

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK  
NORMATIF PEKERJA *OUTSOURCING***



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Melaksanakan Ujian Skripsi  
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh:**

**M. Hasri Garikamansyah**

**02011281621145**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2020**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : M. Hasri Garikamansyah  
NIM : 02011281621145  
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi

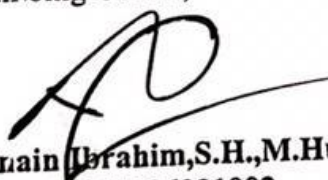
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK NORMATIF PEKERJA  
OUTSOURCING**

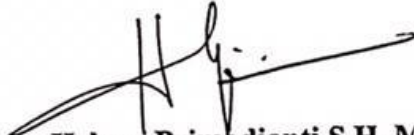
Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal dan dinyatakan  
memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, Februari 2020  
Mengesahkan,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,

  
**Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum**  
NIP. 195506161986031002

  
**Helena Primadianti, S.H., M.H**  
NIP. 198609142009022004



**Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Sriwijaya**

  
**Dr. Febrian, S.H., M.S**

NIP. 196201311989031001

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : M. Hasri Garikamansyah  
Nomor Induk Mahasiswa : 02011281621145  
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 6 Agustus 1998  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : S1  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Perdata

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

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

Palembang,

2020

M. Hasri Garikamansyah

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Belajarlh kamu semua, dan mengajarlh kamu semua, dan hormatilah guru-gurumu, serta berlaku baiklah terhadap orang yang mengajarkanmu”**

**- HR Tabrani**

Kupersembahkan kepada:

- ✓ Kedua Orangtuaku
- ✓ Saudara Laki-laki
- ✓ Kedua Saudara Perempuan
- ✓ Sahabat terbaik
- ✓ Almamaterku, Fakultas

Hukum

Universitas Sriwijaya.

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang melimpah kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK NORMATIF PEKERJA *OUTSOURCING*”** yang merupakan sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih belum sempurna, akan tetapi dengan segala kekurangannya kiranya skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya terkhusus mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya serta dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu hukum.

Palembang, 2020

M. Hasri Garikamansyah

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas bantuan, bimbingan, dan saran yang telah diberikan dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Drs. H. Murzal, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum, selaku pembimbing utama yang banyak membantu dan bersedia membimbing saya tanpa lelah serta memberikan nasehat dan pengarahan sampai penulisan skripsi ini selesai;
6. Ibu Helena Primadianti, S.H.,M.H., selaku pembimbing pembantu yang banyak membantu dan bersedia membimbing saya tanpa lelah serta memberikan nasehat dan pengarahan sampai penulisan skripsi ini selesai;
7. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Romsan, S.H., M.H., LL.M., selaku penasehat akademik yang telah memberikan arahan, dukungan, motivasi dan nasehat dari awal hingga perkuliahan ini selesai;

8. Kedua orang tua saya, papa dan mama terima kasih atas segala cinta kasih yang telah diberikan selama ini beserta doa, dukungan dan motivasi yang tak kunjung putus kepada saya;
9. Kakak laki-laki saya Riga Artansyah, S.T., ke-2 kakak perempuan saya Tri Senny Vallerie, S.STP, M.Si., Veska Prisilia Septarikananta, S.STP., terima kasih atas segala hiburan, semangat, dan doa yang selalu diberikan kepada saya;
10. Keluarga besar tersayang, terima kasih atas segala doa, dukungan, serta motivasi yang diberikan kepada saya;
11. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar memberikan ilmu kepada mahasiswa, serta selalu memberi dukungan untuk terus mengejar cita-cita dan menjadi insan yang berguna di masa mendatang;
12. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar melayani mahasiswa, memberikan kemudahan, dan kelancaran sarana prasarana selama penulis menjalani perkuliahan;
13. Seluruh teman-teman selama perkuliahan, Siska, Vanes, Shea, Zuhdi, Debby, Febby, Dila, terima kasih telah memberikan saya banyak bantuan dan dukungan mulai dari perkuliahan dan skripsi saya selesai.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu dalam skripsi ini, yang telah banyak membantu baik secara moril dan materil dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian tetap tertulis di dalam hati saya.

