

**AKIBAT HUKUM OUTSOURCHING KETENAGAKERJAAN  
SETELAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI  
TERHADAP KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat Untuk  
memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Program Studi Hukum Program Sarjana**

Oleh :

**TIRTA ARDIYANSYAH  
502015346**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS HUKUM  
2020**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS HUKUM**

**PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : AKIBAT HUKUM OUTSOURCHING  
KETENAGAKERJAAN SETELAH PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP  
KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**NAMA : Tirta Ardiyansyah**  
**NIM : 50 2015 346**  
**PROGRAM STUDI : Hukum Program Sarjana**  
**PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata**

**Pembimbing,**

**1. H. Zulfikri Nawawi, SH., MH**

(  )

**2. Rusniati, SE., SH., MH**

(  )

**Palembang, Maret 2020**

**PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:**

**Ketua : Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH., M.Hum**

(  )

**Anggota :1. Luil Maknun, SH., MH**

(  )

**2. Dr. Serlika Aprita, SH., MH**

(  )

**DISAHKAN OLEH  
DEKAN FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **TIRTA ARDIYANSYAH**

NIM : **502015346**

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Pidana

Menyatakan bahwa karya ilmiah / skripsi saya yang berjudul :

**AKIBAT HUKUM OUTSOURCHING KETENAGAKERJAAN  
SETELAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP  
KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, kami bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Palembang, Maret 2020

Yang menyatakan,



**TIRTA ARDIYANSYAH**

## ABSTRAK

### AKIBAT HUKUM OUTSOURCHING KETENAGAKERJAAN SETELAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah Bagaimanakah Outsourcing menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ? dan Apakah akibat hukum putusan mahkamah konstitusi terhadap ketentuan *Outsurching* ketenagakerjaan?. Jenis penelitian hukum ini adalah “penelitian hukum normatif” yang dimaksudkan objek kerjanya meliputi data-data sekunder yang ada diperpustakaan. Tipe penelitian ini adalah bersifat *deskriptif*, yaitu menggambarkan.

Sesuai dengan judul dan beberapa permasalahan yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa : *Outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan bagi pekerja/buruh. Bahwa dalam praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya adalah masalah lain dan bukan karena aturannya itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja/buruh, diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat di samping perlunya kesadaran dan iktikad baik semua pihak. Dan Akibat hukum putusan mahkamah konstitusi terhadap ketentuan Outsurching ketenagakerjaan, putusan MK yang tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam posisi itu, Pasal 64 UU No 13 Tahun 2003 tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan outsourcing dan Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) sebagai teknis hubungan kerja dalam perusahaan outsourcing. Dengan demikian pengaturan tentang outsourcing dianggap oleh MK tidak bertentangan dengan UUD 1945 kecuali ketentuan Pasal 65 ayat 7 dan Pasal 66 ayat (2b), sehingga perjanjian kerja dengan sistem outsourcing masih boleh dilaksanakan asal dilaksanakan dengan perjanjian waktu tidak tertentu untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus.

**Kata Kunci : *Outsurching*, Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi.**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT, serta sholawat dan salam kepada nabi Muhammad Saw., karena atas rahmat dan nikmat Nya jualah skripsi dengan judul : **AKIBAT HUKUM OUTSURCHING KETENAGAKERJAAN SETELAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Dengan segala kerendahan hati diakui bahwa skripsi ini masih banyak mengandung kelemahan dan kekurangan. semua itu adalah disebabkan masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman penulis, karenanya mohon dimaklumi.

Kesempatan yang baik ini penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, khususnya terhadap:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta jajarannya;
2. Bapak Nur Husni Emilson, SH, SpN, MH., Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang beserta stafnya;
3. Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, III dan IV, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
4. Bapak Mulyadi Tanzili, SH., MH selaku Ketua Prodi Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Bapak H. Zulfikri Nawawi SH, MH. Selaku PembimbingI, dalam penulisan skripsi ini;
6. Ibu Rusniati, SE, SH, MH.. Pembimbing II, dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
8. Kedua orang tuaku tercinta dan saudara-saudaraku terkasih.

