asas *proposionalitas* dalam kontrak kerja alih daya (*outsourcing*) itu berlangsung di tataran *praktiknya*, alangkah baiknya penulis menjelaskan terlebih dahulu kedudukan asas hukum kontrak dalam kerangka suatu sistem hukum yang berlaku dan bagaimana kedudukan dan peran asas *proposionalitas* tersebut.

Kedudukan asas hukum kontrak dalam semua sistem hukum yang di dalamnya mengatur sistem norma hukum mempunyai peranan penting. Asas hukum merupakan landasan yang menopang kukuhnya suatu norma hukum<sup>1</sup>. Posisi asas hukum kontrak sebagai norma hukum pada dasarnya memberikan

---

<sup>1</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian, Asas Proposionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Edisi Pertama, Cetakan ke-3, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm. 21

arah, tujuan serta penilaian *fundamental* bagi keberadaan suatu norma hukum<sup>2</sup>. Bahkan dalam satu mata rantai sistem, asas, norma dan tujuan hukum berfungsi sebagai pedoman dan ukuran bagi perilaku manusia<sup>3</sup>.

Meskipun asas hukum bukan norma hukum, namun tidak ada norma hukum yang dapat dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang terdapat didalamnya. Kalau peraturan hukum yang *konkrit* itu dapat diterapkan langsung pada peristiwanya, maka asas hukum di terapkan secara tidak langsung. Untuk menemukan asas hukum, terlebih dahulu dicari sifat-sifat umum dalam norma yang *konkrit*, dalam arti mencari kesamaan-kesamaan yang terdapat dalam peraturan yang dimaksud.

Pada umumnya asas hukum berubah mengikuti norma hukumnya, sedangkan norma hukum akan berubah mengikuti perkembangan masyarakat. Jadi dipengaruhi oleh dimensi ruang / tempat dan waktu. Selain itu, asas hukum ada yang bersifat umum berkaitan dengan seluruh bidang hukum, misalnya asas *lex specialis derogat legi generali*, dan ada juga yang bersifat khusus yaitu yang berkaitan dengan bidang hukum tertentu, misalnya asas *konsensualisme* di bidang hukum perdata<sup>4</sup>.

Untuk memahami keberadaan asas *proporsionalitas* tentunya tidak dapat dilepaskan dalam *konteks* hubungannya dengan asas-asas pokok hukum kontrak, yaitu kebebasan berkontrak, *konsensualisme*, kekuatan mengikat dan itikad baik.

---

<sup>2</sup>*Ibid.*, hlm. 22

<sup>3</sup>*Ibid.*, hlm. 23

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 24

Pemahaman ini di rasa perlu untuk mengetahui bekerjanya asas *proporsionalitas* dalam hubungannya dengan asas-asas hukum kontrak lainnya.

Asas-asas hukum kontrak pada dasarnya tidak terpisah satu dengan lainnya, namun dalam berbagai hal saling mengisi dan melengkapi. Dengan kata lain, masing-masing asas tidak berdiri dalam kesendiriannya, tetapi saling melengkapi dan melengkapi keberadaan suatu kontrak<sup>5</sup>.

Terlepas dari semakin *tereduksinya supremasi* asas kebebasan berkontrak, keseimbangan para pihak dalam berkontrak merupakan konsep dasar yang tidak dapat ditawar. Karena itu dalam diri para pihak yang berkontrak harus terdapat pemahaman dan penghormatan terhadap hak masing-masing. Oleh karena itu, dapat dipahami, perkembangan asas kebebasan berkontrak yang cenderung mengarah pada ketidakseimbangan para pihak kemudian dibatasi oleh berbagai ketentuan yang bersifat memaksa agar pertukaran hak dan kewajiban dapat berlangsung secara *proporsionalitas*<sup>6</sup>.

Beranjak dari pemahaman mengenai asas kebebasan berkontrak, asas itkad baik, asas *konsensualisme*, asas daya ikat kontrak, asas *pacta sunt servanda*, kiranya dalam menjalankan *aktivitasnya* pelaku bisnis tidak boleh merugikan pihak lain, serta tidak memanfaatkan kelalaian pihak lain untuk menguntungkan diri sendiri. Dengan demikian, kontrak tidak hanya ditetapkan oleh kata-kata yang dirumuskan oleh para pihak namun dapat melakukan *intervensi* terhadap asas-asas pokok hukum kontrak.

---

<sup>5</sup>*Ibid.*, hlm. 104

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm. 115

Selanjutnya dengan memperhatikan *substansi* masing-masing asas tersebut diatas, sesuai dengan fungsi “*check and balance*”, maka asas kebebasan berkontrak, asas itkad baik, asas *konsensualisme*, asas daya ikat kontrak, asas *pacta sunt servanda* baik serta asas *proporsionalitas* mempunyai daya kerja menjangkau kontrak yang bersangkutan. Sebagai suatu sistem, pada prinsipnya para pihak bebas membuat kontrak, menentukan isi dan bentuknya, serta melangsungkan proses pertukaran hak dan kewajiban sesuai kesepakatan masing-masing sesuai porsi-nya.

Dalam hubungan antar asas-asas hukum kontrak, kedudukan asas *proporsionalitas* adalah asas pokok yang mandiri dan berdiri setara dengan asas-asas pokok hukum kontrak yang lain. Hal ini di dasari pada *karakteristik* serta fungsi asas *proporsionalitas*<sup>7</sup>. Dalam hal perbandingan keberadaan dan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha, yang paling mendasar dalam kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah, dalam hal ini adalah kalangan pekerja terhadap kesewenangan pengusaha yang mungkin saja ditimbulkan dari adanya proses hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.

Beberapa pakar hukum sudah menegaskan seperti **Geoffrey Kay** dan **James Mott**, telah menegaskan bahwa:

---

<sup>7</sup>*Ibid.*, hlm. 143-144

“... the main object of labor law has always been, and I venture to say will always be, to be a countervailing force to counteract the inequity of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship.... it is an attempt to infuse law into a relation of command and subordination.”<sup>8</sup>

Ahli hukum Indonesia Agusmidah dalam bukunya yang berjudul *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*,<sup>9</sup> menambahkan bahwa timbulnya *problematika* hukum dalam ketenagakerjaan kitamemang disebabkan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan antara pekerja / buruh dengan pengusaha / majikan, dan berdasarkan pemaparan tersebut pulalah dapat di lihat bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat sedapat mungkin meniadakan ketimpangan hubungan di antara kedua pihak.