Semoga amal baik yang diberikan semua pihak mendapatkan imbalan yang setimpal dari Tuhan YME dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Palembang, 2020

M. Hasri Garikamansyah  
NIM 02011281621145



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
E. Ruang Lingkup.....	16
F. Kerangka Teori.....	16
G. Metode Penelitian.....	19
1. Tipe Penelitian.....	19
2. Pendekatan Penelitian.....	19
3. Bahan Hukum dan Sumber Hukum .....	20

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	21
5. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	22
6. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	22

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Perlindungan Hukum.....	23
B. Tenaga Kerja.....	30
C. <i>Outsourcing</i> .....	37
D. Hak-hak Normatif Pekerja.....	42

## **BAB III PEMBAHASAN**

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Normatif Pekerja <i>Outsourcing</i>	51
B. Kendala Dalam Pemenuhan Hak-hak <i>Outsourcing</i> .....	75

## **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran .....	82

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>85</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## ABSTRAK

Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK NORMATIF  
PEKERJA *OUTSOURCING*.

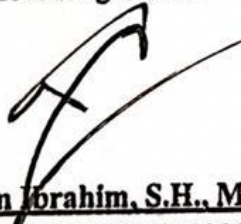
Nama : M. Hasri Garikamansyah

NIM : 02011281621145

Skripsi ini berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak normatif Pekerja *Outsourcing*". Tujuan dari penelitian skripsi ini untuk Mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja *outsourcing* dan untuk Mengetahui dan memahami apa saja kendala-kendala dalam pemenuhan hak-hak *outsourcing*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif dan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja *outsourcing* diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan kendala-kendala dalam pemenuhan hak normatif adalah aturan yang lama tidak bisa lagi mengikuti perkembangan zaman, mentalitas petugas yang menegakkan hukum, fasilitas yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan hukum, serta miminmnya kesadaran hukum diantara semua pihak.

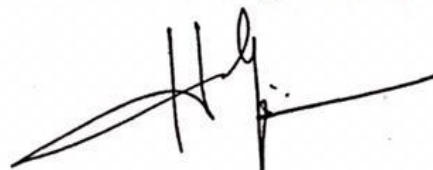
**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak-hak Normatif, *Outsourcing***

Pembimbing Utama



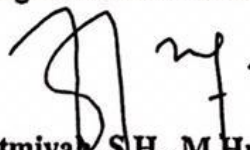
Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum  
NIP. 195506161986031002

Pembimbing Pembantu



Helena Primadianti, S.H., M.H  
NIP. 198609142009022004

Ketua Bagian Hukum Perdata



Sri Turatmiah, S.H., M.Hum  
NIP. 19651101199203200

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tujuan Negara secara tegas telah dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya dalam alenia ke IV (empat) yaitu:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Tujuan perlindungan Negara di bidang tenaga kerja tersebut di atas pada hakekatnya mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur secara materil dan spiritual dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jika dikaitkan dengan tujuan negara tersebut maka negara juga seharusnya turut menjamin kesejahteraan masyarakat, hal ini dapat diukur dari tingkat pekerja aktif yang ada di negara ini. Jika manusia sebagai pekerja atau tenaga kerja dapat diartikan sebagai proses dari terlaksananya produksi suatu perusahaan tersebut maka sesuai dengan bunyi Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.”

Selain dari pada pengaturan mengenai pekerjaan yang layak, negara juga mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja. Yang mana perlindungan tersebut merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan

Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.<sup>1</sup>

Namun perlu diingat yang menjadi dasar pekerja melakukan pekerjaannya adalah suatu perjanjian. sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian yang dibuat itu lalu berlaku sebagai suatu Undang-Undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara kedua pihak tersebut.<sup>2</sup>

Dimensi hubungan industrial mempunyai tiga dimensi, yaitu dimensi hubungan kerja, dimensi serikat pekerja serta dimensi konflik industrial dan penyelesaiannya. Pada bagian ini akan diuraikan ketiga dimensi tersebut dalam perspektif neoliberal, Marxian dan Pancasila yang mengacu pada Salomon.<sup>3</sup>

Maka manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja

---

<sup>1</sup> Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, Perlindungan Hukum Hak – hak Pekerja Outsourcing berdasarkan Asas Keadilan, *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional – Vol 1 Februari 2016*, hlm.1

<sup>2</sup> Nafia, Erlin Kristine, Endra Wijaya, 2017, Perlindungan Hak-hak Buruh pada Praktik Sistem Outsourcing sebuah Kesenjangan Penerimaan, *Jurnal Novelty – Vol 8 No. 2 Agustus 2017*, hlm. 253.

<sup>3</sup> Dinar Wahyuni, 2011, Posisi Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Pengelolaan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR RI*, hlm.139

karena manusia menghadapi ketidak pastian, baik itu ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Maka dari itu untuk menjamin semua itu maka terbentukla berbagai peraturan mengenai jaminan sosial.

