

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Penelitian ini berjudul “*Pengaturan kedudukan pekerja outsourcing dalam undang-undang ketenagakerjaan*”

1.2 Latar Belakang

Perburuhan saat ini bisa dikatakan sebagai istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama halnya dengan hukum ketenagakerjaan. Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan ada beberapa ragam istilah yakni, seperti pekerja, buruh, pegawai, karyawan, pengusaha atau majikan.¹ Imam Soepomo sebagai ahli hukum memberi pengertian “bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berhubungan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial pengusaha dan pekerja atau buruh”.² Dilihat dari lahirnya sejarah hukum perburuhan didunia pada awalnya di negara Eropa yang terkait dengan era revolusi industri, khususnya pada abad ke-19 yang berada di Negara Inggris. di Indonesia dalam sejarahnya telah diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni dari zaman perbudakan, kerja rodi, dan poenale sanksi.³

¹ Eko Wahyudi dan Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, hlm 01

² R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm 45

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarata: PT. Raja Grafindo Persada, 2014, hlm 03

Dalam era globalisasi saat ini yang semakin berkembang pesat dimana kita sebagai individu juga bisa melihat bahwa faktor pertama dari kehidupan ini tentang keperluan ekonomi yang mana dalam memenuhi kebutuhan ekonomi tersebut seseorang harus mampu mengekspor dirinya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Namun jika kita melihat dalam keadaan di era yang modern saat ini tidak semua individu mampu untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya ataupun yang sesuai dengan keahliannya, tetapi karena tuntutan kita tetap harus mampu mengikuti jalannya perkembangan tersebut. Kita juga dapat melihat saat ini persaingan dunia usaha semakin sangat ketat, jadi perusahaan berusaha untuk menaikkan kinerja usahanya dengan pengorganisasian yang efektif dan efisien. Salah satunya menggunakan tenaga kerja seminimal mungkin dan agar bisa memberikan kontribusi maksimal yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu perusahaan berupaya untuk menangani pekerjaan yang akan menjadi inti bisnis, padahal pekerjaan penunjang ini diserahkan pada pihak yang lain. istilah inilah disebut dengan “*outsourcing*”

Hubungan kerja adalah hubungan pekerja atau buruh dengan pengusaha berdasarkan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati. Maka hubungan kerja merupakan hal yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja merupakan suatu yang nyata. Adanya perjanjian kerja maka menimbulkan lahirnya suatu perikatan, dalam perkataan lainnya suatu perikatan telah lahir dalam perjanjian kerja yang merupakan hubungan kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (yang selanjutnya disebut UU

Ketenagakerjaan)⁴ menyatakan bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur perintah, pekerjaan dan upah.

Secara yuridis pelaksanaan sistem *Outsourcing* (Alih Daya) merupakan suatu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja yang dimaksud adalah perpindahan antara suatu proses bisnis pada badan penyedia jasa. Penyedia jasa telah melakukan proses berdasarkan kriteria yang sudah disepakati oleh para pihak. Bila adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan atau peraturan kerja bersama yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja terhadap pekerja *outsourcing*, maka pekerja *outsourcing* tidak bisa melakukan tuntutan hukum pada pemberi kerja, oleh karena dalam pasal 66 ayat (2) menganggap tidak ada hubungan antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing*. Pada umumnya *outsourcing* (Alih Daya) lebih banyak menghasilkan untuk para perusahaan tapi tidak untuk para pekerja, dimana pekerja *outsourcing* (Alih Daya) merasa tidak sama sekali diperhatikan kesejahteraannya dengan perusahaan.⁵

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan suatu pihak yang telah mengikatkan dirinya untuk melakukan karya tertentu bagi pihak lain, yang telah menerima pembayaran. Dan pihak lain untuk memborongkan pekerjaan pada pihak yang satu, pemborong dengan pembayaran. Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata dalam pasal 1601 b yang pada pokoknya pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) merupakan perjanjian pada pihak yang satu, si pemborong

⁴ Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran negara tahun 2003 No. 4279

⁵ Andy Arya Maulana Wijaya, *Dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia: Penghapusan sistem outsourcing(kajian undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)*, Spirit Publik. Vol. 12, No. 2 oktober 2017, hal 98

mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yakni pihak yang memborongkan telah menerima harga yang telah disepakati. Dalam hal tersebut maka *outsourcing* bisa dibedakan menjadi dua kelompok : yang pertama penyerahan pekerjaan oleh suatu perusahaan pada perusahaan lainnya untuk dikerjakan ditempat perusahaan tersebut. Kedua bahwa penyediaan jasa pekerja yang diperkerjakan kepada perusahaan yang membutuhkan⁶.