Dapat dimaknai bahwa fungsi pengaturan terhadap ketenagakerjaan kita tidak terlepas dari tujuan hukum pada umumnya, yakni terwujudnya tiga nilai dasar dari hukum, keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum<sup>9</sup>. Ketidaksetaraan itu secara legal ingin di atasi melalui hukum *positif*.

Perundang-undangan memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan ketertiban umum, sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

---

<sup>8</sup>Geoffrey Kay and James Mott, *Political Order and The Law of Labor*, 1982; 112 ...., dalam Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan-Tinjauan Politik Hukum*, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011, hlm 1-2.

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm. 4

Hal yang sama juga berlaku untuk perjanjian yang diadakan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan ketenagakerjaan. Kecenderungan yang *positif* ini terjadi di banyak negara. Menyimak pernyataan **Peter De Cruz** dalam bukunya yang berjudul: “*Comparative Law in Changing Wolrd, 3rd edition*” dalam bagian *Modern Labour Law*, ia mengatakan:

*“Labour law is now focused on the status of the individuals in the employment arena, so that ‘status has’, to a large extent, supplanted contract, mandatory rule of law replace contractual agreements and administrative regulation and adjudication play an important role (de Vries, 1975). It also includes matters unconnected with the employer – employee nexus, such as social security, legislation, administrative regulation, family allowances, tax priviledge, and old – age pension<sup>10</sup>”.*

Hal yang sama juga terjadi di Indonesia. Suatu kebijakan dalam aspek ketenagakerjaan yang sangat *fundamental* adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai payung bagi aturan di bidang ketenagakerjaan lainnya.

Salah satu hal yang *fenomena* akan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini adalah kesepakatan atas beberapa hal misalnya menyangkut pekerja lepas yang disepakati hanya boleh di lakukan selama dua tahun, sedangkan bagi pekerja *outsourcing* paling lama lima tahun. Dalam paket Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009 disebutkan bahwa:

“Penyempurnaan peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan agar tercipta pasar kerja yang fleksibel”, dengan salah satu dari beberapa hal penyempurnaan, sebagai berikut adalah: “Aturan main yang berkaitan dengan pembatasan pekerja kontrak”.

---

<sup>10</sup> Peter de Cruz, *Comparative Law in a Changing World*, Routledge & Cavendish, New York, 2007, hlm. 483.

Redaksi kalimat di atas menimbulkan kekhawatiran bahwa *motif* untuk memberikan perlindungan bagi hak pekerja agar memiliki posisi tawar yang lebih setara, justru telah mengalami *distorsi* dalam Perpres ini. Kebijakan dalam Perpres yang ingin membuat *fleksibilitas* pasar tenaga kerja, di curigai adalah upaya pemerintah untuk melindungi kepentingan pengusaha, yakni menghilangkan perlindungan terhadap pekerja yang sudah berlebihan sebagaimana diatur dalam hukum *positif* sebelumnya.

Pola inilah yang kemudian menjadi pemicu makin maraknya penggunaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat dengan PKWT) atau sistem kontrak dan sistem *outsourcing* dewasa ini. PKWT merupakan suatu bentuk dari adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pasal 1 butir 1 Kepmen No. 100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Jadi PKWT adalah suatu perjanjian yang telah ditetapkan jangka waktunya, yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja dan untuk itu terdapat pengaturan *penalty*<sup>11</sup> sebagai suatu hal yang *fundamental* serta dapat di terima dan di laksanakan dalam praktik ketenagakerjaan. Sementara itu, sistem ini merupakan sistem dengan menyerahkan sebagian pekerjaan di dalam perusahaan kepada pihak penyedia jasa pekerjaan. Penyediaan jasa tenaga kerja

---

<sup>11</sup> Hukum Kontrak dalam berbagai sistem hukum yang modern dianggap sebagai institusi hukum yang sangat menguntungkan. Sebaliknya menurut sistem civil law, dan diatur dalam Pasal 1239 KUHPerdara. Menurut sistem hukum civil law, model yang tercantum dalam KUHPerdara tersebut adalah model yang efisien. Kutipan dari Seputar Hukum Kontrak Komersial, wordpress 4 Februari 2016.

demikian mulai menjamur sebagai suatu bentuk industri usaha dalam bidang jasa penyediaan tenaga kerja.

Sistem penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan produk *liberalisme* yang di *adopsi* oleh bangsa Indonesia karena merasa terbebani atas tingginya biaya tenaga kerja serta mewajibkan memberikan jaminan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran terhadap pos pembiayaan tenaga kerja. *Efisiensi* biaya produksi (*cost of production*) pada umumnya merupakan *motif* utama yang melatarbelakangi pengusaha untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing*. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pun seharusnya dilaksanakan secara konsisten, baik dari sisi *makro yuridis* (pengawasan) maupun dalam *mikro kondisional* (penerapan). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang secara terus-menerus diperpanjang dan diperbaharui, adalah tindakan yang tidak bijaksana.

Menurut ketentuan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah berakhir dalam skema 212 memang dapat di perpanjang atau di perbarui. Istilah “212” dalam konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan pengistilahan secara praktis yang didasarkan kepada Kepmen 100/KEP/VI/ 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Skema tersebut mengacu pada 2 (dua) tahun kontrak pertama di lanjutkan 1 (satu) tahun kontrak perpanjangan, lalu diikuti masa jeda 30 hari, dan diakhir dengan 2 (dua) tahun kontrak pembaharuan.

Perlu di catat bahwa jangka waktu dua, satu, dan dua tahun adalah periode waktu maksimal. Hal ini merupakan salah satu bentuk nyata bahwa *bargaining power* pekerja masih sangat lemah. Pengangkatan kembali pekerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir melalui suatu proses penerimaan karyawan yang sifatnya hanya *formalitas* merupakan terapan lain dari *praktik-praktik* hubungan kerja kontrak dan *outsourcing*.

Hal-hal demikian merupakan contoh yang secara *faktual* terjadi dan semuanya seolah berjalan sebagaimana tidak adanya dimensi kepastian hukum dalam aspek hubungan kerja yang terjadi. Pengusaha tentu diuntungkan secara *cost efficiency* karena tidak perlu memikirkan biaya pensiun dan tunjangan hari tua pekerja. Disisi lain, pekerja dihadapkan pada posisi tidak memiliki kemampuan menolak karena kebutuhan akan pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup diri dan / atau keluarganya.