Dalam hal ini yang perlu di berikan jaminan sosial yaitu pekerja, karena Pekerja adalah tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu akan jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan.<sup>4</sup>

Menurut Soepomo dalam Asikin perlindungan tenaga kerjadi bagi dalam 3 (tiga) macam:<sup>5</sup>

1. Perlindungan ekonomis,

yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial,

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, 2004, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.95

<sup>5</sup> Abdul Khakim, 2012, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm.61.

yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis,

yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja tersebut dapat memberikan semangat tersendiri bagi tenaga kerja namun dari pada itu juga mempunyai dampak positif dan terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja dan akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional menyebutkan “setiap tenaga kerja berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.” Kemudian Pasal lain juga menyebutkan, “Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud diwajibkan dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerjajsesuai dengan ketentuan Undang-Undang”.<sup>6</sup>

Diatur di dalam Undang–Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pasal 6 ayat (2) bahwa BPJS Ketenagakerjaan berhak menyelenggarakan<sup>7</sup>:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja/JKK
2. Jaminan Hari Tua/JHT
3. Jaminan Pensiun/JP
4. Jaminan Kematian/JKM

---

<sup>6</sup> Undang–Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

<sup>7</sup> Junaidi Abdullah, 2013, Bentuk–bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam – Vol 1 No.2*, hlm.123

Secara garis besar, jaminan sosial dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu yang bersifat jangka panjang seperti jaminan hari tua, pensiun, sementara putus kerja, dan kematian serta jaminan yang bersifat jangka pendek seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan diri. Pendanaan jaminan sosial berbentuk asuransi sosial dapat dipaksakan kepada setiap pajak, dilakukan karena mekanisme pasar (tidak ada pemaksaan) gagal memenuhi tujuan jaminan sosial. Asuransi komersial hanya bisa memberikan jaminan kepada yang mau dan mampu membeli saja.<sup>8</sup>

Untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja maka perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Namun bagaimana halnya dengan pegawai kontrak atau lebih dikenal dengan pegawai *outsourcing*. Sistem *outsourcing* sendiri dilegalkan oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam Pasal 64-66, sehingga dapat ditelisik bahwa para legislator sendiri merupakan agen terusan bagi para pengusaha dan negara disisi lain lewat pemerintahnya juga mendukung kegiatan ini<sup>9</sup>. Dalam hirarkinya Masalah tenaga kerja diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan 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>8</sup> Siti Ummu Adillah, Sri Anik, 2015, Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal berbasis Keadilan Sosial untuk Meningkatkan Kesejahteraan, *Jurnal Yustisia Vol 4 No.3*, hlm.506 – 507

<sup>9</sup> Maulana Saputra Sauala, 2015, *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Ditinjau dari aspek Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum, *Jurnal Pembaharuan Hukum Vol II No 2*, hlm.232.



Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 bahwa semua orang boleh bekerja baik laki-laki maupun perempuan, mampu untuk melakukan kegiatan kerja, menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat untuk dirinya sendiri maupun masyarakat luas yang ada. Selain itu, arti dari tenaga kerja disini sangatlah luas meliputi semua pejabat negara seperti Presiden, Ketua dan Anggota DPR, MPR, Menteri, semua pegawai negara baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, buruh, swa pekerja, penganggur, dan sebagainya.<sup>10</sup>

Namun yang menjadi perhatian penulis adalah tenaga kerja *outsourcing*. tenaga kerja *outsourcing* atau yang sering disebut alih daya dalam Undang-Undang tidak dijelaskan secara langsung namun pengaturannya terlihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 dikatakan: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis, dan didalam Pasal 1601 huruf b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dikatakan bahwa *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan.

Sedangkan pengertian *outsourcing* sendiri yaitu suatu perjanjian yang dilakukan antara suatu perusahaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, untuk suatu pekerjaan tertentu. Disini pihak pekerja/buruh mengadakan perjanjian kerjanya bukan dengan perusahaan dimana mereka bekerja, akan tetapi mereka membuat perjanjian kerjanya dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Demikian juga pemberian upahnya-pun diberikan oleh perusahaan penyedia jasa

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

tenaga kerja tersebut. Mereka biasanya dikontrak selama dua tahun, dan dapat diperpanjang satu tahun lagi. Sehingga lamanya 3 Tahun. Kalau akan diperpanjang kontrak kerjanya maka otomatis dia menjadi tenaga kerja tetap, yang bekerja di perusahaan tersebut. Permasalahannya bahwa waktu kerja kontrak ini terus menerus dilakukan, sehingga sangat merugikan bagi buruh/pekerja yang keadaannya sangat lemah<sup>11</sup>.

