

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

*Nomor: 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**DAMPAK PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI**  
**NOMOR 27/PUU-IX/2011 TERHADAP SISTEM**  
**PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI**  
**SEKTOR TENAGA PENGAMAN**

OLEH:

**Hari Rahardi Putra**

**NPM : 2016 200 217**

PEMBIMBING

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M

Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program S1 Ilmu Hukum



BANDUNG

2021

Telah disidangkan pada Ujian  
Penulisan Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing

(Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M)

Dekan,

(Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.)



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Hari Rahardi Putra

NPM : 2016200217

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/Puu-Ix/2011 Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Sektor Tenaga Pengaman”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 18 Februari 2021

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

Materai  
6000

( \_\_\_\_\_ )

Hari Rahardi Putra

2016200217

**DAMPAK PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011  
TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI  
SEKTOR TENAGA PENGAMAN**

**ABSTRAK**

Sistem *Outsourcing* dalam pelaksanaan hubungan kerja di Indonesia seringkali dianggap sebagai perbudakan zaman modern, hal ini disebabkan karena jenis perjanjian kerja yang mengatur sistem *outsourcing* dianggap merugikan tenaga kerja. Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, pengaturan mengenai perjanjian kerja yang seharusnya dibuat dalam hubungan kerja menggunakan sistem *outsourcing*, mengacu pada pengaturan yang terdapat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum diatur mengenai pengalihan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* yang objek kerjanya masih ada meskipun terdapat pergantian perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Dalam praktiknya, dengan belum diakomodirnya pengaturan mengenai pengalihan hak tersebut menyebabkan terbukanya celah bagi oknum perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dengan menggunakan pengaturan PKWT sebagai dasar untuk memindahkantugaskan dan terus memperpanjang status dari karyawan kontrak sehingga status karyawan kontrak tidak pernah berubah menjadi karyawan tetap.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis sosiologis. Data penelitian diperoleh melalui lapangan dilakukan wawancara semi terstruktur dengan merumuskan pedoman pertanyaan terlebih dahulu. Wawancara dilakukan dengan narasumber dari perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* di sektor tenaga pengaman (PT. Ateja Tritunggal), perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* di sektor tenaga pengaman (Red Guard Security) dan perwakilan security dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* di sektor tenaga pengaman yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* di sektor tenaga pengaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* yang belum menjalankan amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dalam perjanjian kerja dengan tenaga kerjanya. Salah satu faktor yang menjadi kendala adalah perjanjian kerja sama diantara perusahaan penyedia dan perusahaan pengguna jasa yang di dalamnya memuat pengaturan mengenai sistem pengupahan yang tidak jarang merugikan tenaga kerja itu sendiri. Disinilah diperlukannya peran pemerintah untuk lebih mengawasi praktik pelaksanaan *outsourcing* secara langsung bukan hanya melalui peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci : *Outsourcing*, Sistem Pengupahan, Sektor Tenaga Pengaman.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, pertolongan dan kasih setia-Nya yang selalu diberikan setiap hari sehingga skripsi dengan judul “**DAMPAK PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI SEKTOR TENAGA PENGAMAN**” dapat saya jalani dan selesai dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan syarat tahap akhir untuk menyelesaikan program sarjana ilmu hukum Universitas Katolik Parahyangan. Skripsi ini sebelumnya telah melalui beberapa tahap, yaitu seminar proposal yang telah disidangkan pada bulan Desember 2019 dan pada akhirnya dapat diselesaikan dalam sidang akhir pada bulan Januari 2021.

Skripsi ini dibuat dengan kemampuan dan pengetahuan yang telah penulis dapatkan selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan sehingga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Akan tetapi, sebagai mahasiswa, sudah seharusnya penulis berpikir kritis dan melakukan tindakan yang dapat berdampak bagi lingkungan sekitar, salah satunya dengan penelitian yang penulis lakukan dan dimuat dalam bentuk skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat di bidang ketenagakerjaan serta dapat memperbaiki permasalahan yang sering muncul dalam lingkungan pekerjaan, terutama hubungan kerja yang menggunakan sistem *outsourcing* dan sektor tenaga pengaman.

Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini tidak akan terwujud tanpa semua pihak yang terlibat, mendukung serta memberikan masukan dan kritikan untuk penulis. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat kepada Ibu Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M selaku dosen pembimbing dari masa seminar proposal penulisan hukum sampai penulisan hukum ini yang selalu memberikan semangat, bimbingan, dan masukan baik yang terkait substansi skripsi ini maupun kehidupan pribadi penulis. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Sonij, S.H., M.H. selaku narasumber dari Red Guard Security, Bapak Ruby selaku narasumber dari PT. Ateja Tritunggal dan

Bapak Ramdan Permana selaku narasumber kepala satpam Red Guard Security yang bekerja di PT. Ateja Tritunggal.

Selanjutnya ucapan terima kasih disampaikan pula kepada:

1. Mangadar Situmorang, Drs., M.Si., Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif;
2. Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif;
3. Dr. W.M. Herry Susilowati, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif;
4. Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif.;
5. John Lumbantobing, S.H., LL.M., MCIArb. selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif;
6. Galuh Candra Purnamasari, S.H., M.H., selaku dosen wali penulis di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang selalu memberikan saran dan masukan serta motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan;
7. Rismawati, S.H. selaku dosen pembimbing selama seminar proposal penulisan hukum ini;
8. Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN. selaku dosen penguji pada saat seminar proposal yang telah memberikan banyak masukan untuk perbaikan bab 1 skripsi ini dan memberikan semangat untuk penulisan skripsi ini.

9. C. Djisman Samosir, S.H., M.H. selaku dosen penguji pada saat seminar proposal yang mengapresiasi topik yang diangkat penulis serta memberikan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dan mata kuliah umum yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama penulis menimba ilmu di Universitas Katolik Parahyangan serta seluruh jajaran tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan (Tata Usaha, Pekarya, Tenaga Pengaman, Tenaga Kebersihan dan lainnya).

Ucapan terima kasih juga disampaikan untuk orang tua yang selalu mendukung penulis dengan perkataan, tindakan maupun keuangan meskipun penulis sering mengecewakan dan banyak membantah, Raysa Dinar Kurniawan selaku adik penulis yang selalu menyemangati serta memberikan motivasi agar penulis segera menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya Casey Cannythea, S.Psi. selaku teman dekat penulis yang selalu menemani, membantu, mendukung dan mendoakan agar penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Tidak lupa juga Joshua Auryn, Moses Mesakh, Yosua Reynaldi, Reynaldy Dwiputra, Dityo Hartanto, Ricky Martin, serta sahabat-sahabat dari Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan lainnya yang selalu mengisi hari-hari penulis selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Terakhir, teman-teman Himpunan Program Studi Ilmu Hukum periode 2016-2019 yang bekerja sama dengan penulis merancang dan mensukseskan program kerja untuk Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dan teman-teman dari Angkatan 2016 maupun Angkatan lainnya yang memberikan kenangan dan warna tersendiri di hati penulis.

Bandung, 10 Januari 2021

Hari Rahardi Putra  
2016200217

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>9</b>
<b>1.5 Metode Penelitian.....</b>	<b>13</b>
<b>1.6 Sistematika Penulisan .....</b>	<b>18</b>
<b>BAB II <i>OUTSOURCING</i> DI INDONESIA .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Pengertian <i>Outsourcing</i> .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2. Dasar Hukum Tentang <i>Outsourcing</i> .....</b>	<b>22</b>
<b>2.3. Para Pihak Dalam <i>Outsourcing</i> .....</b>	<b>36</b>
<b>2.4. Hubungan Para Pihak Dalam Perjanjian <i>Outsourcing</i>.....</b>	<b>40</b>
<b>2.5 Jenis Pekerjaan Yang Dapat Dioutsourcingkan .....</b>	<b>42</b>
<b>BAB III MASALAH KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA .....</b>	<b>53</b>
<b>3.1 Tenaga Kerja.....</b>	<b>53</b>
<b>3.1.1 Pengertian Tenaga Kerja Pada Umumnya .....</b>	<b>53</b>
<b>3.1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja .....</b>	<b>54</b>
<b>3.1.3 Hak-Hak Tenaga Kerja.....</b>	<b>56</b>
<b>3.1.4 Kewajiban Tenaga Kerja.....</b>	<b>61</b>
<b>3.1.5 Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> .....</b>	<b>62</b>
<b>3.2 Sistem Pengupahan Dalam Hubungan Kerja .....</b>	<b>64</b>
<b>3.2.1 Pengertian Gaji Dan Upah.....</b>	<b>64</b>
<b>3.2.2 Dasar Hukum Sistem Pengupahan Tenaga Kerja.....</b>	<b>66</b>