Ketidaksetaraan posisi tawar ini tentu tidak sejalan dengan kebijakan pemerintah terhadap perlindungan pekerja atas *potensi* kesewenangan pengusaha. Ketidaksetaraan inilah yang kemudian menciptakan *kondisi* perlawanan oleh pekerja terhadap pengusaha. Pemerintah seolah membiarkan kondisi “*prisoner’s dilemma*” ini terjadi karena juga tidak bisa berbuat banyak terhadap *superioritas* kalangan pemilik modal.

Kondisi dilematis ini harus di akhiri dengan merujuk kepada pengawasan yang terciptanya hubungan kerja yang *harmonis, dinamis*, dan berkeadilan yang membawa nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, yaitu pengawasan terhadap praktik hubungan industrial secara *konsisten* yaitu pengawasan terhadap

pelaksanaan sistem kontrak dan tanpa pandang bulu. Hukum harus menjadi panglima dalam mengatur kegiatan ketenagakerjaan, mulai dari sebelum masa kerja, selama masa kerja dan setelah masa kerja, agar semakin mengarah kepada terwujudnya dimensi penegakkan hukum yang di citakan oleh semua pihak dalam aktifitas ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk menelitinya lebih mendalam lagi dalam bentuk Tesis dengan judul **“Penerapan Asas *Proporsionalitas* Dalam Kontrak Kerja *Outsourcing* (Alih Daya) Jasa Kebersihan PT Atalian Global Service Pekanbaru”**.

#### **B. Masalah Pokok**

Adapun masalah pokok yang sangat perlu di jawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan asas *proporsionalitas* dalam pelaksanaan kontrak kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan PT Atalian Global Services Pekanbaru?
2. Apakah faktor yang menghambat dalam menerapkan asas *proporsionalitas* dalam pelaksanaan kontrak kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan PT Atalian Global Services Pekanbaru?

#### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berkaitan dengan tujuan dalam suatu penelitian, maka tujuan yang hendak dicapaidalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Tujuan penelitian.

### a. Tujuan *Objektif*

- 1). Untuk mengetahui bagaimana *eksistensi* asas *proporsionalitas* di dalam hukum *positif* di Indonesia; dan
- 2). Untuk mengetahui bagaimana penerapan asas *proporsionalitas* dalam kontrak kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan PT Atalian Global Services Pekanbaru dan sekitarnya

### b. Tujuan *Subyektif*

- 1). Memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Riau.
- 2). Untuk melatih kemampuan dan ketrampilan penulis dalam mengungkap suatu permasalahan secara *obyektif, sistematis* dan *konsisten* sehingga dapat menunjang pengembangan kemampuan berpikir dari penulis.

## 2. Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian akan mempunyai nilai apabila penelitian tersebut memberi kegunaan bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

### a. Kegunaan *Teoritis*

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjawab masalah pokok dari penelitian dan memberikan kegunaan dalam pemahaman teori dan kepustakaan

mengenai penerapan asas *proporsionalitas* dalam kontrak kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan PT Atalian Global Services Pekanbaru dan sekitarnya; dan

b. Kegunaan *Praktis*

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka memberikan masukan-masukan kepada pihak terkait tentang *eksistensi* asas *proporsionalitas* di dalam hukum *positif* di Indonesia dan penerapan asas *proporsionalitas* dalam kontrak kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan di Kota Pekanbaru dan sekitarnya serta penerapan hubungan hukum yang adil antara pemberi kerja dengan penerima kerja, penerima kerja dengan pekerja *outsourcing* serta pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang berlandaskan kepada aturan hukum yang berlaku dan upaya untuk menetapkan konsep perlindungan hak tenaga kerja *outsourcing* jasa kebersihan (*cleaning service*) yang baik dan yang adil bagi semua pihak di Indonesia.

**D. Landasan Teori**

Dalam dunia ilmu, *teori* menempati kedudukan yang penting. *Teori* memberikan sarana kepada kita untuk bisa merangkum masalah yang kita bicarakan secara lebih baik. Hal-hal yang semula tampak tersebar dan berdiri sendiri bisa disatukan dan ditunjukkan kaitannya satu sama lain secara bermakna.

*Teori* memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan masalah yang di bicaraknya. *Teori* juga bisa mengandung *subyektivitas*, apalagi berhadapan dengan suatu *fenomena* yang cukup *komplek* seperti hukum. Oleh

karena itulah muncul berbagai aliran dalam ilmu hukum, sesuai dengan pandangan oleh orang-orang yang bergabung dalam aliran-aliran tersebut<sup>12</sup>

Untuk mengkaji suatu permasalahan hukum secara lebih mendalam, diperlukan *teori* yang berupa serangkaian *asumsi*, *konsep*, *definisi* dan *proposisi* untuk menerangkan suatu *fenomena* sosial secara *sistematis* dengan cara merumuskan hubungan antar *konsep*.<sup>13</sup>

Teori juga sangat di perlukan dalam penulisan karya ilmiah dalam tatanan hukum *positif konkrit*.<sup>14</sup> Sedangkan kerangka *teori* adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, *teori*, *thesis* mengenai sesuatu kasus atau permasalahan (*problem*) yang menjadi bahan perbandingan, pegangan *teoritis*.<sup>15</sup>

Sebelum penulis menguraikan *teori* yang akan penulis gunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian yang terkait dengan judul dan masalah pokok yang sudah penulis tentukan, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan penelitian terdahulu mengenai penerapan asas dalam kerangka pelaksanaan perjanjian kerja bersama maupun kontrak kerja *outsourcing* (alih daya), yaitu :

1. Di tahun 2013, oleh Setya Saptayani, NPM : 111020153, Mahasiswi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, dengan Bidang Kajian Utama Hukum Bisnis, dengan judul Tesis :”*Eksistensi* Asas Keadilan Dalam Status Hubungan Kerja Tenaga Kerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

---

<sup>12</sup>Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Abadi, Bandung, 2006, hlm. 259.

<sup>13</sup>Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 19.

<sup>14</sup>Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 2002, hlm. 43.

<sup>15</sup> M Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung 1994, hlm. 80.

No. 27/PUU-IX/2011 Di Kota Dumai”<sup>16</sup> yang pada kesimpulan dari hasil penelitiannya adalah :

Mengenai *eksistensi* asas keadilan dalam status hubungan kerja tenaga kerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Kota Dumai itu masih banyak kendala dan ketidakadilan. Dan hal ini dapat dilihat dari terkendalanya penegakan hukum, yaitu banyaknya pelanggaran yang terjadi di lingkup wilayah Kota Dumai. Dan pelanggaran ini di sinyalir karena putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 ini tidak tegas dan tidak memberikan *solusi konkrit* untuk mensejahterakan masyarakat Indonesia seutuhnya.