Dalam UU Ketenagakerjaan pengaturan kedudukan *outsourcing* banyak menimbulkan permasalahan, mengenai pengaturan *outsourcing* yang diatur pertama kali dalam regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. Istilah *outsourcing* tidak dijelaskan secara langsung pengaturannya dalam UU Ketenagakerjaan, tapi pengertiannya dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “ tiap perusahaan bisa menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”.⁷ Di dalam UU Ketenagakerjaan tidak dijelaskan istilah *Outsourcing* ataupun Alih Daya sehingga tidak dapat ditemukan definisi tentang sistem *Outsourcing*, dan terdapat dua macam Perjanjian dalam kerja *outsourcing* yakni Perjanjian kerja pemborong pekerjaan dan perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja.

Sistem *outsourcing* (Alih Daya) terdapat tiga pihak yang terdiri dari perusahaan pemberi pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja, dan pekerja atau buruh itu sendiri. Sistem ini memiliki hubungan kerja di antara lainnya merupakan pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dalam perjanjian tertulis

⁶ Siti Kunarti, *perjanjian pemborongan pekerjaan (outsourcing) dalam hukum ketenagakerjaan*, jurnal dinamika hukum, Vol. 9, No. 1 Januari 2009, hal 69

⁷ Lihat pasal 64 UU Ketenagakerjaan

yang memenuhi syarat materiil dan formil yang tercantum dalam pasal 59 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan konsep pengaturan sistem *Outsourcing* yang kurang jelas dapat menimbulkan ketidakpastian antara hubungan kerja dengan para pihak lainnya dalam perjanjian kerja *outsourcing* pemberi jasa, perusahaan penyedia jasa dan pemborong akhirnya akan menyebabkan ketidakjelasan dalam perlindungan pekerja. Dengan adanya ketidakjelasan para pekerja maka mendorong pekerja untuk melakukan pengajuan gugatan uji materiil ke Mahkamah Konstitusi untuk pengujian pasal 64-66 tentang *outsourcing*. Dalam pengajuan permohonan tersebut ada beberapa kali yakni gugatan pertama tidak adanya masalah dalam pengaturan *Outsourcing* sehingga dapat memperkuat kedudukan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan. Dengan adanya gugatan yang kedua kali Mahkamah Konstitusi mengatakan bahwa ada dua frase dalam pasal 65-66 UU Ketenagakerjaan yakni yang dinyatakan tidak berlaku lagi khususnya yang ada di pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b karena tidak sesuai dengan prinsip yang dikandung dalam pasal 27 dan 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 memberikan dan mendapatkan perlindungan pekerjaan pada setiap warga Negara . Dalam putusan tersebut mengeluarkan surat Edaran No. B.31/PHIJSK/I/2012 tentang pelaksanaan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan kerja pada perusahaan lain, dan menimbulkan terbitnya peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.11 tahun 2019 tentang perubahan kedua Permenakertrans No.19 tahun 2012 tentang syarat-

syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) yang mendapat sorotan dari kalangan serikat pekerja atau buruh karena adanya kesimpangsiuran terhadap permenaker No. 19 tahun 2012.

Istilah perbudakan merupakan kondisi seorang pada suatu tingkatan bawah atas kepemilikan orang lain, maka disebut dengan perbudakan yakni suatu penempatan seseorang pada kekuasaan atau pimpinan dibawah orang lain yang membuat orang tersebut tidak bisa menolak suatu pekerjaan yang secara melawan hukum yang telah diperintahkan oleh orang lain itu kepadanya, meskipun orang tersebut tidak menghendaknya.⁸ Dalam Organisasi Perburuhan Internasional adapun beberapa juta orang yang masih terlibat dengan perbudakan secara modern dalam pekerjaan paksa yang sebenarnya, dalam UU ketenagakerjaan yang dimana dalam pasal 59 ayat (2) para buruh harus diangkat menjadi karyawan tetap setelah bekerja maksimal dua tahun. Namun dalam pekerja *outsourcing* ini terjadi permainan antara pengusaha dengan pekerja yang akhirnya bisa dikatakan bahwa *outsourcing* merupakan perbudakan secara modern. Sebagaimana dapat di definisikan oleh Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 1930 No. 29 tentang Kerja paksa atau kerja wajib yang telah diratifikasi pada tahun 1933 (Nederland staatsblad 1933 No. 26 jo 1933 No. 236) dan dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Indonesia staatsblad 1933 no 261 bahwa kerja paksa adalah pekerjaan yang diambil dari orang dibawah ancaman hukuman dan orang tersebut belum menawarkan dirinya sendiri secara sukarela. Dalam hal ini memiliki banyak bentuk termasuk perbudakan, dan perdagangan manusia yang