<b>BAB IV_HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
<b>4.1 Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Terhadap Jenis Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Pada Sektor Tenaga Pengaman.....</b>	<b>70</b>
<b>4.2. Dampak Perubahan Jenis Perjanjian Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Di Sektor Tenaga Pengaman .....</b>	<b>88</b>
<b>BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>95</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>96</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap manusia diwajibkan melakukan suatu kegiatan untuk menunjang kebutuhan hidupnya. Pada dasarnya semua kebutuhan manusia berhubungan dengan bidang ekonomi. Pemenuhan kebutuhan hidup tersebut harus diimbangi dengan pendapatan yang sesuai demi tercapainya taraf hidup yang seimbang. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang dapat berusaha sendiri (wirausaha) ataupun dapat bekerja pada orang lain dan inilah yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>1</sup>

Pada saat dua orang atau lebih melaksanakan hubungan ekonomi, dibutuhkan adanya suatu peraturan yang bertujuan untuk menyelenggarakan suatu kegiatan usaha yang baik. Hal itu sesuai dengan pendapat Apeldoorn yang menyatakan bahwa “perjanjian adalah salah satu faktor yang membantu pembentukan hukum”.<sup>2</sup> Hal ini sejalan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Perdata yang berisi tentang syarat keabsahan suatu perjanjian. Pengaturan mengenai perjanjian tersebut berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan dalam suatu kontrak kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dewasa ini, berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan muncul fenomena perkembangan teknologi dan informasi yang pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Seiring dengan ketatnya persaingan di dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk selalu bergerak dinamis mengikuti keinginan pasar yang tidak jarang membuat banyak perusahaan kewalahan untuk menghadapinya, maka dari itu perusahaan mulai merubah sistem

---

<sup>1</sup> Penjelasan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Mertokusumo Sudikno, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty, hlm. 7.

struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen yang diharapkan dapat membuat kinerja perusahaan lebih efektif, efisien, dan produktif, yang umumnya dikenal dengan istilah *outsourcing* mulai berkembang.

*Outsourcing* atau dikenal dengan istilah Alih Daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>3</sup> Dalam ketentuan perundang-undangan tidak terdapat penjelasan secara eksplisit terkait dengan definisi *outsourcing*, namun penulis melakukan penafsiran berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya akan disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003 mengartikan *outsourcing* sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Berkaitan dengan pelaksanaannya, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tersebut mempunyai batasan atau syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 65 Ayat (2) Jo. Pasal 6 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Kep.220/men/X/2004) yang menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pengertian lain terkait definisi dari *outsourcing* terdapat dalam ketentuan Pasal 17 Ayat (1); Ayat (2); dan Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat

---

<sup>3</sup> Sjahputra Iman, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Havarindo, hlm. 308.

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dimana Ayat (1) menyatakan bahwa “Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”; Ayat (2) menyatakan bahwa “Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”; dan Ayat (3) yang menyatakan bahwa “Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) meliputi:

- a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh”.

Hal tersebut dilakukan oleh perusahaan demi tercapainya efektifitas kerja dimana perusahaan penerima jasa tersebut hanya mengurus kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan bidang produksi.

