

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perlindungan Hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”, perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia.<sup>1</sup>

*Outsourcing* dapat dikatakan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan/penyedia atau pengerah tenaga kerja. Disini berarti bahwa terdapat dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, dan hubungan kerja hanya dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (OUTSOURCING) Di Kota Ambon*, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 13 Bulan Juli-september 2013, hlm.59-69

<sup>2</sup> Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9 No. 1 Januari 2009 ,hlm.67-75

Kegiatan *outsourcing* dilakukan oleh perusahaan jasa penyalur tenaga kerja yang mengajukan proposal untuk menempatkan tenaga kerja untuk bekerja di pada perusahaan yang dituju. Apabila perusahaan calon pengguna tenaga kerja tertarik dapat menyetujui dengan membuat perjanjian kerja tertulis antara perusahaan pengguna dengan perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian pelaksanaan *outsourcing* tersebut.

Akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas tersebut sudah habis atau sudah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan *outsourcing* memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja diantara mereka telah berlangsung bertahun-tahun.<sup>3</sup>

Mengenai Perjanjian Kerja disini menurut sistematik Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7A Buku III KUH Perdata dengan judul “ Perjanjian untuk melakukan pekerjaan”. Perjanjian kerja baru masuk dalam KUH Perdata tahun 1926 dengan Staatsblad

---

<sup>3</sup> Danamik, Sehat. *outsourcing & perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta :DSS publishing, 2006, hlm. 6

1926 No. 335, yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 1927. Adapun dalam perjanjian kerja dapat di bedakan dalam pengertian luas mencakup 3 (tiga) macam perjanjian :

- a. Perjanjian Kerja (dalam arti sempit)
- b. Perjanjian Pemborongan
- c. Perjanjian Menunaikan Jasa

Sedangkan yang di maksud dalam Perjanjian Kerja dalam arti sempit yaitu perjanjian Kerja merupakan salah satu bentuk dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan perjanjian antara buruh dengan majikan untuk melakukan pekerjaan dengan upah. Beda antara perjanjian kerja dengan perjanjian pemborongan dan perjanjian menunaikan jasa, bahwa dalam perjanjian kerja ada unsur wewenang pemerintah, sedangkan pada perjanjian pemborongan maupun pada perjanjian menunaikan jasa tidak ada unsur wewenang pemerintah.<sup>4</sup>

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik outsourcing ini menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh. Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya disini adalah

---

<sup>4</sup> F.X. Djumaldi. , *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, hlm. 1-2

keuntungan yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.<sup>5</sup>

Upah dapat berupa uang, berupa barang atau jasa. Mengenai upah berupa uang, KUH Perdata Pasal 1602h menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia. Jika upah itu ditetapkan dengan mata uang Asing, perhitungannya dilakukan menurut kurs pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran.

Upah berupa barang keperluan sehari-hari disebut upah-in-natura atau *catu*. Pasal 1602x KUH Perdata mewajibkan majikan jika seorang buruh yang bertempat tinggal padanya sakit atau mendapat kecelakaan selama berlangsungnya hubungan kerja tetapi paling lama untuk waktu enam minggu, menguruskan perawatan dan pengobatannya sepantasnya sekedar hal ini tidak diberikan berdasarkan peraturan lain.

Untuk mencegah pembayaran upah dengan barang hasil perusahaan, yang tidak langsung diperlukan untuk penghidupan sehari-hari (*Truck-stelsel*) KUH Perdata pasal 1601p melarang pemberian upah pada buruh yang tidak bertempat tinggal pada majikan, lain dari pada:

- a. Uang
- b. Makanan yang harus dimakan, beserta bahan makanan, bahan penerangan dan bahan bakar yang harus di gunakan di tempat pemberian
- c. Pakaian yang harus dipakai dalam menjalankan pekerjaan (pakaian kerja)

---

<sup>5</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Penerjemah: Ali Yahya, Penerbit, Jakarta: Al-Husada, 2007, hlm. 71

Untuk mencegah pengekangan terhadap kebebasan buruh dalam penggunaan upahnya, majikan dilarang mengikat buruh supaya upahnya atau pendapatan lainnya seluruh atau sebagian dipergunakan menurut cara-cara tertentu (Pasal 1601s KUH Perdata). Dari ketentuan ini dikecualikan ikatan dimana buruh ikut serta dalam dana, asal dana itu memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dengan undang-undang (Pasal 1601s ayat (2)).<sup>6</sup>

Perlindungan Hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperetas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termajinalkan dalam hubungan kerja, “Kelompok yang termajinalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marjinalisasi tersebut berimplikasi ekonomi”.<sup>7</sup>

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antara keduanya. Dalam konteks inilah hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

---

<sup>6</sup> Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta:Djambatan,1980,hal. 78

