PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MELALUI SISTEM *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Prasyarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh :

UMMI HARTINI

02011181520168

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2018

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

KAMPUS PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : UMMI HARTINI

NIM : 02011181520168

Program Studi/Program Kekhususan : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA

JUDUL

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MELALUI SISTEM *OUTSOURCING* (ALIH DAYA) PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 26 Desember 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,	**Pembimbing Pembantu,**
Dr. H. KN. Sofyan Hasan, S.H., M.H.	**Dr.H.Zulkarnain Ibrahim,S.H.,M.Hum.**
NIP. 195801151983031006	**NIP. 195506161976121000**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya

Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Ummi Hartini
Nomor Induk Mahasiswa	: 02011181520168
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang/ 8 Maret 1998
Fakultas	: Hukum
Status Pendidikan	: S1
Program Studi	: Ilmu Hukum
Bagian Program Kekhususan	: Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh Gelar di Perguruan Tinggi maupun tanpa mencantumkan sumber. Skripsi ini tidak membuat bahan-bahan yang sebelumnya telah di publikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

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

Palembang, 26 – 12 – 2018

METERAI TEMPEL 5C885AFF501209432 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Yang membuat pernyataan,

Ummi Hartini

02011181520168

Motto dan Persembahan

Hidup ini seperti sepeda, agar tetap seimbang kau harus terus bergerak.

(Albert Einstein)

Skripsi ini Kupersembahkan Untuk:

- Kedua Orang Tua ku
- Adik ku
- Sahabat- sahabat ku
- Almamater ku Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT yang maha mendengar lagi maha melihat dengan segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berbentuk skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat yang selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakkan dinullah dimuka bumi ini.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MELALUI SISTEM *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011".**

Selama penulisan skripsi ini tentunya telah banyak pihak yang telah terlibat dalam membantu menyelesaikan penulisan ini baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebanyak – banyaknya bagi semua pihak yang telah dengan senang hati memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan selama penelitian ini sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Pada lembar ini secara khusus penulis ingin mengucapkan terimakasih sebanyak- banyak nya kepada kedua orang tua penulis yang selalu memberikan semangat penulis dari awal perkuliahan sampai akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Ucapan terimakasih selanjutnya penulis sampaikan

kepada Pembimbing Utama dan Pembimbing Pembantu saya yang senantiasa memimbing selama penulisan skripsi ini.

Ucapan terimakasih selanjutnya penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat yang senantiasa memberikan bantuan, dorongan serta motivasi sehingga sekripsi ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih sebanyak – banyaknya terhadap apresiasi semua pihak pada hasil penilitian yang tertuang dalam penulisan ini, penulis juga berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca.

Palembang, 2018

Penulis,

Ummi Hartini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ……...…….…...… i

HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN ……..…….....… ii

HALAMAN PERNYATAAN ……..... iii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN …….……...…… iv

KATA PENGANTAR ……..... v

DAFTAR ISI ……...……..... vii

ABSTRAK ……...……..... x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang ……..…..... 1
B. Rumusan Masalah ……....……. 9
C. Tujuan Penelitian …….……..... 10
D. Manfaat Penelitian ……..……... 10
E. Ruang Lingkup ……..…… 11
F. Kerangka Teori ……..... 11
G. Metode Penelitian ……...……...…… 14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Sistem Hukum dan Pengaturan *Outsourcing* …..……….. 18
   1. Sistem Hukum *Outsourcing* ……...…….....…….....… 18
   2. Pengaturan *Outsourcing* (Alih Daya) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ……..…..…… 20
   3. Pihak-Pihak Dalam *Outsourcing* (Alih Daya) …….....……... 26
      a. Pekerja/Buruh ……..……..... 26