Di dalam praktik terjadi dilema ketika praktik *outsourcing* disalahgunakan oleh sebagian pihak. Permasalahan ini memiliki hubungan yang erat dengan salah satu ketentuan pasal yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Pasal 59 Ayat (1) yang menyatakan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu; pekerjaan yang sesekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; pekerjaan yang bersifat musiman dimana masih banyak perusahaan yang menggunakan kontrak kerja yang disepakati oleh perusahaan pemberi jasa dan perusahaan penerima jasa berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu dimana sering ditemukan tidak adanya pengalihan hak-hak bagi pekerja

ketika dipindahkan ke perusahaan penerima jasa *outsourcing* yang baru yang objek kerjanya tetap ada meskipun terjadi pergantian perusahaan *outsourcing*, selain itu tidak terdapat kejelasan pada masa pekerja yang seharusnya diperjanjikan untuk dibuat *experience letter* yang menentukan masa kerja dan menjadi salah satu dasar penentuan upah pada perusahaan *outsourcing* berikutnya yang dimana hal ini bertentangan dengan amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Beberapa fenomena yang muncul, hasil penelitian awal peneliti berkaitan *outsourcing* dapat terlihat di bawah ini:

1. Adanya pekerja/buruh *outsourc* yang menerima upah yang besarnya kurang dari upah minimum provinsi (UMP), melanggar ketentuan Pasal 90 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.  
Contoh nyatanya yaitu data terkait gaji yang penulis dapatkan dari perjanjian perusahaan PT. X dengan mengkaji Pasal 4 perjanjian kerja waktu tertentu PT. X tentang gaji, tunjangan, dan bonustertulis yang menyatakan bahwa jumlah gaji pokok yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* di sektor pengaman (*security*) sebesar Rp. 2.500.000, sedangkan besaran gaji pokok dari Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi Tahun 2019 diketahui bahwa Upah Minimum Sektoral Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta pada sektor telekomunikasi bagian vendor (yang dapat dipersamakan dengan *outsourcing* karena sama-sama pihak yang menyediakan jasa) sejumlah Rp. 4.013.786,-.
2. Adanya perusahaan penerima jasa *outsourcing* maupun perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yang membuat kontrak kerja dalam bentuk PKWT dimana tenaga kerja diberhentikan secara sepihak ketika masa kerja sudah hampir mencapai 3 tahun demi menghindari pengangkatan pekerja tersebut sebagai pekerja tetap.
3. Adanya pekerja/buruh yang tidak menerima kompensasi dari pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah yang dialaminya. Hal

ini berarti telah melanggar ketentuan Pasal 55 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.<sup>4</sup> Contohnya yaitu Putusan Nomor 86 PK/PID.SUS/2013 terkait kasus pembayaran upah pekerja PT. Panca Puji Bangun yang nilainya dibawah Upah Minimum Regional Kota Surabaya (Rp. 934.500.-) dan bertentangan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 90 Ayat (1) jo. Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang di bagian amar putusannya mengabulkan permintaan pemohon sebagian terkait peninjauan kembali terhadap Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana pemohon merasa hak konstitusionalnya dilanggar. Pemohon menyatakan bahwa Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisi tentang pekerjaan waktu tertentu dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisi tentang *outsourcing* bertentangan dengan bunyi Pasal 27 Ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 (yang selanjutnya akan disebut UUD 1945) mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dimana dalam praktik *outsourcing* seringkali tenaga kerja *outsourcing* diputus kontraknya ketika tidak dibutuhkan lagi sehingga pengupahannya dapat ditekan seminimal mungkin. Keputusan MK yang menyatakan bahwa:

Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada,

---

<sup>4</sup> Nova, Trissumar, *Pengertian Outsourcing* yang diakses dari [https://www.academia.edu/8663301/](https://www.academia.edu/8663301/BAB_I_PENGERTIAN_OUTSOURCING) BAB\_I\_PENGERTIAN\_OUTSOURCING diakses pada tanggal 3 September 2019pk. 22.10

walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Serta Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Terhadap frasa yang terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang belum direvisi pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 berdampak pada ketidakpastian hukum sehingga dalam praktiknya masih banyak penyalahgunaan sistem tenaga kerja *outsourcing* yaitu pembuatan perjanjian kerja *outsourcing* yang masih berbentuk perjanjian waktu tertentu dengan pengalihan perlindungan hak-hak buruh.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara frasa perjanjian kerja waktu tertentu dengan pelaksanaan *outsourcing* dimana dari contoh kasus yang diambil berdasarkan penelitian dari Yayasan AKATIGA terkait eksploitasi tenaga kerja *outsourcing* sepertiburuh yang habis masa kontraknya di Perusahaan 'X' (tempat kerjanya) dan menurut ketentuan yang ada harus diangkat menjadi buruh tetap, dialihkan statusnya menjadi buruh *outsourcing* dan diminta melamar kembali melalui Perusahaan penyalur tenaga kerja 'A' serta buruh *outsourcing* yang kontraknya dengan penyalur tenaga kerja 'A' sudah diperpanjang dan karenanya harus diangkat menjadi buruh tetap di perusahaan penyalur tenaga kerja 'A' tersebut, diminta pindah ke Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja 'B' agar dapat

terus bekerja di Perusahaan 'X' dan dengan demikian tidak akan pernah diangkat menjadi buruh tetap.<sup>5</sup>

Penulis menarik kesimpulan bahwa sering terjadinya pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan dari frasa perjanjian kerja waktu tertentu dimana pada saat tenaga kerja *outsourcing* tidak dibutuhkan lagi maka tenaga kerja *outsourcing* tersebut dapat diberhentikan secara tiba-tiba, dengan begitu mereka tidak berhak mendapatkan upah dari kontrak kerja yang belum selesai tersebut, selain itu ketika tenaga kerja *outsourcing* ditempatkan di tempat kerja yang baru, tenaga kerja *outsourcing* kembali menjadi pegawai baru yang masa kerja pada perusahaan sebelumnya tidak dihitung.

Berdasarkan perbincangan yang penulis pernah lakukan dengan kerabat penulis yang bekerja sebagai kepala dari satuan pengaman di salah satu perusahaan perbankan, ditemukan fakta bahwa sering terjadinya pemberian upah dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) serta pembuatan kontrak kerja antara perusahaan penerima dan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang berujung pada pemutusan kontrak kerja secara sepihak sebelum kontrak kerja tersebut selesai.

Bertitik tolak latar belakang di atas, maka penulis melakukan penulisan dengan judul:

**DAMPAK PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI SEKTOR TENAGA PENGAMAN.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat dampak dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap jenis perjanjian kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* pada sektor tenaga pengaman?

---

<sup>5</sup> Herawati, Rina, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai* yang diakses dari <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/indonesien/07527.pdf> pada tanggal 30 September pukul 17.50 WIB.



2. Apakah terdapat dampak dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap sistem pengupahan bagi tenaga kerja *outsourcing* pada sektor tenaga pengamanan?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian yang akan dilakukan diharapkan memiliki beberapa tujuan yang tidak terlepas dari rumusan masalah yakni:

1. Tujuan Umum

Secara umum skripsi ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan hukum dan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus skripsi ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisa dampak dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap jenis perjanjian kerja serta sistem pengupahan bagi tenaga kerja *outsourcing* pada sektor tenaga pengamanan.

Sedangkan manfaat penelitian ini dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah untuk melakukan pembaharuan terkait peraturan yang mengatur kedudukan hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 sehingga terciptanya kepastian hukum.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis yang dapat diberikan oleh penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru terhadap:

- a. Bagi Pemerintah

Melakukan penegakan hukum yang lebih lanjut terhadap perjanjian kerja *outsourcing* yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, bila perlu melakukan pembaharuan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perjanjian kerja *outsourcing* agar penegakan hukumnya dapat dilakukan dengan lebih tegas.

b. Bagi Akademisi

Memberikan acuan untuk menyelesaikan permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan khususnya dalam hal pembuatan kontrak kerja *outsourcing*.

c. Bagi Pengusaha

Memberikan acuan untuk membuat perjanjian kontrak kerja yang lebih baik sesuai dengan prosedur pembuatan perjanjian kontrak kerja dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

d. Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*

Memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja *outsourcing* terkait perlindungan hukum dan kedudukan hukum dirinya.

## 1.4 Tinjauan Pustaka

### 1. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas yang berkaitan dengan bentuk dan isi perjanjian. Makna kebebasan berkontrak adalah setiap orang bebas untuk menentukan dengan siapa ia akan mengikatkan dirinya, bebas untuk menentukan isi, bentuk, perjanjian dan bebas untuk mengadakan pilihan hukum.<sup>6</sup> Asas Kebebasan Berkontrak terdapat dalam pembuatan kontrak kerja antara pemberi jasa *outsourcing* dan penerima jasa *outsourcing*.