⁸. Tri Jata Ayu Pramesti, “jerat hukum bagi pelaku perbudakan”, <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5189260af/jerat-hukum-bagi-pelaku-perbudakan/> (diakses pada 10 desember 2019, 07.27)

semuanya melibatkan kondisi kehidupan yang bertentangan dengan martabat manusia.⁹

Dalam segi perekrutan tenaga kerja, yang memperkerjakan karyawan pada suatu ikatan kerja *Outsourcing* yang dimana menjadi perbincangan dan model modern untuk pimpinan perusahaan, perusahaan milik swasta atau milik negara. Banyak sekali diperusahaan-perusahaan sistem *Outsourcing* di bagian bidang penyedia jasa tenaga kerja aktif menawarkan pada perusahaan-perusahaan pemberi kerja, yang menimbulkan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan pekerja tidak perlu lagi bersusah payah untuk mencari tenaga kerja yang diinginkan.¹⁰ Sistem *Outsourcing* yang dilakukan oleh pemerintah saat ini adalah bermaksud untuk menekankan tingginya angka pengangguran. Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja dalam melakukan proses produksi, dan perusahaan akan banyak melakukan rekrutmen tenaga kerja, untuk mengurangi tingginya tingkatan pengangguran. Meskipun demikian penetapan dibolehkan untuk memperkerjakan pekerja *outsourcing* yang semakin memperlemah akan kedudukan buruh.

Berdasarkan hal-hal yang sudah di paparkan, maka penyusun berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai outsourcing yang berjudul "Pengaturan Kedudukan Pekerja *Outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan.

⁹ Berkeley, *pekerjaan kita tentang blog media publikasi menyumbangkan kembali kapas mineral anti slavery*, diakses dari <https://www.sourcingnetwork.org/antislavery> pada tanggal 28 februari 2020

¹⁰. Arie Fitri Mulya Lestari, *Peran Dinas tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya Dalam Menangani Masalah Yang Ditimbulkan Oleh Outsourcing*, Kebijakan dan Manajemen Publik. Vol. 1 No. 1, Januari 2013, Hlm. 101.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah hukum penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kedudukan pekerja *Outsourcing* berdasarkan peraturan ketenagakerjaan ?
2. Apakah bentuk penyerahan pekerja dalam konsep *Outsourcing* merupakan bentuk perbudakan secara modern ?

1.4 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dalam penelitian dan penulisan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk memperoleh kejelasan tentang keberadaan aturan pekerja *Outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan.
2. Untuk memperoleh kejelasan dalam bentuk perbudakan pekerja secara modern dalam konsep *Outsourcing*.

1.5 Kegunaan Penelitian

Secara garis besar terdapat dua kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini, kegunaan penelitian ini antara lain :

a. Kegunaan Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan khususnya bidang *outsourcing*.

b. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan informasi yang jelas tentang kedudukan *outsourcing* bagi buruh atau pekerja serta hambatan dalam pelaksanaannya
2. Penelitian ini bermanfaat untuk pihak terkait antara lain meliputi masyarakat luas, perusahaan penyedia jasa pekerja, perusahaan pemberi pekerja dan pekerja atau buruh yang bersangkutan untuk lebih memahami prinsip kedudukan *outsourcing* bagi pekerja atau buruh agar bisa melaksanakan dengan ketentuan yang sesuai.
3. Dan menjadikan masukan pada pemerintah agar bisa memberikan kebijakan yang bisa diperjelas atau tegas dalam kedudukan pekerja *Outsourcing* di Indonesia.