2. Dan di tahun 2014, oleh Nofel, NPM : 121020127, Mahasiswi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, dengan Bidang Kajian Utama Hukum Bisnis, dengan judul Tesis :”Penerapan Prinsip Itikad Baik Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dihubungkan Dengan Asas Kepastian Hukum Di PT Chevron Pacific Indonesia”<sup>17</sup> yang pada kesimpulan dari hasil penelitiannya adalah :

Pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara serikat pekerja / buruh dengan manajemen perusahaan PT Chevron Pacific Indonesia mulai dari PKB yang pertama sampai dengan PKB yang terakhir berlaku tidak banyak pelanggaran dari sisi *kuantitas* masalah. Namun demikian pelanggaran terhadap

---

<sup>16</sup> Setya Saptayani, *EksistensiAsas Keadilan Dalam Status Hubungan Kerja Tenaga Kerja OutsourcingPasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 Di Kota Dumai*, Tesis, UIR, Pekanbaru, 2013, hlm. 110

<sup>17</sup> Nofel, *Penerapan Prinsip Itikad Baik Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dihubungkan Dengan Asas Kepastian Hukum Di PT. Chevron Pacific Indonesia*, Tesis, UIR, Pekanbaru, 2014, hlm. 134

PKB tersebut juga mengakibatkan kendala bagi hubungan kerja antara karyawan. SARBUMUSI, SPCI, SPNC dan manajemen perusahaan;

Hambatan dalam penerapan prinsip itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) jika dihubungkan dengan asas kepastian hukum di PT Chevron Pacific Indonesia ditemukan adanya salah komunikasi antara pihak serikat pekerja / buruh, karyawan dan PT Chevron Pacific Indonesia, akibat perusahaan sering menerbitkan surat keputusannya tanpa musyawarah terlebih dahulu, sehingga timbul aturan perusahaan yang bertentangan dengan PKB.

Ada persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti seputar asas atau prinsip kontrak. Namun yang membedakan penelitian penulis dengan penelitian Setya Saptayani adalah bahwa penelitian yang penulis lakukan bagaimana penerapan asas *proporsionalitas*, sementara penelitian Setya Saptayani adalah mengenai eksistensi penerapan asas keadilan yang didasarkan pada putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 Di Kota Dumai.

Dan perbedaan penelitian penulis dengan Nofel adalah bahwa penelitian yang penulis lakukan bagaimana penerapan asas *proporsionalitas* dalam pelaksanaan kontrak kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan, sementara penelitian Nofel adalah mengenai penerapan *prinsip itikad* baik dan bukan dalam pelaksanaan kontrak kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan.

Selanjutnya penulis akan menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian agar lebih terarah, maka penulis menggunakan pendekatan teori

sebagai suatu pedoman untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang diteliti yaitu *teori efektivitas* penerapan hukum.

Secara umum, kata *efektivitas* menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasilnya semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi *efektivitasnya*,<sup>18</sup> maka *efektivitas* hukum dapat di artikan sebagai yaitu keberhasilan dalam mengimplementasikan hukum itu sendiri dalam tatanan masyarakat. Hukum dapat dilaksanakan dengan benar dan bekerja dengan baik apabila hukum dapat diterapkan secara *efektif*. Teori *efektivitas* hukum menjelaskan mengenai bekerjanya sebuah hukum ketika di diterapkan di dalam masyarakat.

*Hans Kelsen* mengemukakan pendapatnya tentang *efektifitas* hukum bahwa jika berbicara tentang *efektifitas* hukum, di bicarakan pula tentang *validitas* hukum. *Validitas* hukum berarti bahwa norma-norma hukum itu mengikat, bahwa orang harus berbuat sesuai dengan yang di haruskan oleh norma-norma hukum, bahwa orang harus mematuhi dan menerapkan norma-norma hukum. *Efektifitas* hukum berarti bahwa orang benar-benar berbuat sesuai dengan norma-norma hukum sebagaimana mereka harus berbuat, bahwa norma-norma itu benar-benar diterapkan dan dipatuhi.<sup>19</sup>

Menurut *Soerjono Soekanto* bahwa derajat *efektivitas* suatu hukum di tentukan antara lain oleh taraf kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk oleh para penegak hukumnya. Sehingga di kenal suatu *asumsi* bahwa taraf

---

<sup>18</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hlm.24.

<sup>19</sup> Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normative: PURE Theory Of Law: Barkeley University Off California Press, 1978*, (Terjemahan Raisul Muttaqien), Nusa Media, Bandung, 2011, hlm. 61.

kepatuhan hukum yang tinggi merupakan suatu *indikator berfungsinya* suatu sistem hukum. *Berfungsinya* hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup.<sup>20</sup>

Selanjutnya *Soerjono Soekanto* mengemukakan bahwa yang di maksud dengan *efektifitas* hukum adalah segala upaya yang dilakukan agar hukum yang ada dalam masyarakat benar-benar hidup dalam masyarakat, dan agar kaidah hukum atau sebuah peraturan berfungsi bahkan hidup dalam tatanan kehidupan masyarakat.<sup>21</sup>

Lebih lanjut *Soerjono Soekanto* mengemukakan bahwa kaidah hukum atau peraturan berfungsi bahkan hidup dalam tatanan kehidupan masyarakat haruslah memenuhi tiga unsur sebagai berikut:

1. Hukum berlaku secara *juridis*, apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya (*H.Kelsen*), atau bila terbentuk menurut cara yang telah ditentukan atau ditetapkan (*W.Zevenberger*), atau apabila menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dan akibatnya (*J.H.A.Logeman*);
2. Hukum berlaku secara *sosiologis*, apabila kaidah tersebut *efektif*, artinya kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa (teori kekuasaan), atau diterima dan diakui oleh masyarakat (*teori pengakuan*);
3. Hukum tersebut berlaku secara *filosofis*; artinya sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai *positif* tertinggi.<sup>22</sup>

*Efektifitas* hukum dalam tatanan kehidupan masyarakat juga di sebabkan oleh ketaatan masyarakat itu sendiri dalam mematuhi hukum yang berlaku.