Semoga segala bantuan materil dan moril yang telah menjadikan skripsi ini dapat selesai dengan baik sebagai salah satu persyaratan untuk menempuh ujian skripsi, semoga kiranya Allah Swt., melimpahkan pahala dan rahmat kepada mereka.

**Wassalamu'alaikum wr.wb.**

Palembang, Maret 2020

Penulis,



**TIRTA ARDIYANSYAH**

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL.....                              | i       |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....              | ii      |
| PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI.....                  | iii     |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....      | iv      |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....              | v       |
| ABSTRAK.....                                    | vi      |
| KATA PENGANTAR.....                             | viii    |
| DAFTAR ISI.....                                 | ix      |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                      |         |
| A. Latar Belakang .....                         | 1       |
| B. Permasalahan .....                           | 7       |
| C. Ruang Lingkup dan Tujuan .....               | 7       |
| D. Defenisi Konseptual .....                    | 8       |
| E. Metode Penelitian.....                       | 9       |
| F. Sistematika Penulisan.....                   | 11      |
| <b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>                |         |
| A. Pengertian dan Syarat Sahnya Perjanjian..... | 13      |
| B. Pengertian Perjanjian Kerja.....             | 20      |
| C. Pengertian Tenaga Kerja.....                 | 24      |
| D. Hak-hak Tenaga Kerja.....                    | 29      |

### **BAB III : PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Outsourcing menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan mahkamah konstitusi..... | 34 |
| B. Akibat hukum putusan mahkamah konstitusi terhadap ketentuan Outsourcing ketenagakerjaan.....                     | 44 |

### **BAB IV : PENUTUP**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan.....  | 55 |
| B. Saran-saran..... | 56 |

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia memiliki sumber daya alam yang berlimpah, maka pengelolaannya harus secara optimal, adil dan merata serta berkelanjutan bagi kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Untuk mencapai suatu masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkelanjutan, maka sumber daya alam Indonesia harus dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sesuai dengan pasal 33 ayat (3).

Di dalam melaksanakan pembangunan di Negara Republik Indonesia ini factor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, merupakan factor yang amat penting karena tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa.<sup>1</sup>

Dasar konstitusi yang mengatur ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh UUD 1945. Cita-cita Hukum UUD 1945 bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila yang selanjutnya dijemakan dalam Batang Tubuhnya yang ada relevansinya dengan masalah

---

<sup>1</sup> Andi Hamzah, 2004, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 6

ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada Pasal 27 ayat (2), yang menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Di Negara Republik Indonesia dalam hal ketenagakerjaan banyak kendala dan masalah yang harus dihadapi dan memerlukan pemecahan. Masalah-masalah tersebut antara lain disebabkan oleh banyaknya pekerja yang berpendidikan rendah. Kondisi ketenagakerjaan yang demikian yang perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja tersebut melalui perjanjian kerja, karena dengan adanya perjanjian kerja diharapkan pengusaha tidak memperlakukan pekerjaan dengan sewenang-wenang. Untuk terjalannya komunikasi antara pekerja dan pengusaha biasanya dimulai dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian antara orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.”<sup>2</sup>

Berdasarkan definisi tersebut di atas, “perjanjian kerja itu terjadi karena adanya kata sepakat antara buruh dan majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan pihak majikan menyanggupi untuk membayar upah. Jika perjanjian kerja itu telah diadakan antara buruh dan majikan, maka akan terjadi hubungan kerja antara mereka. Hubungan kerja ini berisikan hak dan kewajiban para pihak yang kedudukannya adalah sederajat. Dengan demikian antara buruh dan majikan adalah saling membutuhkan satu dengan yang lain. Hal ini memberi petunjuk bahwa harus diupayakan adanya keharmonisan hubungan, sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dapat dipenuhi atau dialisir seperti yang telah direncanakan.

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 16.

Dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tersebut, timbullah perikatan antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, hubungan kerja tersebut dalam hal melakukan pekerjaan. Bentuk perjanjian semacam ini secara umum dapat dibenarkan karena sesuai dengan “azaz” kebebasan berkontrak. Menurut Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata bahwa, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, dengan demikian setiap orang berhak membuat perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan Undang-Undang.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tersebut didasarkan pada suatu perjanjian kerja baik dalam bentuk tulisan maupun lisan. Perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1601a KUH Perdata, yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain selama waktu tertentu dengan menerima upah. Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja.

Dengan demikian “kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara pihak yang mengadakan perjanjian kerja pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Djumadi, 2007, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali, Jakarta, hlm 26.

Jika dilihat dari segi objeknya, “perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran upah tertentu. Pemberian kesempatan oleh pemerintah kepada pihak swasta ini dilakukan guna membantu dan membimbing pertumbuhan serta meningkatkan kemampuan pihak swasta untuk berpartisipasi dalam proses pemerataan pembangunan industri maupun teknologi.

Pada umumnya perjanjian dibuat dengan jangka waktu yang sudah ditentukan oleh kedua belah pihak, yang pada dasarnya mencegah adanya sengketa dan perselisihan di kemudian hari, perjanjian tidak dapat berakhir apabila salah satu pihak menghendaknya, di masa yang akan datang dengan perkembangan teknologi sekarang ini semakin canggih diharapkan semua kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi baik sarana dan prasarana.

Hubungan kerja dalam arti kata hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan orang lain atau badan dengan orang atau badan lain. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi soal-soal yang berkenaan dengan:

1. Perbuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
2. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan buruh.
3. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
4. Berakhirnya hubungan kerja.

5. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Lain halnya dengan perusahaan yang sering memperkerjakan karyawannya tempat perusahaan lain.<sup>4</sup>

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk memperkerjakan karyawan dengan sistem outsourcing pada saat ini, umumnya dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Dengan menggunakan sistem outsourcing ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah outsourcing sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Sudomo, 2002, *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Yayasan Tripartit Nasional, Jakarta, hlm 34

<sup>5</sup> Chandra Suondo, 2004, *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*, Elex Media Competindo, Jakarta, hlm 69

Di dalam prakteknya, ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam peraturan di atas akhirnya memunculkan pula istilah outsourcing (dalam hal ini maksudnya menggunakan sumber daya manusia dari pihak di luar perusahaan).

Untuk memudahkan penjelasan mengenai istilah outsourcing penulis akan memberikan ilustrasi sebagai berikut: A diangkat sebagai karyawan di perusahaan X. Sebelum diangkat sebagai karyawan, antara A dan perusahaan X dibuat perjanjian kerja yang isinya menyatakan bahwa A bersedia untuk ditempatkan di perusahaan Y, disini dapat dilihat bahwa perusahaan X adalah penyedia jasa pekerja dan perusahaan Y adalah perusahaan pemberi kerja. Setelah perjanjian kerja antara A dan perusahaan X disepakati, maka perusahaan X akan membuat perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa perusahaan X akan memperkerjakan karyawannya di perusahaan Y terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana kepada perusahaan X.

Berdasarkan ilustrasi di atas dapat dilihat bahwa di dalam sistem outsourcing terdapat dua jenis perjanjian, yaitu :

1. Perjanjian kerja, antara A dengan perusahaan X.
2. Perjanjian penempatan A, antara perusahaan X dan perusahaan Y.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid., hlm 74

Dengan adanya dua perjanjian yang terpisah tersebut, walaupun A sehari-hari berada di perusahaan Y, status A tetap sebagai karyawan perusahaan X. Oleh karena itu, dalam sistem outsourcing ini pemenuhan hak-hak A (seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul) tetap merupakan tanggung jawab perusahaan X.

Beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan sebenarnya banyak yang mengkritik sistem outsourcing ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negatif dari sistem outsourcing ini.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis hal yang bersangkutan paut dengan ketenagakerjaan, untuk maksud tersebut selanjutnya dirumuskan dalam skripsi ini yang berjudul **AKIBAT HUKUM OUTSOURCHING KETENAGAKERJAAN SETELAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

## **B. Permasalahan**

Adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Outsourcing menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah akibat hukum putusan mahkamah konstitusi terhadap ketentuan Outsourcing ketenagakerjaan?