b. Perusahaan Pemberi Pekerjaan ……..…… 27
B. Perjanjian Kerja ……...……..… 28
1. Pengertian dan Tujuan Perjanjian Kerja ……..……..... 28
2. Syarat-Syarat Sah Perjanjian Kerja ……..……... 31
3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja ……..……... 37
4. Asas-Asas Dalam Suatu Perjanjian ……...…..… 41
C. Pengaturan Perusahaan Penyedia Jasa Kerja ……..…..…. 45
1. Pengertian Hukum Perusahaan dan Sumber Hukum Perusahaan …..….. 45
2. Ruang Lingkup Hukum Perusahaan ……..…….. 46
3. Eksistensi Perusahaan Dalam Kehidupan Sosial dan Ekonomi Global ... 48
4. Korelasi Perjanjian Kerja Dengan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja (PKB) ……..……. 49
D. Perlindungan Hak-hak Pekerja/Buruh Kontrak ……..…...…… 52
1. Hak-hak yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja …..…… 53
2. Hak-hak yang Berkaitan Dengan Upah ……..……..…... 53
3. Hak-hak yang Berkaitan Dengan Jaminan Sosial ….……..……. 55
4. Hak-hak yang Berkaitan Dengan Kompensasi PHK ……..……. 58
BAB III PEMBAHASAN
A. Bentuk Hubungan Hukum Perburuhan Dengan Perusahaan Sistem *Outsourcin*g Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ……..……..... 59
1. Hubungan Hukum Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dan Buruh/Pekerja Sistem *Outsourcing* ....…….……... 59
2. Perjanjian *Outsourcing/* Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM 63
3. Berakhirnya Hubungan Perjanjian Kerja Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan 67
B. Perlindungan Hukum Terhadap Kinerja Pekerja Sistem *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 ……..…...… 68

1. Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pengupahan Bagi Pekerja Kontrak /*Outsourcing* …..…….....……..… 70
2. Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial …….....……... 82

C. Pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan ……....…….….. 84
1. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) tentang *Outsourcing*…...…...….. 84
2. Kedudukan *Outsorcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/ 2011 …….....**.....** 94
3. Efektifitas Dari Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 tentang Pekerja *Outsourcing* ……..... 98

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan ……..…….. 106
B. Saran ……..…… 107

DAFTAR PUSTAKA …….……....108

Abstrak

Berkembangnya hubungan industrial Ketenagakerjaan melalui sistem *outsorcing* banyak menimbulkan suatu problematika bagi perkembangan pekerja/buruh. Banyak hak-hak pekerja terabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Selain itu sistem Ketenagakerjaan *outsourcing* tidak sejalan dengan tujuan dan cita-cita konstitusi Negara Republik Indonesia yang termuat di dalam alinea ke-empat UUD 1945 yaitu : "*Untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*". Sehingga berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan yang dibahasa dalah mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja melalui sistem *outsourcing* berdarakan Perundang–Undangan. Metode yang digunakan untuk menemukan jawaban dari permasalahan tersebut menggunakan metode penelitian Normatif. Hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang artinya Putusan tersebut masih melegalkan atau membolehkan sistem Ketenagakerjaan *outsourcing* hanya saja Mahkamah Konstitusi mensyaratkan ada dua model Ketenagakerjaan outsourcing yaitu dalam Model Pertama, Mahkamah Konstitusi mengharuskan pekerja yang bekerja dibidang *outsourcing* dengan bentuk PKWTT yang apabila sudah tidak dibutuhkan maka akan mendapatkan pesangon dan tunjungan-tunjangan lain, sedangkan untuk Model Kedua perusahaan *outsourcing* dapat menggunakan PKWT, tetapi harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada..

Kata Kunci : *Outsourcing*, Pekerja/Buruh, Putusan Mahkamah Konstitusi

Pembimbing Utama,

Dr. H. KN. Sofyan Hasan, S.H., M.H.

NIP. 195801151983031006

Pembimbing Pembantu,

Dr.H.Zulkarnain Ibrahim,S.H.,M.Hum.

NIP. 195506161976121000

Ketua Bagian Hukum Perdata

Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum.

NIP. 196511011992032001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan modern seperti saat sekarang ini, manusia pasti mempunyai banyak kebutuhan yang harus dipenuhi.Kebutuhan itu beranekaragam mulai dari kebutuhan pokok sandang, papan, maupun pangan sampai kebutuhan barang – barang mewah. Agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya itu, Manusia dituntut untuk mencari dan memenuhi kebutuhan mereka dengan cara bekerja. Baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri (Bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri) maupun bekerja dengan orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ituia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.[1]

Selain itu,Peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dan sekaligus tujuan pembangunan itu sendiri.Hal ini menjadi perhatian khususbagi pemerintah dalam mengatasi persoalan hubungan industrial ketenagakerjaan agar hubungan industrial dapat berjalan secara harmonis,Selaras dan serasi.