1.6 Keaslian

Sebelum penelitian ini, adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas *outsourcing*, akan tetapi setelah dilakukan penelusuran berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan terdapat perbedaan dalam penelitian ini. Perbandingan tersebut akan diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Daftar penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya

No	Peneliti Sebelumnya	Judul Peneliti	Rumusan Masalah	Pembahasan
1.	Tri Wulandari, mahasiswi Universitas Trunojoyo	Perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> (Alih	1. Bagaimana kedudukan hukum pekerja atau buruh	Membahas tentang perlindungan hukum terkait

	Madura. Tahun 2016	Daya) di perusahaan	<i>outsourcing</i> (Alih Daya) pada PT.SC 2. Bagaimana perlindungan hukum terkait hak pekerja pada PT.SC	hak para pekerja dan kedudukannya pada PT SC.
2.	Eko Saputra mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar. Tahun 2013	Implikasi hukum terhadap sistem <i>outsourcing</i> pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011	1. Bagaimanakah konsenkuensi analisis terhadap Putusan MK Nomor. 27/PUU- IX/2011 2. Bagaimanakah Implikasi hukum terhadap	Membahas tentang konsekuensi analisis terhadap putusan MK Nomor 27/PUU- IX/2011 dan implikasi hukum terhadap tenaga kerja <i>outsourcing</i>

			tenaga kerja <i>outsourcing</i> pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 27/PUU- IX/2011	
3.	Indah Putri hartanti mahasiswi Universitas Indonesia. Tahun 2012	Analisis penerapan <i>outsourcing</i> di strategic business unit garuda sentra medika PT Garuda indonesia (persero) TBK	1. Bagaimana penerapan <i>outsourcing</i> di strategic business unit garuda sentra medika PT Garuda indonesia (persero) TBK	Membahas tentang penerapan <i>outsourcing</i> di strategic business unit garuda sentra medika PT Garuda Indonesia

Dalam tabel penelitian diatas yang membedakan dalam penulisan ini adalah :

1. Penelitian yang di rujuk oleh Tri Wulandari Tahun 2016 yang berjudul **“Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* (Alih Daya) di perusahaan”**. Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, karena dalam penelitian ini menggunakan data dengan cara melakukan wawancara, memanfaatkan kegiatan observasi. dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan kejelasan kedudukan dan perlindungan terhadap pekerja atau buruh *outsourcing* pada PT.SC
2. Penelitian kedua penelitian yang dilakukan oleh Eko Saputra pada tahun 2013 yang berjudul **”Implikasi hukum terhadap sistem *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011”** . dalam penelitian tersebut penulis menggunakan penelitian kepustakaan (library research) penulisan ini melakukan penelitian dengan cara memperoleh data sekunder yang terdiri dari buku, perundang-undangan, majalah, dan situs internet. Dalam penulisan ini bertujuan untuk mengetahui terhadap analisis putusan MK No.27/PUU-IX/2011 dan implikasi hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
3. Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Indah Putri Hertanti pada tahun 2012 yang berjudul **“analisis penerapan *outsourcing* di strategic business unit garuda sentra medika pt gadura**

indonesia”. Dalam penelitian tersebut penulis menggunakan metode penelitian secara empiris dan menggunakan teori-teori untuk pembuktian data yang sebenarnya agar dapat diambil sebagai kombinasi untuk kesimpulan, penelitian ini bersifat deskriptif untuk mengetahui fakta-fakta atau gambaran yang akurat antar fenomena yang di selidiki. Penelitian ini menggunakan cara studi lapangan di strategic business unit garuda sentra untuk bertujuan dan menjelaskan dan memberikan serta menerangkan gambaran subyek atau objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak dalam pengaruh penerapan *outsourcing* terhadap kinerja strategic business unit garuda sentra.

Sedangkan penelitian ini mengkaji tentang kedudukan pekerja *Outsourcing* berdasarkan peraturan ketenagakerjaan dan bentuk penyerahan pekerja dalam konsep *Outsourcing* yang merupakan sebagai bentuk perbudakan secara modern.