---

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi, Suatu Pengantar*, Rajawali Pres, Bandung, 1996, hlm. 19.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm.53.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 57.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi ketaatan terhadap hukum secara umum menurut *Achmad Ali* adalah sebagai berikut :<sup>23</sup>

1. *Relevansi* aturan hukum secara umum dengan kebutuhan hukum dari orang-orang yang menjadi target aturan hukum secara umum itu;
2. Kejelasan rumusan dari substansi aturan hukum sehingga mudah dipahami oleh target diberlakukannya aturan hukum;
3. *Sosialisasi* yang optimal kepada seluruh target aturan hukum itu;
4. Jika hukum yang dimaksud adalah perundang-undangan maka seyogyanya aturannya bersifat melarang dan jangan bersifat mengharuskan sebab hukum yang bersifat melarang (*prohibitur*) lebih mudah dilaksanakan ketimbang hukum yang bersifat mengharuskan (*mandatur*);
5. Sanksi yang diacani oleh aturan hukum itu, harus dipadankan dengan sifat aturan hukum yang dilanggar tersebut;
6. Berat ringannya sanksi yang diancam dalam aturan hukum, harus *proporsional* dan memungkinkan untuk dilaksanakan;
7. Kemungkinan bagi penegak hukum untuk memproses jika terjadi pelanggaran terhadap aturan hukum tersebut adalah memungkinkan karena tindakan yang diatur dan diancamkan sanksi, memang tidak yang konkret, dapat dilihat, diamati, oleh karenanya memungkinkan untuk diproses dalam setiap tahapan (penyelidikan, penyidikan, penuntutan dan penghukuman);
8. Aturan hukum yang mengandung norma moral berwujud larangan *relatif* akan jauh lebih *efektif* ketimbang aturan hukum yang bertentangan dengan nilai moral yang dianut oleh orang-orang yang menjadi target diberlakukannya aturan tersebut. Aturan hukum yang sangat *efektif* adalah aturan hukum yang melarang dan mengancam sanksi bagi tindakan yang juga dilarang dan diancamkan sanksi oleh norma lain, seperti norma moral, norma agama, norma adat istiadat, atau kebiasaan;
9. *Efektif* atau tidak *efektifnya* suatu aturan hukum secara umum, juga tergantung pada *optimal* dan *profesional* tidaknya aparat penegak hukum untuk menegakkan berlakunya aturan hukum tersebut;
10. *Efektif* atau tidaknya suatu aturan hukum secara umum juga mensyaratkan adanya pada standar hidup *sosio-ekonomi* yang minimal di dalam masyarakat.

Sedangkan menurut *Sacipto Rahardjo*, menyatakan bahwa bekerjanya hukum dalam masyarakat tidak serta merta dan terjadi begitu saja, karena hukum bukanlah merupakan hasil karya *pabrik*, yang begitu keluar langsung dapat

---

<sup>23</sup> *Acmad Ali, Op. Cit*, hlm. 375-378.

bekerja, melainkan memerlukan beberapa langkah yang memungkinkan ketentuan (hukum) tersebut di jalankan atau bekerja.<sup>24</sup>

Sekurang-kurangnya ada empat langkah yang harus di penuhi untuk mengupayakan hukum atau aturan atau ketentuan dapat bekerja dan berfungsi (secara *efektif*) yaitu :

1. Adanya pejabat / aparat penegak hukum sebagaimana ditentukan dalam peraturan hukum tersebut;
2. Adanya orang (*individu* / masyarakat) yang melakukan perbuatan hukum, baik yang mematuhi atau melanggar hukum;
3. Orang-orang tersebut mengetahui adanya peraturan;
4. Orang-orang tersebut sebagai *subjek* maupun *objek* hukum bersedia untuk berbuat sesuai hukum.<sup>25</sup>

Lebih lanjut Satjipto Rahardjo mengemukakan tiga unsur utama yang terlibat dalam proses penegakan hukum adalah Pertama, unsur pembuatan undang-undang yang teraplikasi melalui lembaga *legislatif*. Kedua, unsur penegakan hukum teraplikasi melalui polisi, jaksa dan hakim. Dan ketiga, unsur lingkungan yang meliputi pribadi warga negara dan sosial.<sup>26</sup>

Permasalahan *efektifitas* hukum dalam masyarakat sebenarnya sangat *kompleks* dan tidak hanya disebabkan oleh para penegak hukum saja, sebagai unsur yang bertanggung jawab membentuk, menerapkan dan menegakkan hukum, tetapi juga peran serta dan kemauan masyarakat terhadap keberlakuan hukum itu sendiri. *Efektifitas* hukum hanya dapat diimplementasikan dengan baik apabila seluruh *subyek* dan obyek hukum dapat melaksanakan fungsinya dengan benar sehingga hukum dapat melindungi kepentingan seluruh masyarakat.

---

<sup>24</sup>Sacipto Rahardjo, *Op.Cit.*, hlm. 70.

<sup>25</sup>*Ibid.*, hlm. 72.

<sup>26</sup>Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum*, Sinar Baru, Bandung:,1983, hlm. 23-24.

Banyak *teori* hukum mengajarkan bahwa hukum harus stabil (*stable*), tetapi dia tidak boleh diam (*still*) atau kaku (*rigid*). Sepintas kelihatannya pernyataan tersebut saling bertentangan satu sama lain, tetapi sebenarnya tidak saling bertentangan. Karena demikianlah salah satu *facet* hakiki dari hukum di mana di satu pihak hukum harus mengandung unsur kepastian dan *prediktabilitas*, sehingga dia harus stabil. Tetapi di lain pihak hukum haruslah dinamis, sehingga selalu dapat mengikuti dinamika perkembangan kehidupan manusia<sup>27</sup>.

Dapat dikatakan bahwa perbedaan antara ilmu hukum *dogmatis* dengan teori hukum adalah bahwa ilmu hukum *positif* / *dogmatis* membahas persoalan hukum dengan beracuan kepada peraturan hukum *positif* yang berlaku, sehingga bersifat sangat “apa adanya” (*das sein*), tetapi sebaliknya *teori* hukum tidak menganalisis hukum dengan acuan kepada hukum *positif* / *dogmatis* yang berlaku, tetapi lebih mengacu kepada *dalil-dalil teoritisnya* melalui suatu penalaran yang mendalam, sehingga berbeda dengan ilmu hukum *positif*, *teori* hukum lebih melihat hukum sebagai “apa yang semestinya” (*das Sollen*). Dengan perkataan lain, yang dicari oleh ilmu hukum adalah *validitas* suatu aturan hukum dan tindakan hukum, sedangkan *teori* hukum lebih mencari kebenaran dan pencapaian keadilan dari suatu aturan atau kaidah hukum<sup>28</sup>.