Peran pemerintah dalam hal ini salah satunya adalah sebagai fungsi dalam menetapkan regulasi dan melakukan pengawasan terhadap Undang-Undang di bidang Ketenagakerjaan.Salah satu regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah di bidang

[1]Zainal Asikin, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cetakan ke-8*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, , hlm. 1.

Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun isu baru yang baru diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengenai *"outsourcing*".

Istilah *outsourcing* dalam Bahasa Indoneia dikenal dengan istilah "alih daya".Sedangkan menurut Maurice F Greaver II *outsourcing*diartikan sebagai "*strategic use of outside parties to perform activities.Traditionally handled by internal staf and respurces".*Definisi tersebut dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusanya kepada pihak lain*(outside provider),* dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Ada juga Pandangan yang mengatakan *outsourcing* merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsoucing)*.[2]

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata tidak menyebutkan secara tegas istilah *outsourcing*. Namun pengertian *outsourcing* bisa dijumpai dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan *outsourcing* merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaanpekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.[3]

---

[2] L.Husni, Any Suryani Hamzah, 2014,"Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem *outsourcing*, Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat'', *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* , Jilid 45 No.3.

[3]Chrys Wahyu Indrawati, Sukarmi, 2017, "Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu", studi di Bank Jateng, Vol.4 No.3.

Praktek *outsourcing* pada saat ini semakin marak dilakukan baik dari kalangan pengusaha maupun penyedia jasa outsourcing itu sendiri. Seiring dengan berkembangnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan sistem *outsorcing*banyak menimbulkan suatu hal negatif bagi perkembangan pekerja/buruh. Banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*.Sehingga tenaga kerja yang dikeluarkan ternyata belum sepenuhnya "ahli".Selain itu, terkadang *positioning* mereka salah, sehingga timbul dampak dari *the wrong man on the wrong place* yang mengakibatkan ketidakseimbangan pekerja.[4]

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".Dalam hal iniPemerintah wajib memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam mempekerjakan *outsourcing*, perusahaan harus pula memperhatikan kesejahteraan pekerja yang bersangkutan, misalnya dalam persoalan waktu kerja.Waktu kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.Hal ini terkait dengan kesejahteraan dari para pekerja/buruh.Demi untuk mendapatkan pekerja maksimal dan mencapai target yang diinginkan pengusaha menerapkan prinsip efisiensi, sehingga tidak jarang pengusaha mengeksploitasi tenaga pekerja /buruh untuk bekerja melebihi waktu normal atau batas waktu yang telah

[4]*Ibid.*

ditentukan.Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh dibatas waktu normal maka pengusaha tersebut wajib memberi upah kerja lembur.[5]

Menurut Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.[6]Akan tetapi ada beberapa hal yang menjadi perhatian dalam masalah kelayakan upah sehingga dapat memicu hubungan antagonistik antara buruh dan pengusaha.pengupahan, meskipun telah ada Undang-Undang yang mengaturya tetap saja menjadi pemicu. Karena bagaimanapun, untuk mencapai margin usaha yang besar, sebuah perusahaan harus menekan sedapat mungkin biaya operasional, biaya peusahaan yang salah satu komponen nya adalah upah buruh.[7]

Tujuan dalam memberikan perlindungan, pembelaan hakdan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layakbagi pekerja/buruh dan keluarganya.dapat kita lihat antaralain daridua sudut pandang, sebagai berikut: pertama, sudut pandang pekerja/buruh dalam hal eksploitasi dan diskriminasi, Jika diamati dari fakta upah yang dibayarkankepada pekerja, pada umumnya pemerasan bukan sekedarpelanggaran sosial lagi.

---

[5]Andre Setiawan, E Imma Indra Dewi, 2014, "Pemenuhan Hak Pekerja *Outsourcing* Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal",*Jurnal di PT Trakindo Utama Balikpapan*.

[6]http://setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentangPengupahan.

[7]Heru suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan",*Jurnal Yuridis*, Vol 3, No. 2.