Sehingga hal inilah yang sangat membedakan tenaga *outsourcing* dengan tenaga kerja yang sudah di kontrak secara resmi atau dapat disebut tenaga kerja tetap. Dimana tenaga kerja *outsourcing* tidak akan memiliki jenjang karir karena berdasarkan kontrak atau perjanjian, yang mana perjanjian tersebut dapat diperpanjang atau tidak dengan posisi yang sama tanpa ada peningkatan posisi atau jabatan. Sedangkan pekerja tetap akan mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan kariernya karena benar-benar memenuhi ketentuan dalam Ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain itu bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran, tidak ada ketentuan sanksinya, sehingga sangat merugikan kepada pekerja/buruh yang di *outsourcing* itu. Sebagai contoh, *outsourcing* yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security*, adanya kelangsungan pekerjaan seorang buruh, karena seorang buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi di situ, akibatnya buruh akan mencari

---

<sup>11</sup> Khairani, 2012, Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) dari prespektif Hukum dan Penerapannya, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum No.56 Th. XIV*, hlm.66

pekerjaan lain lagi. Sehingga keberlanjutan pekerjaan menjadi persoalan bagi buruh yang menjadi tenaga *outsourcing* dengan perijinan kerja waktu tertentu. Kalau *job security* tidak terjamin, maka bertentangan dengan jaminan konstitusional mendapatkan pekerjaan yang layak.

Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:<sup>12</sup>

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
  - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
  - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

---

<sup>12</sup> Pan Mohamad Faiz, 2017, *Jurnal Outsourcing dan Tenaga Kerja (Outsourcing/Alih Daya dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan – Vol 1 No 4, Jakarta, 20 Mei 2007*, hlm.14.

Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan  
Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
  - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak.
  - c. Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Pelaksanaan *outsourcing*, dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai

kelemahan, terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seakan mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh Undang-Undang<sup>13</sup>.

Di negara Indonesia banyak sekali tenaga kerja *outsourcing* dan juga banyak tenaga kerja *outsourcing*/alih daya melakukan aksi demonstrasi karena merasa perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya dan berharap perusahaan membuat kebijaksanaan perusahaan yang lebih memperhatikan hak-hak dari para tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dan juga memberi perlindungan terhadap hak-hak para tenaga kerja *outsourcing*/alih daya.<sup>14</sup>

Pertumbuhan tenaga kerja *outsourcing* semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dimana menurut Badan Pusat Statistik di Indonesia, *outsourcing* meningkat dari tahun 2015 hingga sekarang, yaitu:

### **Tabel I**

#### **Data Pertumbuhan Tenaga Kerja *Outsourcing* dari Tahun 2015 - 2019**

---

<sup>13</sup> Lis Julianti, 2015, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia, *Jurnal Advokasi Vol.5 No.1 Maret 2015*, hlm.17

<sup>14</sup> Ashabul Khafi, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurisprudentie Vol 3 nomor 2*, hlm. 69.

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>
2015	1,97 Juta
2016	1,99 Juta
2017	2,18 Juta
2018	2,22 Juta
2019	2,24 Juta

**Sumber:** Ahmad Soleh, 2017, Masalah Ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa adanya lonjakan tajam yang terjadi pada 2016 ke 2017, dimana lonjakan ini mengartikan adanya angkatan kerja yang meningkat dan memilih untuk menjadi tenaga alih daya/*outsourcing* dibandingkan berkerja sebagai tenaga ahli pada industri atau lainnya. Padahal jika dilihat masa kerja tenaga *outsourcing* ini dilihat dari kontrak kerja yang sudah mereka tanda tangani. Dimana masa kerja mereka tidak di ikat oleh Undang–Undang Ketenagakerjaan, melainkan oleh kontrak kerja yang mereka tanda tangani.

Masa kerja dari para tenaga kerja *outsourcing* ini dimulai dari awal saat terjadi kontrak kesepakatan dengan kontrak kerja antara perusahaan dengan para tenaga kerja, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun tetap masa pengabdian dihitung sejak kontrak disepakati untuk diperbarui hal ini merugikan para tenaga kerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan karena tenaga kerja tidak dapat menuntut hak-hak normatif layaknya tenaga kerja buruh biasa. Hak pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UMPK (Pasal 156 ayat (3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan yang bersangkutan saat penghentian kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan merupakan bukan hak dari buruh *outsourcing*.<sup>15</sup> Sistem kerja kontrak *outsourcing*/alih daya yang mengutamakan angkatan kerja yang sangat muda akan menyebabkan kesempatan kerja bagi buruh usia > 30 tahun makin menyempit<sup>16</sup>.