Hukum alam (*jus naturale*) merupakan istilah yang sangat *populer* dalam *teori* dan filsafat hukum, meskipun sebenarnya terhadap apa yang dimaksud dengan istilah hukum alam itu sendiri berbeda-beda pandangan dari satu ahli ke

---

<sup>27</sup> Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Cet. 1 Edisi 1, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm. 1

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 5

ahli lainnya. Padahal di sepanjang sejarah hukum, hukum alam selalu dikaitkan dengan hukum yang “adil” (*justice*), hukum yang sesuai dengan “moralitas” (*morality*) atau hukum yang sesuai dengan “kebaikan” (*the good*), bukan dengan kebatilan (*the evil*)<sup>29</sup>.

Hukum alam sekarang ini, ketika hukum sudah demikian *positifnya* dalam ketentuan perundang-undangan terkadang disangkal sebagai hukum. Namun ia tidak membuka mata. Tidakkah orang yang berpaham demikian, bahwa di manapun kejahatan pencurian adalah tetap suatu kejahatan karena mengambil “hak milik” adalah sesuatu yang asasi bagi setiap orang<sup>30</sup>.

*Eksistensi* hukum alam di sepanjang masa selalu memberikan makna dan fungsi tertentu bagi umat manusia ini. Menurut para penganut teori hukum alam, *doktrin-doktrin* hukum alam mestinya selalu mewarnai dan memberikan *inspirasi* terhadap hukum *positif*, agar hukum *positif* selalu berjalan di *rel* yang benar, baik ketika di buatnya undang-undang, ketika dijalankan undang-undang, maupun ketika hakim akan memutus perkara di pengadilan<sup>31</sup>.

Pengertian perjanjian R. Subekti, mengemukakan : 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

---

<sup>29</sup>*Ibid.*, hlm. 14

<sup>30</sup> Muhammad Syukri Albani Nasution, dkk., *Hukum Dalam Pendekatan Filsafat*, Cet. 1, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 183

<sup>31</sup>Munir Fuady, *Loc. Cit.*, hlm. 25

Bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis<sup>32</sup>.

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUH Perdata Pasal 1313 berbunyi : “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya”. Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Selanjutnya dalam Pasal 1320 KUH Perdata di sebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian, diperlukan 4 (empat) syarat, yaitu adanya sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat perikatan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dengan memenuhi persyaratan ini, masyarakat dapat membuat perjanjian apa saja. Pasal 1320 KUH Perdata disebut sebagai ketentuan yang mengatur asas *konsensualisme*, yaitu perjanjian adalah sah apabila ada kata sepakat mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian.

Hal ini berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak dalam membuat semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, yang disimpulkan dari Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata, sehingga perjanjian harus dibuat dengan memenuhi ketentuan Undang-Undang, maka perjanjian tersebut mengikat para pihak yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban di antara pihak-pihak tersebut.

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

- 1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ialah suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu

---

<sup>32</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermedia, 2005, hlm.1

- perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar *honorarium* atau upah.
- 2) Perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
  - 3) Perjanjian pemborongan kerja, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga peborongan.

Mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dinamakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pengusaha 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;

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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 mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan yang tercantum dalam Pasal 1601 b KUH Perdata disebutkan bahwa :

“Perjanjian pemborongan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan

bagi pihak yang lain, (pihak yang memborongkan), dengan menerima suatu harga yang ditentukan”.

Menurut Abdul Kadir Muhammad, di sebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai *subyek* perjanjian tersebut. *Subyek* mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah di berikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas *konsensualitas* dalam suatu perjanjian. *Konsensus* mana harus tanpa di sertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin di capai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin di capai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang di lakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku *subyek* dalam perjanjian tersebut.

d. Ada *prestasi* yang harus di laksanakan.

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu

berkewajiban untuk memenuhi suatu *prestasi*, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun selanjutnya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang di buat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa di buat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang di buat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang di buat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang di beri wewenang untuk itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu.

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata ayat satu menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya<sup>33</sup>.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah di tentukan di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.  
Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat atas hal-hal yang diperjanjikan.
- b. Kecakapan membuat suatu perjanjian.  
Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.
- c. Suatu hal tertentu.

---

<sup>33</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada Jakarta, 2004, hlm.15

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUH Perdata bahwa barang yang menjadi *obyek* suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

d. Suatu Sebab yang halal

Menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan Pada-Pasal 1337 KUH Perdata.

Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) Syarat *Subyektif*

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu *subyek* yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

2) Syarat *Obyektif*

Maksudnya adalah *obyek* yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf c dan d, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal<sup>34</sup>.

**1. Asas-asas Perjanjian**

Asas-asas yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari<sup>35</sup> :

a. Asas Kebebasan Berkontrak Atau *Open System*

Maksudnya bahwa setiap boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi :”Semua Persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Pada dasarnya setiap orang boleh membuat suatu perjanjian yang dapat dibuat secara bebas yang berisi dan dalam bentuk apapun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, dan

---

<sup>34</sup>*Ibid.*, hlm. 21

<sup>35</sup>*Ibid.*, hlm. 23

perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

b. Asas *Konsensual* Atau Asas Kekuasaan Bersepakat.

Bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 (tiga) syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya. Di dalam asas ini ada pengecualiannya yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi *formalitas-formalitas* tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang. Ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1458 KUH Perdata<sup>36</sup>.

c. Asas Kelengkapan Atau *Optimal System*

Apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menghilangkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undang yang dinyatakan berlaku. Ketentuan Pasal 1477 KUH Perdata menentukan bahwa : “Penyerahan harus terjadi di tempat di mana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain.”

Maksud dari ketentuan tersebut adalah apabila dalam suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak menentukan secara tegas dan tidak menentukan

---

<sup>36</sup> R. Subekti, *Op.Cit.*, hlm.15

lain, maka penyerahan barang yang terjual tersebut adalah di tempat di mana barang tersebut dijual<sup>37</sup>.

d. Asas Kepribadian (*Personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata menegaskan: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.”

Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUH Perdata berbunyi: “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.” Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang di buat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya.

Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana diintradisir dalam Pasal 1317 KUH Perdata yang menyatakan: “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu.” Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian / kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan.