---

<sup>6</sup> Rahman, El Taufiq. 2011. *Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-Kontrak Outsourcing*, Edisi Oktober, Volume 3 Nomor 3, hlm. 431-645.

## 2. Perjanjian Kerja

Menurut ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata, mengartikan perjanjian kerja sebagai “perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Rumusan perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601 a KUH Perdata menurut Iman Soepomo kurang lengkap karena yang mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut hanya pihak pekerja sedangkan pihak majikan tidak terikat di dalamnya. Iman Soepomo mengartikan perjanjian kerja sebagai perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah.<sup>7</sup>

## 3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Model hubungan kerja yang melandasi terjadinya perjanjian kerja waktu tertentu adalah Poenale Sanctie, yang merupakan model hubungan kerja jangka waktu tertentu dengan disertai sanksi bagi mereka yang meninggalkan atau menolak pekerjaannya. Sanksi tersebut berupa pidana dengan denda antara 16-25 rupiah atau denda rodi (kerja paksa) selama 7 hingga 12 hari. Jangka waktu perjanjian kerja dalam model hubungan kerja tersebut adalah 5 tahun, sebagaimana diatur melalui Staatsbald 1819 Nomor 10. Sedangkan penerapan sanksi diatur melalui Algemene Politie Strafreglement 1872 Nomor 111. Namun model hubungan kerja Poenale Sanctie ini berakhir pada tahun 1879 dan kemudian lahir aturan baru yang termuat dalam Koeli Ordonantie tahun 1880 (Staatsbald Nomor 133 Tahun 1880). Pada intinya aturan ini menentukan bahwa perjanjian kerja harus

---

<sup>7</sup> Soepomo, Iman, 1985, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, hlm. 53.

dilakukan secara tertulis untuk jangka waktu 3 tahun dan buruh tidak diperbolehkan untuk memutus hubungan kerja secara sepihak.<sup>8</sup>

#### 4. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Persoalannya sejak kapan perhitungan masa kerjanya? Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

Terhadap ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah dihapus dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya akan disebut Undang-Undang Cipta Kerja) menyebabkan tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak yang mengakibatkan pekerja tersebut bisa menjadi pekerja kontrak seumur hidup.

#### 5. *Outsourcing*

Di dalam praktiknya, ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam peraturan di atas akhirnya memunculkan pula istilah *outsourcing*, dalam hal ini maksudnya adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Repository USU, Aspek Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diakses dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/55979/Chapter%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y> pada tanggal 1 Oktober 2019 pada pukul 18.03.

<sup>9</sup> Jehani, Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta : Forum Sahabat, hlm. 1.

Pada awalnya, *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian yang tidak dapat dikerjakan secara internal dikerjakan secara outsource. Namun sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melalui outsource fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan akan tetapi tidak berhubungan dengan bisnis inti perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, *outsourcing* tidak lagi sekedar membagi risiko tetapi menjadi lebih kompleks. Micheal F . Corbett, pendiri The *Outsourcing* Institut dan Presiden Direktur dari Micheal F. Corbett & Associates Consulting Firm mengemukakan *outsourcing* telah menjadi alat manajemen. Bukan hanya untuk menyelesaikan masalah tetapi juga untuk mendukung tujuan dan sasaran bisnis.<sup>10</sup>

Pada dasarnya, praktek *outsourcing* di Indonesia telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayar sejumlah harga.<sup>11</sup>

Lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bidang-bidang tertentu yang memungkinkan untuk diout- source, yaitu bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Melalui Undang-Undang tersebut mulai tumbuh kesadaran perusahaan-perusahaan besar untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan, seperti cleaning service, security/ satpam, akunting dan lain-lain.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, Jakarta : DSS-Publishing, hlm.8.

<sup>11</sup> Kunarti, Siti, 2009, *Perjanjian Pemborongan Kerja (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Januari Volume 9 Nomor 1, hlm. 68.