<sup>7</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi,2008,hlm.270

Aturan penyerahan pekerjaan diatur didalam UU No. 13 Tahun 2003, dalam pasal 64-66 terbagi menjadi dua macam, perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja. Oleh karena itu, dalam perjanjian kerja, pekerja harus cermat dalam mempelajari isi perjanjian kerja dengan perusahaan. Pada intinya ada dua jenis outsourcing, yakni *BPO (Business Process Outsourcing)* yang identik dengan subkontrak dan *labour supply outsourcing* atau perekrutan buruh melalui perusahaan penyaluran tenaga kerja yang dalam perjalanannya ada perbedaan perspektif terhadap *outsourcing* antara tenaga kerja dengan pengusaha. Perbedaan tersebut diantaranya mengenai status hubungan kerja, upah yang diterima, hak berserikat hingga kepesertaan perlindungan sosial. Pekerja menginginkan hubungan kerja *outsourcing* dihapus karena merugikan buruh, sedangkan Lis kapitalisme menginginkan keuntungan yang sebesar besarnya.<sup>8</sup>

Oleh karena itu, perlu keseragaman terlebih dahulu dalam memahami *outsourcing* demi menemukan kesesuaian antara fikih dan realita di lapangan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Dasar perjanjian kerja kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dasar hukum praktik *outsourcing* diidentikkan dengan maksud pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan

---

<sup>8</sup> Triyono, *Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing Pada Industri Galangan Kapal Kota Batam*, Jurnal PKS Vol 15 No 3 september 2016, hlm. 235-244

Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, terakhir Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 sebagai pengganti dari Kepmenaker RI No. 101 dan No. 220 Tahun 2004.<sup>9</sup>

Berdasar dari hal tersebut, pengaturan hak-hak pekerja sangat penting dalam kehidupan industri Indonesia yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari Pancasila sebagai falsafah Bangsa Indonesia dan UUD 45 sebagai dasar hukum konstitusi Indonesia. Dicanangkannya hukum sebagai panglima dan sifat hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka dimunculkan aturan-aturan tentang ketenagakerjaan, aturan tersebut berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Tenaga Kerja, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan pemerintah maupun keputusan pemerintah yang berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan.

Salah satu persoalan penting dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yaitu tentang hak-hak dasar pekerja, dan perlindungan atas keberlangsungan kerja (jaminan kerja). Akan tetapi perkembangan dan fenomena ini muncul semenjak diberlakukannya Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi. Disebutkan bahwa outsourcing sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam menarik iklim

---

<sup>9</sup> Darwis Anatami, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing*, jurnal AL-'ADALAH Vol. XIII, No. 2, Desember 2016, hlm. 205-214

investasi di Indonesia. Maka mulailah terjadi perubahan hubungan kerja dari permanen (kerja tetap) menjadi kerja kontrak/*outsourcing* yang penerapannya menjamur di kalangan perusahaan Indonesia, dengan meminjam ketentuan yang tercantum dalam pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.<sup>10</sup>

Pada 17 Januari 2012 lalu, Mahkamah Konstitusi (MK) memutus permohonan pengujian UUK yang diajukan oleh ketua umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik (AP2ML) Didik Suprijadi. Dalam pertimbangannya, MK menegaskan *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi. Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model *outsourcing*. **Pertama**, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antar pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). **Kedua**. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis. Sementara model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan

---

<sup>10</sup> Darwis Anatami, *Ibid.* hlm.205-214

tindakan perlindungan. Meski demikian, berdasarkan pemberitaan yang menginformasikan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Dianggap Makin Melegalkan *Outsourcing*, kalangan pekerja dan pengusaha masih berbeda pandang melihat hal tersebut.

Guna menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kmenetrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencoba menindaklanjuti Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 itu melalui Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Tanggal 17 Januari 2012.

Mengenai Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 diatur bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat (4) macam, yaitu :

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

#### 4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja<sup>11</sup>

Berdasarkan Undang-Undang No 2 tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan diupayakan melalui perundingan bipatrit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila upaya bipatrit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak melakukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan.

Kemudian, Dinas Ketenagakerjaan mencatatkan pengaduan tersebut dengan menyediakan formulir pengaduan untuk di isi oleh para pihak. Salah satu atau kedua belah pihak yang mengadukan perselisihannya untuk dicatat oleh Dinas Ketenagakerjaan harus melampirkan bukti-bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian penyelesaian bipatrit telah dilakukan ( Pasal 4 ayat (1) UU PHI). Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud di atas tidak dilampirkan, maka Dinas Ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Selanjutnya Dinas Ketenagakerjaan melakukan pemanggilan kepada para pihak untuk menawarkan jalan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator ( Pasal 4 ayat (5) UU PHI).

