

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING*
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NO. 27/PUU.IX/2011**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh :

YUNITA EKA PRATIWI

NIM. 50 2018 249

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA
OUTSOURCING PASCA PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NO. 27/PUU.IX/2011**



NAMA : Yunita Eka Pratiwi
NIM : 50 2018 249
PROGRAM STUDI : Hukum Program Sarjana
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata

Pembimbing,

1. Dr. Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH ()

2. Luil Makhun, SH., MH ()

Palembang, 22 Februari 2022

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Reny Okpirianti, SH., M.Hum ()

Anggota : 1. Rusniati, SE., SH., MH ()

2. Hj. Yonani, SH., MH ()

DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Dr. Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH
NBM/NIDN : 858994/0217086201

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUNITA EKA PRATIWI

Tempat dan tgl. Lahir : Palembang, 18 Juni 1999

NIM : 50 2018 249

Prodi : Ilmu Hukum

Progam Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa Karya Ilmiah/Skripsi saya yang berjudul :

**“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* PASCA
PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 27/PUU.IX/2011”.**

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Palembang,

2022

Yang Menyatakan



YUNITA EKA PRATIWI

MOTTO :

“ Sesungguhnya Allah memerintahkan kepada kamu supaya menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menghukum diantara manusia hendaklah kamu menghukum dengan adil.”

(Q.S. An-Nissa Ayat :58)

Ku persembahkan kepada :

- Ayahanda & Ibunda tercinta
- Saudara-Saudaraku tersayang
- Seseorang yang kusayang
- Sahabat-sahabat seperjuangan
- Almamater ku

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 27/PUU.IX/2011

YUNITA EKA PRATIWI

Yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU.IX/ 2011 ?
2. Bagaimanakah penerapan prinsip pengalihan perlindungan pekerja *outsourcing* ?

Selaras dengan tujuan yang bermaksud untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU.IX/ 2011 dan penerapan prinsip pengalihan perlindungan pekerja *outsourcing*, maka jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normative yang bersifat deskriptif (menggambarkan), oleh karenanya tidak bermaksud untuk menguji hipotesa.

Teknik pengumpulan data dititikberatkan kepada penelitian kepustakaan dengan cara mengkaji bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Teknik pengolahan data dilakukan dengan menerapkan cara analisis isi (*Content Analysis*) untuk selanjutnya dikonstruksikan ke dalam suatu kesimpulan.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. *Judicial Review* Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan *outsourcing* terhadap Undang-Undang Dasar 1945 merupakan salah satu bentuk reaksi kaum pekerja/buruh dalam menuntut hak-haknya sebagai pekerja *outsourcing*. MK sebagai lembaga yang berwenang menguji materi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 memutus permohonan perkara tersebut.
2. Penerapan prinsip pengalihan perlindungan pekerja *outsourcing* yaitu: dikeluarkannya Putusan MK No.27/PUU-IX/2011, Kemenakertrans menerbitkan Permenakertrans No.19 Tahun 2012. Setelah hadirnya Permenakertrans No.19 Tahun 2012, perusahaan *outsourcing* harus melaksanakan prinsip pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang dimuat dalam klausul yang terdapat pada perjanjian kerja pemborongan pekerjaan ataupun perjanjian kerja penyedia jasa pekerja/buruh.

Kata Kunci : *Perlindungan hukum pekerja outsourcing*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam yang tak henti-hentinya kepada Rasul Allah Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 27/PUU.IX/2011”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, kekeliruan dan kekhilafan semua ini karena penulis adalah sebagai manusiabiaya yang tak luput dari kesalahan dan banyak kekurangan, akan tetapi berkat adanya bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, akhirnya kesukaran dan kesulitan tersebut dapat dilampaui, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-nya.
2. Alm Bapak ku Tersayang.
3. Teruntuk Mama ku tersayang terima kasih sudah selalu memberiku semangat dan selalu mendukungku, serta doa yang tiada henti-hentinya.
4. Terima kasih kepada Kakak-kakak ku (Andi, Supri, Heri, Dedy, Wiwit, Yudi). Sebagai Pengganti Bapak yang selalu melindungiku, mensupport dan selalu menyayangiku.
5. Terima kasih kepada Ayuk Iparku (Ita, Tika, Lia, Indri) yang selalu mensupport dan menyayangiku.