Bila peluang kerja di sektor formal bagi angkatan kerja tua makin menyempit, maka akan terjadi ledakan sektor informal yang selama ini pun sudah mendominasi struktur angkatan kerja Indonesia. Dalam operasional sehari-hari dalam melakukan kegiatan kerja didalam suatu perusahaan tentu saja terdapat suatu kesalahan yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja atau terjadi kerugian fisik yang dialami oleh para tenaga kerja yang dimana hal tersebut sangat mengganggu bagi tenaga kerja.<sup>17</sup>

Jika pekerjaan berjalan dengan baik dan lancar, maka perusahaan akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih berkualitas dimana para buruh akan merasa lebih dihargai dan dilindungi hak-haknya sehingga buruh akan melakukan kewajiban-kewajiban kerja secara maksimal karna semua hak-haknya terpenuhi dengan baik. Untuk itulah diperlukan peran pemerintah sebagai pihak yang terlibat langsung dalam hubungan kerja, dapat bersifat netral dan dapat menjamin

---

<sup>15</sup> Triyono, 2016, Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak dan *Outsourcing*, *Jurnal PKS Vol.15 No.3*, hlm.244

<sup>16</sup> Elisa, Anis, 2009, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Secara *Outsourcing*, *Jurnal Penelitian Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, Vol.12 No.4*, hlm.121

<sup>17</sup> Fauzi Ridzal, 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, hlm.5

pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Hal ini berkaitan juga dengan Pasal 64,65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Berbagai permasalahan terhadap perlindungan hukum para tenaga kerja pada kenyataan dalam pelaksanaannya masih kurang dari harapan. Hal ini terlihat dari pelaksanaan yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dimana masih didapati pengusaha yang membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak dari para buruh sendiri, yang para buruh tidak bisa menuntut haknya di era sekarang ini dimana banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak dengan buruh waktu tertentu. Maka dari itu penting bagi kita mengetahui apakah ada upaya hukum yang tepat dalam melakukan Penegakan Hukum pada Jaminan Sosial pada tenaga *outsourcing* tersebut.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan mengenai hal lain-lain yang melatar belakangi permasalahan hukum yang ada, maka dari itu penulis ingin menuliskan Penelitian Skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja *Outsourcing*”**

## **B. Rumusan Masalah**

---

<sup>18</sup> Darwis Anatai, 2017, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam, *Jurnal Hukum Darwis Vol 15 No.1*, hlm.212.



Dari latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka timbul pertanyaan-pertanyaan yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja *outsourcing*?
2. Bagaimana kendala dalam pemenuhan hak-hak *outsourcing*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Supaya dalam penulisan ini adanya sasaran yang tepat dan jelas, maka harusnya ditetapkan suatu tujuan. Dimana tujuan yang hendak dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja *outsourcing*.
2. Mengetahui dan memahami apa saja kendala-kendala dalam pemenuhan hak-hak *outsourcing*.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, dari segi teoritis dan segi praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Dari segi teoritis:
  - a. Bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bagi para akademisi yang ingin mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang hukum terkhusus hukum perdata dan juga memberikan sumbangan mengenai teori-teori dalam ilmu hukum keperdataan terkhusus mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing*.

- b. Bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan baru atau lanjutan hukum keperdataan mengenai kendala apa saja dalam pemenuhan hak-hak *outsourcing*.
2. Dari segi praktis:
- a. Dapat memberikan manfaat dan rujukan bagi pekerja *outsourcing* yang sedang mengalami permasalahan atau ingin mengetahui lebih lanjut mengenai perlindungan hukum pada pekerja *outsourcing* tersebut.
  - b. Dapat menjadi ilmu tambahan bagi berbagai pihak untuk mengetahui perlindungan hukum dan hak-hak normatif pekerja *outsourcing* dan apa saja kendala yang nanti akan dihadapi pekerja *outsourcing*.

### **E. Ruang Lingkup**

Dalam penulisan skripsi bahwa penulis harusnya memiliki ruang lingkup yang jelas atas apa saja yang akan dibahas dalam skripsi ini, hal ini tentu saja berfungsi bagi penulis untuk mengetahui apa saja yang akan di tulis dan juga bermanfaat bagi penulis agar tulisan/bahan tulisan pada skripsi ini tidak melebar pada pembahasan lain yang tidak bermanfaat. Ruang lingkup penulis yang akan dibahas penulis adalah mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja *outsourcing* dan kendala-kendala dalam pemenuhan hak-hak *outsourcing*.