Penyelesaian konsiliasi melalui Dinas Ketenagakerjaan dilakukan untuk menangani penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

---

<sup>11</sup> Dahlia dan Agatha Jumiati, *Penyelesaian Perselisihan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004*, jurnal WACANA HUKUM Vol. IX, 2 Oktober 2011, hlm. 39-51

hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan penyelesaian arbitrase melalui Dinas Ketenagakerjaan dilakukan untuk menangani penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Berdasarkan uraian kalimat diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing*, maka dari itu penulis meninjau lebih jauh melalui penulisan guna penyusunan skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011”**

#### **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* sebelum putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Apa kendala yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*?
2. Apa isi amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 melalui Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/2012?
3. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* pasca putusan MK No 27/PUU-IX/2011?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* sebelum putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Apa kendala yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*
2. Untuk mengetahui isi amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 berdasarkan Surat Edaran No. B.31/PHIJSK/2012
3. Untuk memngetahui perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* pasca putusan MK No 27/PUU-IX/2011

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*.

##### 2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi perusahaan dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik *Outsourcing* dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

#### **E. Terminologi**

##### 1. Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang di rugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>12</sup> Karena sifat sekaligus tujuan hukum menurutnya adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat, yang harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum. Perlindungan Hukum merupakan tindakan bagi yang bersifat preventif dan represif.<sup>13</sup>

## 2. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>14</sup> secara garis besar penduduk di bagi menjadi dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis menurut dia perbedaan tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya di bedakan menurut batas umur.<sup>15</sup> Jadi yang di maksud

---

<sup>12</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti,2000,hlm.53

<sup>13</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*,Surabaya: PT. Bima Ilmu,1987,hlm. 2

<sup>14</sup> Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* , Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol 17 No 6, 2011,hlm 705-718

<sup>15</sup> Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT.Rineka Citra,1998.hlm. 3

tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia.

### 3. *Outsourcing*

*Outsourcing* merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata *Out* yang berarti “luar” dan *source* yang artinya “sumber”. Namun jika diintrodukir ke dalam bahasa Indonesia *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni “*contracting out*”. Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>16</sup> Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain :

- a. Hak atas upah yang layak
- b. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti
- c. Hak atas PHK
- d. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya

---

<sup>16</sup> Siti Kunarti, *Op. Cit*, hlm. 67-75

Dalam praktek penyerahan sebagian pekerja pada pihak lain (*outsourcing*) hak-hak tersebut merupakan sesuatu yang sangatlah sulit untuk di dapat oleh para pekerja kontrak (*outsourcing*).<sup>17</sup>

#### 4. Pasca Putusan MK No 27/PUU-IX/2011

Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya No 27/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa Pasal 64 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum dan kemudian Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 bahwa perusahaan penyedia tenaga kerja harus memenuhi persyaratan. Persyaratan penyediaan jasa pekerja/buruh, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan jasa penunjang yang dimaksud meliputi usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); usaha penyediaan makana bagi pekerja/buruh (*catering*); usaha tenaga pengaman (*security*/ satuan pengamanan); usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh sebagaimana Pasal 17 Permenakertrans No 19 Tahun 2012.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Barzah Latupono, *Op. Cit*, hlm.59-69

<sup>18</sup> Sugeng Hadi Purnomo dan Enny Komariyah, *Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011*, Mimbar Keadilan, Jurnal Ilmu Hukum Edisi Januari – Juni 2014, hlm.38-47

## **F. Metode Penelitian**

Dalam menyusun sebuah karya ilmiah diperlukan data-data yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan penelitian di lingkungan atau lingkup tertentu untuk mendapatkan data-data yang akurat dan faktual sesuai dengan tujuan yang diinginkan penulis. Untuk memperoleh data yang akurat dan faktual di perlukan menggunakan metode penelitian. Dalam penulisan skripsi, metode penelitian yang di pakai adalah metode penelitian yang berada di bawah disiplin ilmu hukum khususnya Hukum Administrasi Negara.

Kerangka berpikir ahli hukum dalam metode penelitian menurut Soerjono Soekanto adalah :

“Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Di samping itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap faktor hukum permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.”<sup>19</sup>

### **1. Metode Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif. Penelitian Yuridis dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan juga disebut penelitian kepustakaan. Sedangkan penelitian secara Normatif dilakukan dengan cara meneliti dari buku-

---

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1981, hlm. 43

buku kepustakaan yang merupakan data sekunder. Pendekatan secara Yuridis karena penelitian bertitik tolak dengan menggunakan kaidah hukum, khususnya ilmu hukum ketenagakerjaan dan peraturan peraturannya terkait. Sedangkan pendekatan secara Normatif karena pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai implikasi hukum mengenai Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Pasca Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.

