

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah Negara hukum dan bukan *machstate* atau negara kekuasaan, *absolute state*, menandakan Indonesia mengedepankan hukum bukan obsulatism dalam menjalankan roda pemerintahan.¹ Paham negara hukum tidak dapat dipisahkan dari paham kerakyatan. Sebab pada akhirnya hukum yang mengatur dan membatasi kekuasaan Negara diartikan sebagai hukum yang dibuat atas dasar kekuasaan atau kedaulatan rakyat.² Hukum selalu hadir langsung dalam masyarakat, berkaitan dengan dunia kerja yang diatur melalui perjanjian hubungan kerja, karena dari hubungan kerja timbul suatu hak dan kewajiban antara penyedia kerja dan pekerja. Hubungan kerja disepakati dalam suatu perjanjian pada dasarnya merupakan kebebasan oleh para pihak untuk bersama-sama menyepakati dan tunduk pada perjanjian tersebut sebagai hukum bagi keduanya. Perjanjian bisa dibuat oleh orang perorangan maupun oleh lembaga.

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne perjanjian adalah “*suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.*” Teori baru tersebut menurut Salim H.S. tidak hanya melihat perjanjian tetapi juga harus dilihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya.³

¹Jimly Assiddiqie, *Pokok-pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, BIP, Jakarta, Cetakan ke 2, 2008. h.297.

²Juniarso Ridwan dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Nuansa Cendekia. Bandung, 2009.

³R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaa*, Bandung; Pustaka Setia, hal.82

Hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja. Perjanjian dan perjanjian kerja melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan majikan dan pihak lainnya dinamakan buruh. Digunakannya hubungan kerja untuk menunjukkan bahwa hubungan hukum antara majikan dengan buruh mengenai kerja.⁴ Berkaitan dengan dunia kerja termasuk didalamnya outsourcing, di Indonesia telah diatur dalam kitab undang-undang hukum perdata dan secara spesifik pada undang-undang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenal bentuk perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. kegiatan ini disebut dengan *outsourcing*. Definisi mengenai *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).

Dengan adanya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, itulah yang menjadi dasar berlakunya perjanjian kerja *outsourcing* oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia tenaga kerja, yang selanjutnya dibahas lebih detail dalam perjanjiannya. Perjanjian kerja *outsourcing* yang diatur dalam pasal 64 sampai dengan pasal 68 dalam undang-undang tersebut.

Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan dalam Pasal 64 bahwa :

⁴ Abdul Rachmad budiono,1995,*Hukum Perburuhan di Indonesia*,Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,hal.25-27

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Perjanjian yang ada adalah perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing. Ini menimbulkan konsekuensi: kalau pekerja/buruh outsourcing melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan pemberi kerja tidak akan ada perselisihan hubungan industrial (perselisihan perburuhan) antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh outsourcing.⁵

Masuknya masalah *outsourcing* dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kondisi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat. Keadaan tersebut menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksible. Untuk itu diperlukan suatu perubahan structural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang manajemen sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.⁶

Perjanjian kerja *Outsourcing* dapat dikategorikan sebagai penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan tenaga kerja. Objek hal tersebut, terletak

⁵ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, h.114.

⁶ Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad ke 20*, Bandung: Penerbit Alumni, hal. 11.

pada orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan oleh perusahaan dan atau perorangan.⁷

Selain itu dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juga disebutkan :

“(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat tertulis”

“(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusaah lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.*

Meskipun pekerja sehari-hari bekerja diperusahaan pemberi pekerjaan, namun ia tetap bestatus sebagai pekerja/buruh. Pemenuhan hak-hak pekerja/buruh seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja⁸

Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2)

⁷ Zainuddin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hal.66

⁸ Ibid hal.113

sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹

Dalam undang-undang yang sama, pada Pasal 66 berisi larangan yang harus ditaati sebagaimana disebutkan :

“(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

“(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh keduaabelah pihak;*

⁹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafik, hal.53

- c. *Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan*
- d. *Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.*

Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh *outsourcing*, tidak akan ada kewenangan dari perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan penyelesaian sengketa. Tidak adanya kewenangan tersebut karena antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh *outsourcing* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁰

Dalam hal ini di Provinsi Jawa Tengah terdapat beberapa perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa *outsourcing* mulai dari petugas keamanan, sopir dan cleaning servis. Namun masalah muncul ketika dalam prakteknya *outsourcing* pekerjaan tersebut terdapat ketidaksesuaian dengan Undang-Undang ketenagakerjaan atau adanya penyimpangan dari ketentuan yang diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 undang-undang tersebut, sehingga adanya hak dan kewajiban pekerja yang menjadi terabaikan. Dalam Akta Perjanjian *outsourcing* pada PT ISS Indonesia tidak memuat adanya

¹⁰ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, h.114.

pengaturan tentang *Overmacht*. Hal demikian tentunya akan melemahnya pertanggungjawaban dari Perusahaan Pemberi Kerja maupun dari Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja. Maka dari itu perlunya suatu tinjauan yuridis untuk menganalisis perjanjian tersebut apakah telah sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam ketentuan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Oleh karenanya, setiap perjanjian *Outsourcing* haruslah sesuai dengan undang-undang tersebut agar perjanjiannya menjadi sah dan tidak batal demi hukum.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan judul penelitian yaitu “TINJAUAN YURIDIS TERHADAP AKTA PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING ANTARA PERUSAHAAN PEMBERI KERJA DAN PERUSAHAAN PENYEDIA TENAGA KERJA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana konstruksi hukum dari perjanjian outsourcing antara PT Rokok Kudus dan PT ISS Indonesia.
2. Bagaimana perlindungan hukum dari pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja Outsourcing antara PT Rokok Kudus dan PT ISS Indonesia.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian untuk dapat mengetahui metode atau kombinasi metode penelitian manakah yang paling baik dan tepat digunakan dalam masing-masing macam penelitian hukum. Tujuan penelitian seyogyanya dirumuskan sebagai kalimat pernyataan yang kongkret dan jelas tentang apa yang akan diuji, di konfirmasi, dibandingkan, dikorelasikan, dalam penelitian tersebut.¹¹ Tujuan utama yang hendak dicapai dalam penelitian ini, untuk memperoleh gambaran yang sesungguhnya mengenai praktek pelaksanaan hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja dalam hal *outsourcing* dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

D. Manfaat Penelitian

Nilai dari suatu penelitian dapat dilihat dari manfaat yang dapat diberikan. Berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menjadi suatu kontribusi ilmiah mengenai Tinjauan Yuridis Perjanjian kerja *Outsourcing* antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan dan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

¹¹ Bambang Sunggono, 1998, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 112.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber atau masukan bagi peneliti lainnya dalam mengembangkan penelitian mengenai Tinjauan Yuridis Perjanjian kerja *Outsourcing* antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan dan Perusahaan Penyedia Tenaga kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

E. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Kerangka pemikiran memuat uraian tentang teori atau konsep yang bersumber dari berbagai literatur atau referensi dan berfungsi memberikan arahan atau panduan bagi peneliti dalam memahami masalah penelitian dan

kemudian dalam menganalisis hasil penelitian.¹² Dalam penelitian ini kerangka pemikirannya dimulai dari data yang didapat berupa Perjanjian kerja *outsourcing* yang kemudian dianalisis dengan norma hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menurut Pasal 64, Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2). Sebab sebagaimana dikatakan dalam buku yang ditulis oleh Zainuddin Ali, bahwa hal utama yang selalu menjadi perdebatan sejak awal pembentukan aturan *outsourcing* dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah menyangkut ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena ada kekhawatiran dalam pelaksanaan *outsourcing*, pekerja akan menjadi pihak yang dirugikan oleh perusahaan penyedia jasa dimana hak-hak pekerja menjadi tidak terpenuhi dan/atau terjamin. Sehingga didapatlah hasil analisis bagaimana kesesuaian isi perjanjian tersebut terhadap undang-undang yang mengaturnya dan apakah ada hak dan kewajiban pekerja yang terabaikan dalam perjanjian tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 terdapat bentuk perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. kegiatan ini disebut dengan *outsourcing*. Definisi mengenai *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Dalam hal ini di Indonesia khususnya Provinsi Jawa Tengah terdapat beberapa perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa *outsourcing* mulai dari petugas keamanan, sopir dan cleaning servis. Namun dalam prakteknya terdapat ketidaksesuaian antara

¹² Absori, Kelik Wardiono dan Natangsa Surbakti, 2010, *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, h.18.

Perjanjian kerja outsourcing dengan Undang-Undang ketenagakerjaan atau adanya penyimpangan dari ketentuan yang diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 undang-undang tersebut, sehingga adanya hak dan kewajiban pekerja yang menjadi terabaikan.