## **F. Kerangka Teori**

Dalam penulisan skripsi yang sesuai dengan keilmuan diperlukan teori-teori yang menjelaskan ilmu dan pengembangan analisis suatu permasalahan. Teori ini memberikan sarana kepada kita untuk bisa merangkum serta memahami masalah yang sedang dibicarakan secara lebih baik lagi.<sup>19</sup> Dalam penelitian skripsi ini maka akan dibahas beberapa teori yang menjadi bahan pendukung bagi penyelesaian rumusan permasalahan yang dipaparkan diatas, antara lain:

### **1. Teori Perlindungan Hukum**

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu Fitzgerald, Satjipto Raharjo, Phillipus dan M Hanjon. Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara

---

<sup>19</sup> Satjipto Raharjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, , hlm.259.

perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.<sup>20</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>21</sup>

Selanjutnya menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat *preventif* dan *respresif*. Perlindungan Hukum yang *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan *diskresi* dan perlindungan yang *respresif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.<sup>22</sup>

Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *preventif* maupun dalam bentuk yang bersifat *represif*, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

## 2. Teori Organ

---

<sup>20</sup> Satjipto Raharjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, , hlm. 53.

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm.69.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm.54

Badan hukum menurut teori ini bukan abstrak (fiksi) dan bukan kekayaan (hak) yang tidak bersubjek, tetapi badan hukum adalah sesuatu organisme yang riil, yang menjelma sungguh-sungguh dalam pergaulan hukum yang dapat membentuk kemauan sendiri dengan perantaraan alat-alat yang ada padanya (pengurus, anggota-anggotanya) seperti manusia biasa, yang mempunyai panca indera. Teori ini juga dikemukakan oleh sarjana Jerman, Otto von Gierke (1841-1921) dalam bukunya yang berjudul *Das Deutsche Genossenschaftsrecht*. Teori ini menjelaskan bahwa badan hukum itu terbentuk, menjelma dalam pergaulan hukum (*Eine Leiblichgeistige Lebenseinheit*), dan bisa memenuhi kehendaknya dari kepengurusan-kepengurusan (*Verbandspersönlichkeit*), perantara alat-alat berupa anggota atau pengurusnya mengucapkan kehendak dengan perantara mulut atau dengan tangan jika kehendak tersebut ditulis di atas kertas, seperti halnya organ tubuh manusia.<sup>23</sup> Sehingga menurut teori ini, Badan Hukum itu nyata adanya, contoh: Kepengurusan ketua badan hukum seperti halnya kepala pada manusia

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah tipe penulisan normatif, yaitu penelitian hukum yang terdiri dari penelitian terhadap

---

<sup>23</sup>Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, 2000, *Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis)*, Jakarta: PT. Raja Grafinda Perkasa, hlm 32.

asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, dan juga penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum.<sup>24</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan yang dengan pendekatan tersebut, dalam skripsi ini penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu;

### a) Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*).

Pendekatan ini dilakukan dengan masalah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu yang dihadapi. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan Undang-Undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu Undang-Undang dengan Undang-Undang yang lainnya atau antara Undang-Undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan Undang-Undang.<sup>25</sup>

### b) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*).

Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam Ilmu Hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Achmad Ali dan Wiwie Heryani, 2013, *Menjelajahi Kajian Empiris terhadap Hukum*, Jakarta: PrenandaMedia Group, hlm.2.

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 133.

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 135

### 3. Bahan Hukum dan Sumber Hukum

Sumber-sumber guna mendapatkan data-data dan sumber data yang diperlukan penelitian Normatif ini maka peneliti menggunakan metode Studi Pustaka. Studi Kepustakaan (Perpustakaan) adalah kegiatan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui lebih detail dan memberikan kerangka berfikir terhadap bahan-bahan yang diperlukan, meliputi:<sup>27</sup>

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum dari zaman penjajahan hingga kini masih berlaku. Sehingga dalam penelitian ini bahan Hukum Primer yang digunakan adalah:

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku disuatu negeri. Keberadaan bahan-bahan hukum sekunder, secara formal tidak sebagai hukum positif, Bahan-bahan hukum sekunder ini adalah buku-buku teks, skripsi, tesis disertasi hukum, doktrin, teori-

---

<sup>27</sup> Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, 2013, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm.13.

teori yang diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian artikel ilmiah maupun *website* yang terkait dengan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder seperti kamus, *Encyclopedia*, indeks kumulatif dan seterusnya.