6. Teruntuk Dinda terima kasih sudah selalu menemani, selalu memberiku semangat dari awal masuk kuliah hingga saat ini dan membantu ku untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Yth. Ibu Reny Okpirianti, SH.,M.Hum, selaku Pembimbing Akademik.
8. Yth. Bapak Nur Husni Emilson, SH.SP.N.MH., sebagai Pembimbing I Skripsi, yang telah banyak memberikan petunjuk-petunjuk dan bimbingan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
9. Yth. Ibu Luil Maknun, SH. MH., sebagai Pembimbing II Skripsi, yang telah banyak memberikan petunjuk-petunjuk dan bimbingan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
10. Terima kasih untuk teman-teman terdekatku yang selalu memberi ku semangat hingga aku sampai menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada Almamater Kebanggaan, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Semoga semua jasa baik mereka diterima oleh Allah SWT, sebagai amal sholeh dan mendapatkan ganjaran yang tidak terhingga. Amin yarobbal Alamin.

Akhir kata segala keritik dan saran dari pembaca, penulis terima dengan senang hati dan untuk itu penulis ucapkan terima kasih..

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 2022
Penulis

YUNITA EKA PRATIWI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Ruang Lingkup dan Tujuan.....	9
D. Kerangka Konseptual	10
E. Metodologi Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i>	13
B. Tujuan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja <i>Outsourcing</i>	15
C. Hak-Hak Bagi Pekerja.....	20
D. Peran Pemerintah Dalam Melindungi Hak-hak Pekerja <i>Outsourcing</i>	27
BAB III PEMBAHASAN.....	32
A. Perlindungan Hukum Pekerja <i>Outsourcing</i> Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011	32

B. Penerapan Prinsip Pengalihan Perlindungan Pekerja Outsourcing.....	34
BAB IV PENUTUP.....	41
A. Kesimpulan.....	41
B. Saran.....	42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya SDM yang rasional, efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga menaikkan profitabilitas perusahaan. Selain itu juga perusahaan menjalin hubungan dengan instansi Pemerintah atau instansi terkait agar lebih harmonis. Audit Peraturan Kepegawaian dan Tenaga Kerja Asing adalah suatu upaya melakukan audit atas seluruh dokumen terkait ketenagakerjaan termasuk “*wording*” pasal-pasal yang ada di Peraturan Perusahaan apakah sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan dan dapat diimplememasikan (*executable*) sehingga semua dokumen tersebut memiliki dasar hukum yang kuat dan dapat diterima sebagai alat bukti di Pengadilan jika terjadi perselisihan di kemudian hari, termasuk juga melakukan Audit terhadap implementasi penggunaan Tenaga Kerja Asing apakah sudah sesuai dengan ketemuan Perundang-undangan yang berlaku.

Kehadiran pekerja asing dalam perekonomian nasional suatu negara. secara teoritis dimaksudkan untuk menciptakan kompetisi yang pada gilirannya akan menciptakan efisiensi dan meningkatkan daya saing perekonomian. Namun demikian kehadiran pekerja asing juga menimbulkan masalah sentimen nasionalisme bagi sebagian kalangan baik di Negara maju maupun di negara sedang berkembang. Kebutuhan akan Tenaga Kerja Asing

(TKA) khususnya tenaga kerja yang memiliki keahlian (*high-skilledworker*) semakin meningkat seiring dengan kemajuan ekonomi di suatu negara. Masalah yang ditimbulkan karena kurangnya tenaga ahli juga dialami AS terutama pasca serangan 11 September 2001. Setelah serangan itu AS memperketat masuknya orang asing.

Berkaitan dengan hal tersebut, penanaman modal harus menjadi bagian dari penyelenggaraan perekonomian nasional dan ditempatkan sebagai upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan, meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi nasional, mendorong pembangunan ekonomi kerakyatan serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat dalam suatu sistem perekonomian yang berdaya saing. Tujuan penyelenggaraan penanaman modal hanya dapat tercapai apabila faktor penunjang yang menghambat iklim penanaman modal dapat diatasi antara lain melalui perbaikan koordinasi antar instansi Pemerintah Pusat dan Daerah, penciptaan birokrasi yang efisien, kepastian hukum dibidang penanaman modal, biaya ekonomi yang berdaya saing tinggi, serta iklim usaha yang kondusif di bidang ketenagakerjaan dan keamanan berusaha. Dengan perbaikan berbagai faktor penunjang tersebut, diharapkan realisasi penanaman modal akan membaik secara signifikan.