Menurut M.Yahya Harahap tindakanpengusaha telah menindas dan memeras pekerja untukmenumpuk kekayaan yang melimpah bagi pihak pengusaha.Upah yang diterima, tidak sesuai dengan struktur upah yangrealistis dan aktual, yang mereka terima jauh dari pemenuhanstandar kebutuhan pokok (primary need). Hal ini sama sekalitidak mungkin memenuhi jaminan kehidupan.[8]Dalam dunia ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha harusnya mempunyaihubungan yang saling menguntungkan, selaras, dan seimbang.Pekerja memberikan tenaganya untuk produk dan jasa, sedangkan pengusaha membayar upah yang sesuai atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa yang dijual pada konsumen. Akan tetapi, dalam perkembangannya permasalahan ketenagakerjaansalah satunya berkaitan dengan sistem *outsourcing* atau sering disebut juga denga kerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dimana sistem kerja fleksibel jaminan sosial dan upah layak tidak selalu diperhatikan.

Masalah masalah yang sering dihadapi pengguna tenaga *outsourcing* yaitu pertama beralihnya hubungan hukum dalam outsourcing yang merugikan pekerja, misalnya tidak terdapat adanya pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di PHK (pemutusan Hubungan Kerja) dan juga tidak adanya keikutsertaan bagi pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial. kedua, rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing,* berdasarkan perjanjian kerja yang bersifat waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dan penerima pekerja pada umumya dibatasi masa

[8] Zulkarnain Ibrahim, 2016, "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja", *Jurnal Media Hukum*, Vol 23 No.25.

berlakunya, tidak ada kepastian kesinambungan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai buruh.[9]

Sistem hubungan yang terberntuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas keperibadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia sudah mulai agak memudar.[10]Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia pada era saat ini sudah mulai terlupakan khususnya dalam hubungan industrial terhadap ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing*.Jika dilihat dalam sila sebagai falsafah bangsa kita mengenai hubungan industrial antara pengusaha dan buruh banyak problematika yang terjadi dikalangan pekerja / buruh.

Pengusaha tidak lagi memikirkan akan nasib pekerja/buruh yang paling terpenting bagi pengusaha adalah mempekerjakan para buruh dengan mentarget perusahaannya dan mencari untung sebesar – besarnya dengan cara memeras tenaga buruh secara maksimal.Apalagi dalamPraktek *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tertentu. Tetapi tidak demikian dengan pekerja yang selama ini lebih banyak dirugikan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan

[9] Angelina Londa, 2015, "Konstruksi Social Pekerjaan *Outsourcing* di Kalangan Buruh Pertambangann di Bontang", *Jurnal Penelitian*.

[10]Fritje Rumimpunu, 2014, "Sistem Hubungan Industrial, Pancasila di Indonesia Dengan Tenaga Kerja Perusahaan Dilihat Dari Aspek, Undang – Undang No. 13 Tahun 2003" Vol 2 No.2.

seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan dan merugikan pekerja sehingga berdampak buruk bagi pekerja buruh di Indonesia.

Secara umum prioritas kesejahteraan pekerja/buruh menurut teori hierarki dari Abraham Maslow adalah menghendaki terpenuhnya kebutuhan pada tingkat fisiologis dan pada tingkat keselamatan atau rasa keamanan, yaitu upah yang dibawa kerumah cukup untuk memenuhi semua kebutuhan (sandang, papan, pangan) dengan jangka waktu pemenuhanya berlanjut sampai berakhirnya suatu hubungan kerjanya. Kepentingan pengusaha pada dasarnya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar – besarnya, Sedangkan kepentingan pekerja/buruh disini adalah untuk mendapatkan kesejahteraan dari atas apa yang telah dikerjakannya.Untuk itu, disinilah peran dan fungsi terhadap hubungan industrial sebagai jembatan untuk mengharmoniskan secara adil terhadap dua kepentingan yang saling berbeda.[11]

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja, dapat disimpulkan bahwa Mahkamah Konstitusi membolehkan praktik adanya sistem *outsourcing* dalam ketenagakerjaan.Sehingga dari "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, ada 2 model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing*yaitu :

a.Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yangmelaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT"), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT").