### **C. Ruang Lingkup dan Tujuan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, sehingga sejalan dengan permasalahan yang dibahas, maka yang menjadi titik berat pembahasan dalam penelitian ini yang bersangkutan paut dengan Outsourcing menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan mahkamah konstitusi

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan mendapatkan pengetahuan yang jelas tentang :

1. Outsourcing menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Akibat hukum putusan mahkamah konstitusi terhadap ketentuan Outsourcing ketenagakerjaan

### **D. Defenisi Konseptual**

1. Tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat (2) Undang –Undang No 13 Tahun 2003 adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.



2. Pasal 1 ayat (1) ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pengertian ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.
3. Pasal 1 ayat (3) ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 pengertian pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.
4. Di bidang ketenagakerjaan, outsourcing dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.<sup>7</sup>

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian hukum yang dipandang dari sudut tujuan penelitian hukum yaitu penelitian hukum normatif, yang bersifat deskriptif atau menggambarkan.

### **2. Jenis dan Sumber data**

---

<sup>7</sup> Sehat Danamik, 2008, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, Cet I, DDS Publishing, Jakarta, hlm.3

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdapat dalam kepustakaan, yang berupa peraturan perundang-undangan yang terkait, jurnal, hasil penelitian, artikel dan buku-buku lainnya

Data yang berasal dari bahan-bahan hukum sebagai data utama yang diperoleh dari pustaka, antara lain :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum yang mempunyai otoritas (authoritatif) yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, antara lain, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasilnya dari kalangan hukum, dan seterusnya.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian hukum ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui studi kepustakaan (library research) yaitu penelitian untuk mendapatkan data sekunder yang diperoleh dengan mengkaji dan menelusuri sumber-sumber kepustakaan, seperti literatur, hasil penelitian serta mempelajari bahan-bahan tertulis yang ada kaitannya dengan

permasalahannya yang akan dibahas, buku-buku ilmiah, surat kabar, perundang-undangan, serta dokumen-dokumen yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

#### **4. Teknik Analisa Data**

Data yang diperoleh dari sumber hukum yang dikumpulkan diklasifikasikan, baru kemudian dianalisis secara kualitatif, artinya menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, sistematis, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Selanjutnya hasil dari sumber hukum tersebut dikonstruksikan berupa kesimpulan dengan menggunakan logika berpikir induktif, yakni penalaran yang berlaku khusus pada masalah tertentu dan konkrit yang dihadapi. Oleh karena itu hal-hal yang dirumuskan secara khusus diterapkan pada keadaan umum, sehingga hasil analisis tersebut dapat menjawab permasalahan dalam penelitian.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini terdiri dari empat bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, Permasalahan, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Defenisi Operasional, Metode Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

Bab II, merupakan tinjauan pustaka yang berisikan landasan teori yang erat kaitannya dengan obyek penelitian, yaitu : Pengertian dan Syarat Sahnya Perjanjian, Pengertian Perjanjian Kerja, Pengertian Tenaga Kerja, Hak-hak Tenaga Kerja, Pengertian Outsourcing.

Bab III, merupakan pembahasan yang berkaitan dengan Outsourcing menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Akibat hukum putusan mahkamah konstitusi terhadap ketentuan Outsourcing ketenagakerjaan.

Bab IV berisikan Kesimpulan dan saran

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

Andi Hamzah, 2004, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Chandra Suondo, 2004, *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*, Elex Media Competindo, Jakarta.

Djumadi, 2007, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali, Jakarta.

Karta Sapoetra dan RG.Widianingsih, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Sehat Danamik, 2008, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, Cet I, DDS Publishing, Jakarta.

Sudomo, 2002, *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Yayasan Tripartit Nasional, Jakarta.

### **Perundang-undangan :**

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat

Buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.