<sup>12</sup> *Ibid.*

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian, pihak yang satu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima pembayaran tertentu, dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan itu kepada pihak yang satu, pemborong, dengan pembayaran tertentu. Sementara menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis.<sup>13</sup>

## 6. Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem Penentuan Upah (pengupahan) yang berlaku di Indonesia adalah sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per kapita sebagai proksi dari tingkat kemakmuran, dengan kata lain berbasiskan angka kehidupan hidup layak (KHL) dan tingkat inflasi. Sistem pengupahan di Indonesia juga mendasarkan penentuannya melalui mekanisme konsultasi tripartit dalam menetapkan upah minimum antara wakil pengusaha, wakil pekerja, dan wakil dari pemerintah. Wakil pemerintah selain dalam fungsinya sebagai fasilitator dan mediator bila diperlukan pada akhirnya akan juga berperan sebagai pengambil kebijakan sekaligus mengesahkannya secara hukum.<sup>14</sup>

### 1.5 Metode Penelitian

#### 1. Pendekatan Masalah

Metode penelitian yang dilakukan menggunakan metode yuridis sosiologis, artinya suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk

---

<sup>13</sup> *Opcit*, hlm. 69.

<sup>14</sup> Soemantri, Maman, *Sistem Pengupahan di Indonesia* yang diakses dari [http://file.upi.edu/Direktori/FPTK/JUR.\\_PEND.\\_TEKNIK\\_ELEKTRO/197201192001121-MAMAN\\_SOMANTRI/K3/Pengupahan.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FPTK/JUR._PEND._TEKNIK_ELEKTRO/197201192001121-MAMAN_SOMANTRI/K3/Pengupahan.pdf) pada tanggal 30 September 2019 pada pk. 18.27 WIB.

menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).<sup>15</sup>

Pendekatan Yuridis empiris yaitu pendekatan yang dikenal dengan pendekatan secara sosiologis yang dilakukan secara langsung ke lapangan yaitu dengan melihat secara langsung penerapan peraturan perundang-undangan atau aturan hukum lainnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* dalam praktik pengupahan tenaga kerja *outsourcing* di lapangan, serta dilakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan data dan informasi terkait dengan penelitian ini guna mendapatkan data dan informasi yang akurat serta dapat dipercaya kebenarannya.

## **2. Sumber dan Jenis Data**

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:<sup>16</sup>

### **a. Data Primer**

Data primer adalah data-data yang didapat secara langsung di lapangan dengan cara mendapatkan informasi dari para informan yang dilakukan melalui wawancara di lokasi penelitian yakni Red Guard Security, PT. Ateja Tritunggal, Tenaga Kerja Security dari Red Guard Security yang ditempatkan di PT. Ateja Tritunggal.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder ini bersifat melengkapi hasil penelitian yang dilakukan yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan yakni bahan-bahan hukum yang terdiri dari:

---

<sup>15</sup> Soekanto, Soerjono, 1982, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, hlm. 10.

<sup>16</sup> *Op.Cit.*, Soekanto, Soerjono, Jakarta, hlm. 52.

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang memiliki kekuatan yang mengikat antara lain :
  - 1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
  - 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
  - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - 4) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta
  - 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
  - 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. KEP.220/ MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
  - 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. KEP.101/ MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh
  - 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per 02/Men/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Dan Ke Luar Negeri
2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang berguna sebagai petunjuk atau informasi tentang bahan hukum primer berupa jurnal, buku, yang dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer yang diperoleh dari data sekunder.
3. Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang berguna sebagai petunjuk atau informasi tentang bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, antara lain literatur, artikel, makalah sedangkan bahan hukum tersier yaitu, kamus dan bahan lain



yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas di dalam skripsi ini.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mencari data-data yang diperlukan dari obyek penelitian yang sebenarnya. Langkah-langkah dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung lisan dengan seorang responden secara langsung. Wawancara yang digunakan adalah semi struktural, yaitu peneliti menanyakan pertanyaan yang telah disusun secara rinci atau sudah terstruktur, kemudian satu-persatu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut. Dengan tujuan mendapatkan jawaban yang diperoleh bias meliputi semua variabel, dengan keterangan yang lengkap dan mendalam. Adapun yang menjadi responden dalam skripsi ini adalah perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (PT. Ateja Tritunggal), perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Red Guard Security) dan tenaga kerja *outsourcing* dari perusahaan penyedia yang bekerja pada perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* di sektor tenaga pengaman dan perwakilan security dari Red Guard Security yang bekerja pada PT. Ateja Tritunggal).