1.7 Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian memiliki kejelasan hukum karena dalam metode merupakan ciri khas dari ilmu. Dalam penelitian hukum yang dituangkan ke dalam bentuk penulisan skripsi ini menggunakan metode penulisan seabagai berikut :

1.7.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini akan menggunakan penelitian hukum normatif, sebagaimana telah di kemukakan bahwa ilmu hukum bukan ilmu

perilaku.¹¹ Ilmu hukum sangatlah berbeda dengan yang lainnya, maksud dalam berbeda adalah memiliki ciri yang khas di refleksikan dalam sifat normatif.¹² Jenis penelitian telah mengacu pada norma hukum yang terdapat pada study pustaka terhadap bahan-bahan hukum dan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder. Penelitian hukum normatif adalah¹³ untuk menemukan kebenaran berdasarkan suatu sistem atau prosedur cara penelitian ilmiah untuk menemukan segi normatifnya.

Dalam penelitian ini bisa menemukan peraturan perundang-undangan serta norma yang ada di masyarakat dan adanya kebiasaan yang berlaku di masyarakat. guna untuk menjawab isu hukum yang sesuai dengan pandangan bahwa hukum suatu bangunan sistem norma.

1.7.2 Pendekatan penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan itu bisa memperoleh informasi mengenai penelitian yang digunakan dalam pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan merupakan suatu pendekatan yang akan meneliti aturan hukum yang menjadi fokus pembahasan yang dilakukan dalam regulasi undang-undang yang berhubungan dengan isu hukum tersebut. Sedangkan mengenai pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-konsep terhadap kedudukan *outsourcing* bagi pekerja atau buruh.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *penelitian Hukum*, Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2005, hlm 42

¹² Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya: Bayumedia Publishing, 2005, hlm 12

¹³ Peter Mahmud Marzuki, Op.Cit. hlm 35

Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk mencari konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang lainnya, dan regulasi yang mengacu pada isu hukum dalam penelitian ini.¹⁴

1.7.3 Bahan Hukum

Bahan penelitian atau sumber data ini menggunakan dua bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan hukum sekunder :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai sifat autoritatif yang memiliki kekuatan mengikat.¹⁵ Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari perundang-undangan, dan bahan hukum yang bersumber dari catatan-catatan resmi putusan-putusan hakim, antara lain :

- a. Undang-Undang Dasar 1945
- b. KHUPerdata.
- c. Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 19 tahun 2012
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor. 11 tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan.

¹⁴ Ibid, hlm 133

¹⁵ Ibid, hlm 181

f. Lain Surat Edaran Nomor. BPHJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

g. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. B.163/MEN/PHJSK-PKKAD/VII/2012 Tentang Pelaksanaan Penyerahan Kepada Perusahaan lain

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan kejelasan terhadap hukum primer, yang terdapat dalam buku-buku hukum termasuk jurnal, tesis, skripsi.¹⁶ Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ialah bahan hukum yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan khususnya terkait dengan pekerja Outsourcing.

1.7.4 Analisa Bahan Hukum

Analisa bahan hukum adalah suatu analisa yang disajikan dalam penelitian secara sistematis untuk menjawab dan mengkaji permasalahan umum menuju khusus. Dalam penelitian ini bisa diartikan bahwa sistematis yakni suatu hal yang memudahkan dalam menganalisa bahan-bahan hukum. Cara memperoleh data secara deskriptif kualitatif yaitu dengan menganalisa data yang tidak dapat dihitung. Bahan hukum bisa didapatkan dalam pembahasan, pemeriksaan dan pengelompokan pada bagian yang mau diolah menjadi data informasi yakni sistematis dan gramatikal. Sistematis merupakan suatu hal yang memperhatikan naskah

¹⁶ Ibid, hlm 196

hukum yang ditafsirkan dalam pasal suatu perundang-undangan, peraturan lainnya juga dapat dijadikan sebagai acuan. Sedangkan gramatikal adalah metode penafsiran hukum yang terdapat di peraturan perundang-undangan yang ada di dalam kaidah hukum. Cara seperti ini bertitik tolak pada makna pemakaian bahasa sehari-hari yang dianggap sudah baku.¹⁷ Dalam penelitian ini dapat disajikan dengan cara pengolahan bahan hukum yang dilakukan dengan cara menganalisa yang akan menghasilkan suatu kesimpulan dari sebuah permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan yang telah dihadapi.

¹⁷ B. Arief Sidharta, *Meuwissen tentang, Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*. Bandung, PT Rafika Aditama, 2009, hal 56-57