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik dalam melakukan pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini adalah studi literatur atau studi kepustakaan yang mana merupakan bagian penting yang tidak terlupakan dalam penulisan skripsi. Studi Kepustakaan (Perpustakaan) adalah kegiatan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui lebih detail dan memberikan kerangka berfikir, khususnya referensi relevan yang berasal dari teori-teori tanpa memperdulikan apakah penelitian yang dilakukannya menggunakan data primer atau skunder<sup>28</sup>. Sehingga Penelitian Kepustakaan ini adalah bahan utama dalam penulisan skripsi ini

#### **5. Teknik Analisis Bahan Hukum**

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu dengan menguraikan data yang diolah secara rinci kedalam bentuk-bentuk kalimat-kalimat (*Deskriptif*).

#### **6. Teknik Penarikan Kesimpulan**

---

<sup>28</sup> P.Joko Subagyo, 2004, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT.Rineka Cipta, Cetakan keempat, hlm.109.



Teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan kesimpulan Deduktif yaitu proses penalaran untuk menarik kesimpulan dari fakta-fakta yang bersifat umum menuju hal yang khusus.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung, 2006, *Panduan bantuan hukum di Indonesia: Pedoman anda memahami dan menyelesaikan masalah hukum*.
- Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, 2000, *Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis)*, Jakarta: PT. Raja Grafinda Perkasa.
- Abdul Khakim, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Bambang Sunggono, 2012, *Metedologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Harun, 2017, *Fiqh Muamalah*, Surakarta: muhammadiyah university press.
- Fauzi Ridzal, 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Ishaq, 2009, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satjipto Raharjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Sutedi Adriani, 2011, *Hukum Pajak*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, 2013, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Rhineka Cipta.
- Satjipto Rahardjo, 2008, *Penegakan Hukum Progresif pada Tenaga Kerja Outsourcing*, Jakarta: Kompas.
- Sugeng Hadi Purnomo, 2014, *Handout Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Luar Pengadilan Hubungan Industrial*.
- Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan dan Tenaga Kerja Outsourcing*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Philipus M. Hadjon, 2011, *Perlindungan terhadap Tenaga Kerja*, Jakarta: Yuridika.
- Philipus M. Hadjon, 2010, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia saat menjadi tenaga Outsourcing*, PT.Bina Ilmu, Surabaya.
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Rr Ani Wijayati, 2004, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini*, 2004, UKI Press, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*.

## JURNAL

- Amiruddin, 2018, “Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Proyek Pltu Kec. Muara Jawa Kab. Kutai Kartanegara”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol.6, No.4.
- Akbar Pradima, 2013, “Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan”, *Jurnal Hukum* Vol.9, No.7 hlm.12
- Ari Hernawan, 2016, “Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”, *Jurnal Ilmiah*, Vol.38, No.1.
- Aryani Witasari, 2011, “Konsekuensi Hukum Bagi Seorang Arbiter Dalam Memutus Suatu Perkara Berdasarkan Undang-Undang No. 30 Tahun 1999”, *Jurnal Hukum*, Vol.25, No.1.
- Ashabul Khafi, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2.
- Barzah Latupono, 2011, “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon”, *Jurnal Sasi*, Vol.17, No.3.
- Cynthia Wirawan, Syafruddin Kalo, Edi Yunara, 2014, “Implementasi Pemberian Bantuan Hukum Cuma-Cuma (Pro Bono Publico) Dalam Perkara Pidana Di Kota Medan Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum (Studi Di Lembaga Bantuan Hukum Medan)”, *Jurnal Mahupiki*, Vol.2, No.1.
- Dinar Wahyuni, 2011, “Posisi Pekerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakejaan”, *Jurnal Pengelolaan Data dan Informasi Sekriatan Jendral DPR RI*.
- Darjat Saripurna, Jufri Halim, Zulkifli Lubis, 2018, “Sistem pendukung Keputusan Dalam Menentukan Kelayakan Karyawan Kontrak Menjadi Status Karyawan Tetap PT. ISS Indonesia dengan menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory”, *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Sistem Komputer TGD*, Vol.1, No.2.
- Darwis Anatai, 2017, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang–Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam”, *Jurnal Hukum*, Vol 15 No.1.
- Darwis Anatami, 2016, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam”, *Jurnal Hukum*, Vol.13, No.2.
- Donny Sigit Pamungkas, 2017, “Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja, *Jurnal Ilmu Hukum*”, Vol.13, No.26.
- Elisa, Anis, 2009, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Secara *Outsourcing*”, *Jurnal Penelitian Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta*, Vol.12, No.4.
- Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, “Perlindungan Hukum Hak–hak Pekerja *Outsourcing* berdasarkan Asas Keadilan”, *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional* Vol.1, No.1.