Suasana kebatinan pembentukan Undang-Undang tentang penanaman modal didasarkan pada semangat untuk menciptakan iklim penanaman modal yang kondusif sehingga undang-undang tentang penanaman modal mengatur

tentang nilai-nilai yang dianggap penting, antara lain yang terkait dengan kecakupan undang-undang, kebijakan dasar penanaman modal, bentuk badan usaha, perlakuan terhadap penanaman modal, bidang usaha serta keterkaitan pembangunan ekonomi dengan pelaku ekonomi kerakyatan yang diwujudkan dalam pengaturan mengenai pengembangan penanaman modal bagi usaha mikro, kecil dan menengah, dan koperasi, hak, kewajiban, dan tanggung jawab penanaman modal, serta fasilitas penanaman modal, pengesahan dan perizinan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan penanaman modal yang didalamnya mengatur mengenai kelembagaan, penyelenggaraan urusan penanaman modal dan ketentuan yang mengatur tentang penyelesaian sengketa.

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin bertumbuh banyak dan berdaya saing yang ketat, membuat pemilik perusahaan-perusahaan untuk berusaha meningkatkan kualitas kinerja usahanya yang efektif dan efisien dengan mempekerjakan pekerja/buruh semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin dengan harapan pekerja/buruh dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam perkembangannya sistem ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya, Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* sebenarnya adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum di identifikasi sebagai strategis bisnis.¹

¹ Sehat Damanik, *outsourcing* dan perjanjian kerja, DSS Publishings, 2006, hlm. 2

Outsourcing sebenarnya adalah sistem yang mudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah membuat banyak perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* melenceng dari aturan semestinya, *outsourcing* dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern. Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* agar untuk mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* untuk mengetahui hak dan kewajiban sebagai pekerja. Keberadaan hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatannya bukan hanya teknis semata tetapi juga dipenuhi dengan muatan sosial, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia.²

Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa Indonesia dalam sila kelima menyebutkan bahwa, “*Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia*”, hal ini bermakna bahwa keadilan untuk rakyat adalah lebih penting dibandingkan dengan keadilan kelompok tertentu.³ Keadilan harus dijunjung tinggi dengan tetap memegang teguh prinsip keadilan demi terwujudnya

² Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan kebebasan berserikat bagi pekerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2004

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 14

masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materil maupun spiritual.⁴

Keadilan harus dijunjung tinggi misalnya dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang telah memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya, berhak untuk mendapatkan hak-haknya. Karena pekerja/buruh merupakan salah satu bagian dari rakyat Indonesia yang hak-haknya harus dilindungi. Perlindungan pekerja/buruh ini juga harus ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia.⁵

Berbicara mengenai hak-hak bagi pekerja/buruh, tidak terlepas dari permasalahan sistem alih daya dalam ketenagakerjaan. Alih daya (Bahasa Inggris : *outsourcing* atau *contracting out*) adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu bisnis pihak luar (perusahaan penyedia jasa alih daya).⁶

Praktik alih daya (yang selanjutnya disebut *Outsourcing*) sebenarnya sudah ada sebelum pemerintah mengundang Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 (yang untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Setelah beberapa periode dipakai di Indonesia. *Outsourcing* diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh.⁷

⁴ Ahmad Fadlil Sumadi, *Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing*, Jurnal Konstitusi IX, No.1 Maret 2012, hlm. 10

⁵ *Op.cit.*, hlm.15

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 527

⁷ Juanda Pangaribuan “*Legalitas Outsourcing Pasca Putusan MK*” dari laman <http://m.hukumonline.com/berita/baca/lt4f4b372fe9227/legalitas-outsourcing-i-pasca-putusan-mkbr-oleh-juanda-pangaribuan/> Diakses Tanggal 20 Oktober 2021

Kerugian itu misalnya, Upah pekerja/buruh menjadi lebih rendah, tidak ada jaminan sosial, meskipun ada jaminan sosial tersebut hanya sebatas minimal tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir.⁸ Hal ini kemudian menimbulkan berbagai reaksi dari kalangan pekerja/buruh untuk menuntut hak-haknya.