---

<sup>37</sup>*Ibid.*, hlm. 25

### E. Konsep Operasional

Supaya penelitian yang dilakukan lebih terarah dan menghindari timbulnya pemahaman yang beragam terhadap *objek* penelitian, maka penulis memberikan batasan pengertian dalam penelitian ini, yaitu:

**Penerapan** adalah perbuatan menerapkan<sup>38</sup>. Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya. **Asas *proporsionalitas*** adalah asas yang mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai *proporsi* atau bagiannya. *Proporsionalitas* pembagian hak dan kewajiban ini yang diwujudkan dalam seluruh proses hubungan *kontraktual*, baik pada *fase prakontraktual*, pembentukan kontrak maupun pelaksanaan *kontrak*.

Asas *proporsionalitas* tidak mempermasalahkan keseimbangan (kesamaan) hasil, namun lebih menekankan *proporsi* pembagian hak dan kewajiban diantara para pihak<sup>39</sup>. Jadi *fokus* pembahasan penerapan asas *proporsionalitas* adalah pada *fase pra kontraktual*, pembentukan *kontrak* maupun pelaksanaan *kontrak* kerja *Outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan PT Atalian Global Service Pekanbaru dengan tenaga kerja yang di pekerjakan di 12 area yang tersebar di Kota Pekanbaru dan Kota Padang dengan *spesifikasi* uraian diseputar

---

<sup>38</sup> Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Perss, Jakarta, 2002, hlm. 1598

<sup>39</sup> Agus Yudha Hernoko, *Op. Cit*, hlm. 3-32

*negosiasi, finalisasi*, pelaksanaan isi kontrak kerja *Outsourcing* (alih daya) yang dimulai dari *rekrutment*, pelatihan, penempatan dan pengupahannya.

**Kontrak kerja** adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak<sup>40</sup>. **Tenaga kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan** adalah tenaga kerja kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. **Jasa ebersihan (*Cleaning Service*)** adalah memberikan pelayanan kebersihan, kerapihan dan *hygenisasi* dari sebuah gedung atau bangunan baik di dalam (*indoor*) maupun di luar (*outdoor*) sehingga terciptanya suasana yang nyaman (*comfortable*) dalam menunjang *aktifitas* sehari-hari.

**Kota Pekanbaru** adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan kota perdagangan dan jasa, termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi<sup>41</sup>. **PT Atalian Global Service Pekanbaru** adalah salah satu cabang perusahaan *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan PT Atalian Global Service Pekanbaru yang dibentuk pada tahun 2014 dengan modal asing yang *mengakuisisi* beberapa perusahaan nasional dan lokal yang bergerak dibidang pelayanan jasa kebersihan.

---

<sup>40</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>41</sup>Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas, diakses pada 20 April 2018 dari [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Pekanbaru](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru)

#### D. Metode Penelitian

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedang penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, sedangkan *metodologi* merupakan suatu *logika* yang menjadi dasar suatu penelitian ilmiah. Oleh karenanya pada saat melakukan penelitian seseorang harus memperhatikan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.<sup>42</sup> Sutrisno Hadi mengemukakan pendapatnya bahwa penelitian atau *research* adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan *metode-metode* ilmiah,<sup>43</sup>

Selanjutnya menurut Soerjono Soekanto yang dimaksud dengan penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada *metode, sistematika*, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau segala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya,<sup>44</sup> maka penulis melakukan penelitian hukum tentang penerapan asas *proporsionalitas* dalam kontrak kerja *outsourcing* (alih daya) jasa kebersihan PT Atalian Global Services Pekanbaru dan Kota Padang dengan menggunakan metode pendekatan sebagai berikut:

##### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum *empiris*, yaitu jenis penelitian yang didasarkan atas kajian terhadap bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Bekerjanya hukum dalam masyarakat dapat dikaji dari tingkat

---

<sup>42</sup> Ronny Hanintjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm. 9.

<sup>43</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I*, Andi, Yogyakarta, 2000, hlm. 4.

<sup>44</sup> Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 43.

*efektivitas* hukum.<sup>45</sup> Dalam hal ini penulis mengkaji mengenai *efektivitas* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Pedoman Pelaksanaan *Outsourcing*);

Dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

## 2. **Objek Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *sosiologi* hukum, yakni pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan *interaksi* yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat.<sup>46</sup> Selain itu *sosiologi* hukum merupakan teori tentang hubungan

---

<sup>45</sup>Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 20

<sup>46</sup>*Ibid.*, hlm. 23

antara kaidah hukum dan kenyataan di masyarakat. Hubungan hukum ini dapat dipelajari dengan dua cara, yaitu:

- 1) Menjelaskan kaidah hukum dari sudut kenyataan kemasyarakatan; dan
- 2) Menjelaskan kenyataan kemasyarakatan dari sudut kaidah-kaidah hukum.<sup>47</sup>

Pendekatan *sosiologis* hukum pada dasarnya dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu penelitian hukum yuridis *sosiologis* dan penelitian *sosiologis* tentang hukum. Dalam hal ini penulis akan menggunakan pendekatan *sosiologis* hukum berdasarkan penelitian hukum yuridis *sosiologis*, yaitu penelitian yang mengkaji perilaku masyarakat yang timbul akibat berinteraksi dengan sistem norma yang ada.

*Interaksi* itu muncul sebagai bentuk reaksi masyarakat atas di terapkannya sebuah ketentuan perundang-undangan hukum positif dan bisa pula di lihat dari perilaku masyarakat sebagai bentuk aksi dalam memengaruhi pembentukan sebuah ketentuan hukum positif.<sup>48</sup>

Dan yang menjadi objek penelitian riil di lokasi penulis adalah PT Atalian Global Services Indonesia Cabang Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

---

<sup>47</sup> Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 65

<sup>48</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 51

**Tabel I.1**  
Daftar Objek Penelitian

No.	Partner/Klien	Total Karyawan	Mulai Kontrak
1	Mal Ciputra Seraya Pekanbaru	94	Juni 2018
2	Mal Central Pasar Kodim	36	Agustus 2017
3	Mal Giant MTC Panam	42	Maret 2018
4	Mal Mandau City Duri	18	September 2017
5	Transmart Pekanbaru	36	Mei 2018
6	Transmart Padang	36	Mei 2018
7	Gramedia Mal Pekanbaru	14	Maret 2018
8	Gramedia Sudirman	14	Maret 2018
9	Rumah Sakit Awal Bross Jansud	86	Oktober 2017
10	Rumah Sakit Awal Bross Panam	60	November 2017
11	Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat	18	Desember 2017
12	Pergudangan Avian	8	Desember 2017
	<b>Total</b>	<b>462</b>	

*Sumber : Marketing Dept. PT. Atalian Global Services Juni 2018*

### 3. Sumber Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan meliputi data lokasi yakni tenaga kerja *outsourcing* jasa kebersihan (*cleaning service*) PT Atalian Global Service Pekanbaru dengan 12 Area yang tersebar diseluruh Kota Pekanbaru sebagai sumber data *primer* dan dokumen kepustakaan sebagai data *sekunder*.