#### **b. Observasi**

Metode survei (observasi) adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. Dengan melakukan metode survei atau observasi guna melihat situasi yang terjadi pada praktik *outsourcing* pada lokasi penelitian serta membandingkannya dengan pengaturan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai praktik *outsourcing* itu sendiri.

#### 4. Teknik Analisis Data

Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan beberapa langkah. Langkah pertama adalah pengecekan kembali yaitu memeriksa kembali data-data yang telah diperoleh terutama dari segi kelengkapan dan kejelasan makna dan data-data yang diperoleh juga harus merupakan data yang diutamakan agar data yang diperlukan lengkap dan akurat. Selanjutnya adalah klasifikasi yaitu menyusun dan mensistematisasikan data yang telah diperoleh ke dalam pola-pola tertentu guna mempermudah pembahasan yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.<sup>17</sup>

Langkah berikutnya adalah verifikasi, yaitu setelah data yang berasal dari jawaban responden ini terkumpulkan dan tersusun secara sistematis maka dilanjutkan pemeriksaan kembali agar kebenaran data tersebut diakui. Kemudian tahapan selanjutnya adalah analisis, yaitu upaya bekerja dengan mempelajari dan memilah-milah data menjadi satuan yang dapat dikelola dan menemukan apa yang penting dari apa yang dipelajari.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yakni memberikan pengertian terhadap data yang dimaksud menurut kenyataan yang diperoleh di lapangan dan disusun serta diuraikan dalam bentuk kalimat per kalimat. Kemudian penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode induktif, yaitu menguraikan hal-hal yang bersifat khusus lalu menarik kesimpulan yang bersifat umum sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya data yang diperoleh dari penelitian, baik data primer maupun data sekunder, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode induktif, yaitu suatu cara berfikir yang didasarkan pada fakta-fakta yang bersifat umum, dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan yang bersifat khusus guna menjawab permasalahan

---

<sup>17</sup> Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 248.

berdasarkan penelitian dan selanjutnya dari berbagai kesimpulan tersebut dapat diajukan saran-saran.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini akan dibahas beberapa sub-bab yakni latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, tinjauan pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II *Outsourcing* Di Indonesia**

Di dalam bab ini, penulis akan menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan *outsourcing* dimulai dari pengertian, dasar hukum terkait dengan *outsourcing* yang salah satunya digunakan sebagai pedoman penulis dalam melakukan analisa terhadap penelitian serta komponen-komponen lainnya yang ada di dalam *outsourcing* seperti para pihak yang terlibat, perjanjian yang mengatur hubungan diantara para pihak serta bidang-bidang yang dapat dioutsourcingkan secara terperinci sehingga tidak menimbulkan kerancuan.

### **BAB III Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia**

Di dalam bab ini, penulis akan menjelaskan kedudukan hukum tenaga kerja *outsourcing* serta sistem pengupahan dalam hubungan kerja yang menggunakan sistem *outsourcing* berdasarkan ketentuan yang diatur peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli yang terkait sehingga kedudukan hukum, hak dan kewajiban serta faktor penyebab *outsourcing* dianggap merugikan dapat diketahui.

### **BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Pada bab ini, penulis akan melakukan analisa terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulist terhadap lokasi obyek penelitian menggunakan tinjauan pustaka yang telah tercantum dalam Bab II dan Bab III sehingga penulis dapat menemukan jawaban atas rumusan masalah yang penulis paparkan pada Bab I.

#### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai kesimpulan akhir serta memberikan saran untuk para pihak dalam mengatasi permasalahan hukum yang ada pada system *outsourcing* sehingga kedepannya diharapkan saran tersebut dapat membantu praktik pelaksanaan *outsourcing* yang lebih baik.