[11] *Ibid.*

b. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yangbekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwasetiap pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT.

Penyebab terbesar dari lemahnya keseimbangan hak dan kewajiban para pekerja *outsourcing* adalah karena :

(1) Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguransehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya.

(2) Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan penjatahandan seleksi ketat dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan.

(3) Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, Sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu.

(4) Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait

masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu.

(5) Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya skill yang dimiliki pekerja.Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat teknologi, pekerja tidakbekerja dengan mengandalkan pendidikan dan skill yang dimiliki atau dapatdikatakan kualitas dari pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebih murah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja.

Sehingga dalam kesempatan yang baik ini Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam penulisan skripsi yang diberijudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MELALUI SISTEM *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebagaimana dipaparkan dalam latar belakang penulisan diatas, maka dirumuskan beberapa pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana bentuk hubungan hukum perburuhan dengan sistem *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap kinerja pekerja dengan menggunakan sistem *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011?

3. Bagaimana pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan hukum perburuhan dengan sistem *outsourcing* ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 TentangKetenagakerjaan dan Undang-Undang lainnya yang berkaitan.
2. Untuk mengetahui tujuan dan perlindungan hukum terhadap kinerja pekerja dengan menggunakan sistem outsourcing pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 dan pengaruh terhadap perusahaan yang melakukan sistem *outsourcing.*
3. Untuk mengetahui pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Pembahasan terhadap masalah yang akan diperoleh dalam skripsi ini akan dapat memberikan gambaran tentangupaya hukum dalam

penyelesaian masalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara perusahaan dan tenaga kerja. Selain itu, penulisan inidapat bermanfaat sebagai suatu kontribusi dalam pemikiran baik dari para sarjana/ahli maupun dari penulis sendiri bagi dunia pendidikan terkhususnya dalam bidang perjanjian dan ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan informasi dan menjadi acuan wacana bagi para praktisi yang ingin lebih mengetahui tentang PKWTdalam ketenagakerjaan.Kemudian untuk memahami permasalahan yang timbul pada perjanjian tersebut, serta penyelesaiannya.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini dibatasi pada bagaimana hubungan hukum dan penyelesaian sengketa dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011.

F. Kerangka Teori

Dalam penelitian hukum adanya kerangka teori dan landasan dasar merupakan syarat yang sangat penting. Kerangka konsepsional atau kerangka teori dalam suatu penelitian mencakup konsep atau definisi – definisi opersionil.[12] Definisi disusun

[12] Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet 3, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 133.

berdasarkan pada perundang- undangan dan dapat pula didasarkan pada hal– hal diluar peraturan perundang – undangan.

1. **Teori Perlindungan Hukum**

Menurut Satjipto Rahardjo bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengyoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang laindan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[13]

Sedangkan menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkandiskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.[14]

2. **Teori Negara Kesejahteraan**

Kranenburg merupakanpenganut teori Negara kesejahteraan.Menurut dia, tujuan Negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan dalam hal ini mencakupi berbagai bidang, sehingga selayaknya tujuan Negara itu disebut plural yakni upaya pencapaian

[13] Satjipto Raharjo, 1993, Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah, *Jurnal Masalah Hukum*.

[14] Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya: 1987. hlm.29.

tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang.[15]

Buruh sebagai pihak yang lemah, selayaknya mendapatkan perlindungan, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain : dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

3. Teori Nilai Kerja

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 keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik outsourcing.[16]

---

[15] Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Mora*l, Jakarta;PT. Gramedia, 1990,hlm.27.

[16] Baqir Sharief Qorashi, 2007,*Keringat Buruh, Hak Dan Peran Pekerja Dalam Islam,* Penerjemah: Ali Yahya, Penerbit Al-Huda, hlm.71.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan kajian hukum normatif untuk memahami penerapan norma–norma hukum terhadap fakta–fakta, sehingga diperlukan suatu telaah terhadap unsur–unsur hukum.[17] Penelitian hukum normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, yakni dengan mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut kemudian disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan yang berhubungan terkait masalah yang diteliti.[18]

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih ditujukan kepada pendekatan undang-undang (*statute approach*). Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.Selain itu.Pendekatan Perundang-Undangan (statute approach) merupakan metode pendekatan yang memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundangan-Undangan.