- Ilhami Ginang Pratidina, 2014, "Interpretasi Mahkamah Agung Terhadap Alasan Pembatalan Putusan Arbitrase Dalam Pasal 70 UU No. 30/1999", *Jurnal Hukum*, Vol.29, No.3.
- Imam Budi Santoso, 2017, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Penyelesaian Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum*, Vol.3, No.1.
- Indriasari Setyaningrum, 2014, "Perlindungan Hak Eksklusif Pencipta Terkait Hak Moral Dan Hak Ekonomi Dalam Perjanjian Royalti", *Jurnal Ilmiah*, Vol.1, No.1.
- Junaidi Abdullah, 2013, "Bentuk-bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol.1, No.2.
- Khairani, 2012, "Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) dari Prespektif Hukum dan Penerapannya", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum No.56 Th. XIV*
- Lis Julianti, 2015, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia", *Jurnal Advokasi*, Vol.5, No.1.
- Luthfie Kalman Dwi Yoelanda, 2017, "Tinjauan Terhadap *Dispute Settlement Mechanism Asean* Dalam Menyelesaikan Sengketa Antar Negara Anggota", *Jurnal Hukum*, Vol.5, No.2.
- Maulana Saputra Sauala, 2015, "*Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Ditinjau dari aspek Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum)", *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol.2, No.2.
- Mayang Tiara, 2015, "Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Administratum*, Vol.3, No.6.
- Michael Johan Mowoka, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT.Tricon, Bangun Sarana di Jakarta Utara", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.3, No.3.
- Mit witjaksono, 2016, "Analisis Kritis dan *Pragmatis Caring Economics* sebagai Paradigma baru Kajian Ekonomi", *JESP*, Vol.8, No.2.
- Muchsin, 2003, "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia", *Jurnal Hukum Universitas Sebelas Maret*, Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret
- Nafia, Erlin Kristine, Endra Wijaya, 2017, "Perlindungan Hak-hak Buruh pada Praktik Sistem *Outsourcing* sebuah Kesenjangan Penerimaan", *Jurnal Novelty*, Vol.8, No.2.
- Pan Mohamad Faiz, 2017, "*Jurnal Outsourcing dan Tenaga Kerja (Outsourcing/ Alih Daya dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan)*", *Jurnal Hukum*, Vol.1, No.4.
- Rizka Amelia Azis, 2016, "Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011", *Lex Jurnalica*, Vol.13, No.3.
- Ruben L. Situmorang, 2013, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Lex Privatum*, Vol.1, No.1.

- Siti Ummu Adillah, Sri Anik, 2015, "Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal berbasis Keadilan Sosial untuk Meningkatkan Kesejahteraan", *Jurnal Yustisia*, Vol.4, No.3.
- Setiono, 2004, "Rule Of Law (Supremasi Hukum) di dalam Peraturan *Outsourcing*", *Jurnal Hukum Universitas Sebelas Maret*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Univeristas Sebelas Maret
- Siti Kunarti, 2009, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol.9, No.1.
- Sri Wahyu Handayani, 2016, "Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Asasi Manusia", *Jurnal kosmik hukum*, Vol.16, No.1.
- Sri Zulhartati, 2010, "Pengusaha Dilarang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan", *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Vol.1, No.1.
- Sunarjo Sunarjo, 2014, "Perlindungan Hukum Pemegang Kartu Kredit Sebagai Nasabah Bank Berdasarkan Perjanjian *Merchant*", *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.5, No.2.
- Susan, 2017, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Sektor Perbankan Di Kota Pontianak", *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.5, No.3.
- Tri Dian April Sesa, 2016, "Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Lihat dari Perspektif Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol.1, No.2.
- Triyono, 2016, "Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak dan *Outsourcing*", *Jurnal PKS*, Vol.15, No.3
- Uti Ilmu Royen, 2009, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh *Outsourcing*", *Jurnal Hukum*, Vol.1, No.1.
- Yuni Indah Putri Purnama Dewi, 2015, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.1, No.1.

## **UNDANG-UNDANG**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat (2).
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

## **INTERNET**

- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Online*, <https://kbbi.web.id/perlindungan> , diakses pada tanggal 28 November 2019.
- Wikipedia, *Tenaga Kerja*, *Online*, [https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja), diakses pada 28 November 2019.
- Hukum Online, Hak-hak Pekerja Outsourcing, <http://www.hukumonline.com/klinik/hak-hak-pekerja-outsourcing> diakses pada tanggal 17 Januari 2020 pukul 16.48.