Bentuk reaksi pekerja/buruh tersebut misalnya. perjuangan kaum buruh dalam menghapuskan sistem *Outsourcing* melalui permohonan pengujian konstitusional beberapa pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi (yang untuk selanjutnya disebut MK). Permohonan diajukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pengukur Meteran Listrik (yang untuk selanjutnya disebut AP2ML) pada 21 Maret 2011.⁹

Permohonan mengajukan permohonan uji materi Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dalam Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. Permohonan itu didasarkan pada argumentasi bahwa ketentuan kontrak *Outsourcing* pada pasal 50, 64, 65. 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk efisiensi dengan upah murah justru berakibat pada hilangnya keamanan kerja bagi para pekerja. Status sebagai buruh kontrak juga menghilangkan hak-hak tunjangan kerja dan jaminan sosial yang dinikmati pekerja tetap.¹⁰

⁸ *Ibid*, hlm. 219

⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27 PUU-IX/2011, hlm. 1

¹⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27/PUU-IX/2011, hlm.35

Menjawab permohonan tersebut. MK berpendapat bahwa syarat-syarat dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *Outsourcing* berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang untuk selanjutnya disebut PKWT) dalam Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah wajar dan cukup memberikan perlindungan kerja.¹¹ Selanjutnya, mengenai Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (7) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan, MK berpendapat bahwa harus ada jaminan kepastian hukum yang adil dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *Outsourcing*.

Jaminan kepastian hukum itu tidak cukup hanya PKWT saja. maka MK memberikan solusi dengan memutuskan 2 (dua) model perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja. Pertama mensyaratkan agar perjanjian kerja tidak berbentuk PKWT, melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (yang untuk selanjutnya disebut PKWTT). Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja.¹² Melalui prinsip pengalihan tindakan perlindungan tersebut, pekerja dapat terhindar dari hilangnya hak-hak konstitusional yang mereka miliki.

MK memutuskan bahwa jika dua model tersebut diterapkan dalam PKWT *outsourcing*, maka Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945 dan memiliki kekuatan hukum mengikat.¹³ Prinsip pengalihan tindakan perlindungan yang lahir dari putusan MK No.27/PUU-IX/2011 tersebut merupakan hasil

¹¹ Ahmad Fadlil Sumadi. "*Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing*", hlm. 21

¹² Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27/PUU-IX/2011, hlm.44

¹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27/PUU-IX/2011, hlm.46-47

perjuangan kaum buruh dalam menghapus sistem *Outsourcing*. Putusan MK menjadi justifikasi jaminan kepastian hukum yang adil dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *Outsourcing*.¹⁴

Untuk menciptakan pelaksanaan *Outsourcing* yang diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (yang untuk selanjutnya disebut Kemenakertrans) menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (yang untuk selanjutnya disebut permenakertrans No.19 Tahun 2012) yang memuat aturan persyaratan, perjanjian, dan pengawasan *Outsourcing*.

Lahirnya prinsip pengalihan tindakan perlindungan hasil uji konstitusionalitas Undang-Undang Ketenagakerjaan dan terbitnya Permenakertrans No.19 Tahun 2012 merupakan hal yang penting untuk dikaji, agar hasil kajian penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian *Outsourcing*. Selain itu, agar pihak-pihak terkait memahami putusan MK No.27/PUU-IX/2011 dan implementasi prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh sehingga terpenuhinya seluruh hak-hak pekerja/buruh *Outsourcing* di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* setelah keluarnya keputusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-

¹⁴ Ibid, hlm. 22

IX/2011 dengan judul Skripsi “**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU. IX/ 2011**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU.IX/ 2011 ?
2. Bagaimanakah penerapan prinsip pengalihan perlindungan pekerja *outsourcing* ?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan

Agar pembahasan skripsi ini tidak begitu jauh melebar, maka penulis memberikan sebuah ruang lingkup penulisan. Pembahasan ini akan selalu penulis arahkan mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU.IX/2011 dan penerapan prinsip pengalihan perlindungan pekerja *outsourcing*, sehingga tulisan ini dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang telah ditentukan penulis diawal. Hingga pada akhirnya skripsi ini memiliki tujuan antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU.IX/ 2011.