---

[17] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjaua Singkat*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 3.

[18] *Ibid.*,hlm.13.

Sumber Data

Sumber data utama yang dipergunakan adalah data sekunder, meliputi bahan bahan kepustaakaan yang diperoleh dari :

a. Bahan hukum primer

Kita dapat mendefinisikan sumber hukum primer sebagai aturan–aturan tertulis tentang perilaku manusia yang diberlakukan oleh negara.Sumber primer ini meliputi statuta yang diberlakukan oleh badan legislatif, keputusan pengadilan, dekrit eksekutif dan peraturan-peraturan atau keputusan badan pemerintahan.[19] Adapun bahan hukum primer yang mengikat, meliputi :

1. Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar 1945
2. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
7. Peraturan lainnya yang terkait.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan

[19] Morris L.Cohen dan Ibrahim R, 1995, *Penelitian Ilmu Hukum*, PT Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 20

dari pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu badan tertentu secara khusus yang akan memberi petunjuk kepada peneliti. 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 bukubuku 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 hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus hukum, ensiklopedia dan artikel.

3. MetodePengumpulan Bahan Hukum

Metode Pengumpulan Bahan Hukum dilakukan dengan menggunakan studi kepustakaan yaitu suatu bentuk pengumpulan data lewat membaca buku literatur, mengumpulkan, membaca dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian, dan mengutip dari data-data sekunder yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen, dan bahan-bahan kepustakaan lain dari beberapa buku-buku referensi, artikelartikel dari beberapa jurnal, arsip, hasil penelitian ilmiah, peraturan perundang-undangan bahan-bahan kepustakaan lainnya yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

4. MetodeAnalisisBahan Hukum

Data primer, data sekunder dan data tersier yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif secara deskriptif dengan memperhatikan penerapannya yang sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.Dalam model ini dilakukan suatu proses siklus antar tahap-tahap, sehingga data yang terkumpul akan berhubungan dengan satu sama lain dan benar-benar merupakan data yang mendukung peneliti dalam penyusunan laporan penelitiannya.[20]

5. Metode Penarikan Kesimpulan

Dalam perumusan masalah, penulis menggunakan Metode Penarikan Kesimpulan yang bersifat induktif, yakni merumuskan gagasan-gagasan khusus yang dilandaskan pada data yang ada.Setelah memahami arti dari berbagai hal yang meliputi berbagai hal yang ditemui dengan melakukan pencatatan-pencatatan peraturan, pernyataan-pernyataan,konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, akhirnya peneliti menarik kesimpulan.[21]

[20] HB Sutopo, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, UNS Press, Surakarta, hlm. 35.
[21] *Ibid.*, hlm. 37.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.

Djumaidi, 2005.*Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

---------, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Franz Magniz Suseno, 1990, *Kuasa dan Moral*. PT. Gramedia, Jakarta.

Gunawan Wijaya, 2007, *Seri Hukum Bisnis Memahami Prinsip Keterbukaan (Aan vulend Recht) dalam Hukum Perdata*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

HB Sutopo, 2002.*Metode Penelitian Kualitatif,* UNS Press, Surakarta.

Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mariam Darus Badrul zaman, 2005, *Seri Hukum Bisnis Memahami Prinsip Keterbukaan dalam Hukum Perdata*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Morris L. Cohen dan Ibrahim R. 1995.*Penelitian Ilmu Hukum,* PT Grafindo Persada, Jakarta.

Phillipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. PT. Bina Ilmu, Surabaya.

RR. Ani Wijayanti , 2004, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Bunga Rampai Masalah- Masalah Hukum Masa Kini*, UKI Press.

Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta.

--------- , 2003, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat,* PT Raja grafindo Persada, Jakarta.

Syaufii Syamsudin , 2005, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.

Tuti Rastuti, 2015, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, PT Refika Aditama, Bandung.

Zainal Asikin, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

----------, 2010, *Dasar- Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja GrafindoPersada, Jakarta.

Undang Undang

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011
4. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
6. Keputusan Menteri dan Transmigrasi No.KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen 100/24).
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagaian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Artikel Jurnal

Ahmad Hunaeni dan Tanti KiranaUtami, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”, Padjajaran *Jurnal Ilmu Hukum,* Vol .3, No.2.