## 2. Spesifikasi Penulisan

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yaitu melakukan deskripsi terhadap hasil penelitian dengan data yang selengkap dan sedetail mungkin. Deskripsi dimaksudkan adalah terhadap data primer dan data sekunder yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* pasca putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan peraturan perundang-undangan dan teori yang relevan.

## 3. Jenis Sumber Data

- a. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari bahan kepustakaan.<sup>20</sup> Pengumpulan data ini dilakukan dengan study atau penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan mempelajari peraturan-peraturan, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder yang dikumpulkan terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

---

<sup>20</sup>Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Jakarta: Ghalia, 1994, hlm. 11

#### A. Bahan Hukum Primer

Menurut Soerjono Soekanto bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma atau kaidah dasar yaitu pembukaan Undang-Undang 1945, peraturan dasar, peraturan Perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan misalnya hukum adat, yurisprudensi, traktat dan KUHP.<sup>21</sup>

Bahan Hukum Primer dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)
- b. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri
- d. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- e. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/buruh
- f. Undang-Undang No 12 Tahun 2011
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012
- h. KUH Perdata tahun 1926 dengan Staatsblad 1926 No. 335
- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya
- j. Kepmenakertrans No. 101/Men/VI/2004
- k. Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004
- l. Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006
- m. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

---

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, *Op. Cit*, hal.151-152

## B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder biasanya sangat erat hubungannya dengan bahan hukum primer yang dapat membantu untuk menganalisis dan memahami bahan hukum primer.<sup>22</sup> Bahan hukum sekunder berasal dari data yang diperoleh dari bahan kepustakaan, yang meliputi bahan-bahan dokumen, laporan, hasil penelitian terdahulu, peraturan perundang-undangan yang berkaitan, dan buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang menjadi topik penelitian.

## C. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus hukum, ensiklopedia dan artikel.

## 4. Metode Pengumpulan Data

- a. Studi kepustakaan adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang di ambil dari berbagai referensi, seperti buku-buku,internet atau literature, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori sebagai bahan dalam penulisan skripsi. Namun untuk membantu peneliti dalam menguatkan hasil penelitian, peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan wawancara sebagai pendukung. Wawancara itu digunakan oleh peneliti untuk meneliti hal ini.

### 1. Wawancara (interview)

Wawancara menurut S. Nasution dalam bukunya *Metode Research* menjelaskan bahwa wawancara adalah suatu bentuk komunikasi atau

---

<sup>22</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Op. Cit*, hal.12

percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi dalam keadaan saling berhadapan atau melalui telepon. Wawancara ditujukan kepada para manager (atau yang setingkat) atau pengambil keputusan maupun *owner*. Yaitu mengumpulkan data dengan cara tanya-jawab langsung dengan yang berwenang yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Dari hasil wawancara penulis akan memperoleh data mengenai gambaran umum dan sejarah perkembangan perusahaan.<sup>23</sup>

#### 5. Metode Analisa Data

Analisis data adalah proses menyusun data agar data tersebut dapat ditafsirkan.<sup>24</sup> Dalam hal ini, analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif yaitu data yang tidak bisa di ukur atau dinilai dengan angka secara langsung.<sup>25</sup> Dengan demikian setelah data primer dan data sekunder berupa dokumen diperoleh lengkap, selanjutnya dianalisis dengan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### G. Sistematika Penulisan

Dalam urutan sistematika penulisan skripsi memberikan gambaran secara garis besar mengenai materi keseluruhan guna mempermudah pengkajian dan pemahaman hasil penulisan yang dilakukan, penulis menggunakan sistematika penulisan hukum sebagai berikut :

---

<sup>23</sup> S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara,2010,hlm. 113

<sup>24</sup> Dadang Kahmad, *Metode Penelitian Agama*,Bandung: CV. Pustaka Setia,2000,hlm. 102

<sup>25</sup>Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, Cetakan 3, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada ,1995,hlm.134

BAB I : Pada bab ini merupakan uraian pendahuluan yang memuat Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Terminologi, Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : Bab ini merupakan uraian tinjauan pustaka yang meliputi tinjauan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* yang di dalamnya terdapat istilah dan pengertian tenaga kerja *outsourcing*, hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*, perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* dalam hukum islam.

BAB III : hasil penelitian dan pembahasan mengenai gambaran Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* sebelum putusan MK No 27/PUU-IX/2011 dan kendala yang timbul dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing*, dan isi amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 berdasarkan Surat Edaran No. B.31/PHIJSK/2012, dan penerapan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* pasca putusan MK No 27/PUU-IX/2011

BAB IV: Berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah setelah dibahas dan saran-saran adalah rekomendasi penulis untuk memberikan sedikit solusi-solusi untuk kedepannya dari hasil penelitian yang dilakukan.