2. Untuk mengetahui penerapan prinsip pengalihan perlindungan pekerja *outsourcing*.

Sedangkan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dibidang ilmu hukum, sekaligus sebagai sumbangan pemikiran yang dipersembahkan kepada almamater.

D. Kerangka Konseptual.

- Perlindungan Hukum : Suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif.
- Pekerja : Orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.
- *outsourcing* : Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan.
- Pekerja *outsourcing* : Pekerja kontrak yang dipasok oleh sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
- Putusan : Pernyataan hakim yang tertulis terhadap suatu perkara

E. Metode Penelitian

Sejalan dengan ruang lingkup dan tujuan penelitian, maka penelitian terhadap permasalahan tersebut merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat penjelajahan (*eksploratif*), karena itu tidak bermaksud menguji hipotesa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan

(*library research*) untuk mendapatkan data sekunder yang diperoleh dengan cara meneliti :

1. Bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Bahaan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer berupa yurisprudensi, asas-asas hukum, buku-buku, pendapat para pakar, dan hasil penelitian.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum penunjang yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, literatur, makalah, media cetak, media online, kamus-kamus.

Data yang diperoleh dan telah dikumpulkan dalam penelitian ini, adalah data kualitatif, sehingga teknik analisis data yang digunakan juga menggunakan teknik kualitatif, dimana proses pengolahan data dilakukan secara deduktif, yakni di mulai dari dasar-dasar pengetahuan yang umum, kemudian meneliti hal-hal yang bersifat khusus sehingga dari proses analisis ini kemudian akan menjawab permasalahan yang ada yang dirangkum dalam kesimpulan dan disampaikan saran-saran.

F. Sistematika Penulisan.

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan mencoba untuk menguraikan beberapa

uraian yang berisikan latar belakang, rumusan permasalahan, ruang lingkup, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : Tinjauan Umum

Pada bab ini berisikan beberapa penjelasan yang mendukung isi dari pada pembahasan pada bab selanjutnya diantaranya :
Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, Hak-hak bagi pekerja, dan peran pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja *outsourcing*.

BAB III : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisikan analisa penulis atas hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU.IX/2011 dan penerapan prinsip pengalihan perlindungan pekerja *outsourcing* .

BAB IV : Penutup

Berisikan Kesimpulan dan Saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku.

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

Ahmad Fadlil Sumadi, *Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing*, Jurnal Konstitusi IX, No.1 Maret 2012

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Garfika, Jakarta, 2009.

Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan kebebasan berserikat bagi pekerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2004.

Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Hamdan Zoelva, *Negara Hukum dan Demokrasi : Peran Mahkamah Konstitusi dalam menegakkan hukum dan Demokrasi, dalam Susi Dwi Harijanti. et. Al (eds.), Negara Hukum Yang Berkeadilan : Kumpulan Pemikiran Dalam Rangka Puma Bakti Prof. Dr. H. Bagir Manan, S.H., M. CL,* Rosda, Bandung, 2011.

Iftida Yasar, *Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus ?*, Pohon Cahaya, Jakarta, 2013.

Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008.

Kartika Puspitasari, *Naskah Akademik RUU Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, (Kompetisi Legislative Drafting Tingkat nasional, Pula Soedirman Kartohadiprodo, Universitas Katolik Parahyangan, 2012

Sehat Damanik, *outsourcing dan perjanjian kerja*, DSS Publishings, 2006

Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2006

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

B. Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Permenakertrans No.19 Tahun 2012

Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27/PUU-IX/2011.

C. Internet

Juanda Pangaribuan "*Legalitas Outsourcing Pasca Putusan MK*" dari laman <http://m.hukumonline.com/berita/baca/lt4f4b372fe9227/legalitas-outsourcing-i~pasca-putusan-mkbr-oleh-juanda-pangaribuan/> Diakses Tanggal 20 Oktober 2021