Ahmad Soleh, 2007, “Masalah Pekerjaan Dan Pengangguran di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah*, Vol 6, No. 2.

Darwis Anatami, 2016, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam", *Jurnal Al'adalah,* Vol 13, No.2.

Dio Cristianta Sergio, 2016, "Bentuk-Bentuk Praktik *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol.04, No.04.

Dwi Liza Wati, 2015, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011", *JOM Hukum*, Vol. 2, No.1 .

Dwi Putro, 2006, "Tinjauan Hukum Terhadap Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia", Vol. IV, No. 7.

----------, 2016, Tinjauan Hukum Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Khususnya Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia, Vol IV, No 7.

Fithriatus Shalihah, 2017, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Persfektif HAM", Vol.1, No. 2.

Fritje Rumimpunu, 2014, "Sistem Hubungan Industrial, Pancasila di Indonesia Dengan Tenaga Kerja Perusahaan Dilihat Dari Aspek Undang – Undang No.13 Tahun 2003", Vol.2, No.2.

Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, "Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan", *Jurnal Yuridis*, Vol.3, No.2.

Kadek Agus Sudiarawan, 2016, "Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan *Outsourcing* Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja", *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Vol. 5, No.2.

Khairani, "Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011", *Jurnal Konstitusi*, Vol.11, No.4.

Lalu Husni, 2016, "Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem "*Outsourcing*" Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat", *Jurnal Masalah – Masalah Hukum*, Jilid 45, No.3.

----------, 2014, "Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem *Outsourcing*" Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat'', *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 45, No.3.

Lis Julianti, 2015, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia", Jurnal Advokasi, Vol.5, No. 1.

M. Hasan Muaziz, 2014, "Penyelesaian Hubungan Industrial Dalam Perspektif Sosiologi Hukum*", Jurnal Huukm*, Vol 29, No.1.

Rahardian Dimas, 2015, "Pengaruh Perjanjian Kerjadan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak – hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 28, No.1.

Refly R. Umbas, 2014, Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan, Vol.II, No.3.

Siti Kunarti, 2009, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol.9 No. 1.

Sonhaji, 2007, "Beberapa Permasalahan Perlindungan Pekerja *Outsourcing*", Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Jilid 46, No.2.

Sugeng Adi Purnomo, 2014, "Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No27/PUU-IX/2011", *Jurnal Ilmu Hukum.*

Ujang Charda S, 2017, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", Vol. 1, No.1.

Yuni Kartikasari, 2015, "Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perlindungan Pekerja *Outsourcing, Jurnal Mahasiswa HukumUniversitas Brawijaya*.

Zulkarnain Ibrahim, 2015, "Hakikat Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 44, No.4, FH Universitas Sriwijaya, Palembang.

----------, 2016, "Eksistensi Serikat Kerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja", *Jurnal Media Hukum*, Vol. 23, No.2, FH Universitas Sriwijaya, Palembang.

----------, 2005, “Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja“,*Jurnal Simbur Cahaya* No. 27 Tahun X Januari 2005, FH UNISSULA, Semarang.

Internet

http://setkab.go.id/inilah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, diakses pada tanggal 06 Juli 2018.

Rika Arba, Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja, diakses tanggal 26 sep 2018 pukul 13.00 WIB, artikel dari https://rikaarba.wordpress.com

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, diakses pada tanggal 2 Oktober 2018, Pukul 19:30 WIB, artikel dari https://id.wikipedia.org/wiki/Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Podani Notaras, Asas – Asas Dalam Hukum Perjanjian, diakses pada tanggal 21 September 2018 Pukul 20.10 WIB, artikel dari http://ilmuef.blogspot.com/asas-asas-dalam-hukum-perjanjian.html.

Shanto, Pengertian Buruh, , diakses tanggal 30 sep 2018 pukul 13.16 WIB, artikel dari artikel dari https://spn.or.id/pengertian-buruh.

Lutfiah Ayundasari, Pelaksanaan *Outsourcing* di Indonesia dan Dampaknya Bagi Buruh, diakses pada tanggal 21 September 2018 pukul 21.05 WIB, artikel dari https://lutfiahayundasari.wordpress.com.