Data lokasi yaitu data yang di peroleh penulis dari lokasi dengan cara wawancara langsung dengan para tenaga kerja *outsourcing* jasa kebersihan (*cleaning service*) PT Atalian Global Service Pekanbaru yang terkait dengan masalah yang di angkat oleh penulis.

Sedangkan data dokumen kepustakaan yaitu data yang di peroleh dari peraturan perundang-undangan, buku-buku dan bahan hukum lain yang mempunyai *relavansi* dengan masalah yang di angkat oleh penulis. Jenis data

yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari data *primer* dan data *sekunder*, yang meliputi:

- 1) **Data Primer** yaitu data yang di peroleh dari *informan* yang berkaitan dengan masalah penelitian ini. *Informan* adalah orang atau individu yang memberikan informasi data yang di butuhkan oleh penulis sebatas yang di ketahuinya dan penulis tidak dapat mengarahkan jawaban sesuai dengan yang di inginkannya. Seorang *informan* adalah sumber data yang merupakan bagian dari unit *analisis*. Kebenaran informasi yang di berikan oleh *informan* adalah kebenaran menurut informan tersebut, bukan dari penulis.<sup>49</sup>Jumlah *informan* ditentukan secara *purposive sampling*, yaitu memilih orang-orang tertentu oleh penulis berdasarkan ciri-ciri khusus yang di miliki sampel tersebut.<sup>50</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi *informan* adalah Branch Manager, Operasional Manager, Trainer, Para Supervisor, Team Leader serta cleaner PT Atalian Global Service Pekanbaru.
- 2) **Data Sekunder**, yaitu data yang di peroleh dari dokumen kepustakaan (*library research*). Penelitian ini di lakukan dengan mempelajari serta menelaah berbagai bahan kepustakaan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian, baik berupa peraturan perundang-undangan, buku literatur, makalah ilmiah hukum, pendapat parasarjana maupun artikel atau majalah hukum.

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 175

<sup>50</sup> Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 175

Dalam hal ini mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Pedoman Pelaksanaan *Outsourcing*).

Dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

#### **4. *Populasi dan Sampel***

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada para informan mengenai hubungan hukum baik terhadap perusahaan yang mempekerjakan mereka maupun perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada perusahaan yang. Wawancara di maksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara penulis dengan *informan* untuk mendapatkan informasi.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad *Op. Cit.*, hlm. 161

Teknik wawancara ini dianggap sebagai *metode* yang paling *efektif* dalam pengumpulan data lokasi, dianggap *efektif* karena penulis sebagai *interviewer* dapat bertatap muka langsung dengan *informan* untuk menanyakan perihal hak-hak yang telah diterima oleh *informan* sendiri, fakta-fakta yang ada dan pendapat maupun persepsi dari *informan* dan bahkan keinginan *informan*.<sup>52</sup>

Untuk *populasi* dalam penelitian ini, penulis menentukan *responden* dari PT Atalian Global Services Pekanbaru sebanyak 30% dari total keseluruhan karyawan sebanyak 462 orang yaitu 138 *responden*. Dan 138 *responden* ini penulis tentukan berdasarkan Area yang terbesar yaitu 4 area terbesar yang di miliki oleh PT Atalian Global Services Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

**Tabel I.2**  
4 (Empat) Area Terbesar PT Atalian Global Services Pekanbaru

No.	Partner/Klien	Ttl Kary & Urutan Besar Area	Persentase Responden	Total Responden
1	Mal Ciputra Seraya Pekanbaru	94 (1)	63%	60
3	Mal Giant MTC Panam	42 (4)	23%	10
9	Rumah Sakit Awal Bross Jansud	86 (2)	46%	40
10	Rumah Sakit Awal Bross Panam	60 (3)	47%	28
	<b>Total</b>	<b>462</b>		<b>138</b>

## 5. Alat Pengumpul Data

Lokasi penelitian dalam penelitian hukum empiris harus di sesuaikan dengan judul dan permasalahan.<sup>53</sup> Dalam penelitian ini lokasi yang penulis ambil adalah di 12 *Area* yang tersebar diseluruh Kota Pekanbaru yang relavan bagi

<sup>52</sup>Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm. 57

<sup>53</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit.*, hlm.170

penulis untuk mengadakan penelitian sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

## **6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

### **a. Teknik Pengolahan Data**

Setelah data dikumpulkan tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa sehingga data tersebut tersusun secara urut dan *sistematis*, sehingga akan memudahkan penulis melakukan *analisis*. Untuk mengolah data yang telah diperoleh dari wawancara, dan studi *literatur* kemudian diolah menggunakan *teknik*:

- 1). *Editing*, yaitu penulis menyeleksi dan mempelajari kembali semua data yang telah diperoleh untuk melengkapi data yang belum lengkap sehingga kelengkapan *validasi* data dan informasi terjamin.
- 2). *Klasifikasi sistematis*, yaitu semua data harus ditempatkan dalam *kategori-kategori* dan data dikelompokkan menurut permasalahan yang akan diteliti sehingga mudah dipahami.
- 3). *Interpretasi*, yaitu adanya upaya memahami dan menafsirkan kembali terhadap data yang di kumpulkan dalam rangka memperoleh kandungan makna data yang telah disajikan.

### **b. Analisis Data**

*Analisis* data merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan

*teori-teori* yang telah di dapatkan sebelumnya.<sup>54</sup> *Analisis* dalam penelitian ini bersifat *deskriptif*.

Bersifat *deskriptif* berarti dalam menganalisis penulis berkeinginan untuk memberikan gambaran atau pemaparan hasil penelitian yang dilakukan.<sup>55</sup> Sedangkan pendekatan *analisis* dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *kualitatif*, yakni suatu cara *analisis* hasil penelitian yang menghasilkan data *deskriptif analitis*, yaitu data yang dinyatakan oleh *informan* baik secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>56</sup>

#### **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah penarikan kesimpulan *induktif*. Penarikan kesimpulan *induktif* adalah penarikan kesimpulan yang ditarik dari permasalahan-permasalahan khusus (mengandung pembuktian dan contoh-contoh fakta) dan yang diakhiri dengan kesimpulan yang berupa pernyataan umum.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 180

<sup>55</sup> *Ibid.*, hlm. 183

<sup>56</sup> *Ibid.*, hlm. 192