Outsourcing mempunyai definisi yaitu merupakan suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar yaitu perusahaan penyedia jasa outsourcing.¹³ Outsourcing (alih daya) sendiri dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum outsourcing (alih daya) di Indonesia ada dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diatur lebih lanjut dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tentang Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.¹⁴

Didalam setiap perjanjian selalu ada dua macam subyek yaitu pihak yang berwajib dan pihak yang berhak namun dalam suatu perjanjian asuransi yang merupakan perjanjian timbal balik (*Wederkerige*

¹³ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal.52

¹⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group. h.103.

Overeenkomst) satu pihak tidak selalu menjadi pihak yang berhak, melainkan dalam sudut lain mempunyai beban kewajiban juga terhadap pihak lain, yang dengan demikian tidak selalu menjadi pihak berwajib melainkan menjadi pihak berhak pula terhadap kewajiban dari pihak pertama yang harus dilaksanakan.¹⁵

Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja atau buruh harus sesuai dengan peraturan perundang -undangan yang berlaku. Pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dengan pekerja atau buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh.¹⁶

Suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila para pihak telah memenuhi pretasinya masing-masing seperti yang telah diperjanjikan tanpa ada pihak yang dirugikan. Tetapi adakalanya perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan adanya wanprestasi yang dilakukan, kaitanya dalam hal ini pihak dalam perjanjian merupakan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja itu sendiri. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan.

¹⁵ Wirjono Prodjodikoro, 1979, *Hukum Asuransi di Indonesia*, Jakarta: PT. Intermassa. hal 33.

¹⁶ Lis Julianti, 2015, *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA*, Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1

Perselisihan itu dapat terjadi pada siapapun yang sedang melakukan hubungan hukum. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.¹⁷ Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif. Penelitian hukum normatif juga disebut sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain. Dikatakan sebagai penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Data sekunder ini dapat bersifat pribadi dan bersifat publik. Pada penelitian hukum normatif, data sekunder sebagai sumber/bahan informasi dapat merupakan bahan hukum primer, seperti Undang-Undang ; bahan hukum sekunder, misalnya

¹⁷ Zainuddin Ali, 2017, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, h. 17.

karya ilmiah dan hasil-hasil dari suatu penelitian ; dan bahan hukum tertier seperti kamus dan lain-lain.¹⁸

1. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Doktrinal normatif, karena penelitian hukum dikonsepsikan berdasarkan madzhab positivistik. Dengan demikian yang dilakukan oleh penulis adalah dengan melakukan penelitian terkait dengan perjanjian kerja outsourcing antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja, dilakukan dengan meneliti data dalam bentuk bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara melakukan penelusuran terhadap peraturann dan literature yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Jenis penelitian Doktrinal, yang digunakan dalam penelitian ini adalah :¹⁹

- a. Penelitian yang berupa usaha inventarisasi hukum positif
- b. Penelitian yang berupa usaha penemuan asas-asas dan dasar falsafah (dogma/doktrin) hukum positif.
- c. Penelitian yang berupa usaha penemuan hukum *inconcreto* yang layak diterapkan untuk menyelesaikan suatu perkara hukum tertentu.

Sehingga dalam penelitian ini akan mengkaji kenyataan hukum dalam perjanjian Outsourcing terhadap undang-undang nomor 13 tahun 2003.

¹⁸ Suratman dan H. Philips Dillah, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: CV. Alfabeta, h. 51.

¹⁹ Soetandyo Wignjosoebroto dalam Bambang Sunggono, 1998, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h.43.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menjelaskan secara rinci fenomena yang ada mengenai perjanjian outsourcing. Sehingga nantinya dapat diperoleh analisa dan fakta secara cermat dan jelas terkait dengan permasalahan yang diambil.

3. Bentuk dan Jenis Data

Bentuk dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dan diperoleh dari sumber data sekunder yaitu:

a. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, berupa publikasi/laporan atau suatu perjanjian yang dibuat antara perusahaan pemberi kerja yaitu Pabrik Rokok Kudus dan Perusahaan penyedia tenaga kerja yaitu PT ISS Indonesia.²⁰

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sekunder dalam hal ini yakni dengan Studi Kepustakaan. Data kepustakaan yang diperoleh oleh penulis ini diambil melalui penelitian secara kepustakaan yang terdiri dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dan publikasi. Studi kepustakaan tersebut dilakukan dengan cara pengumpulan data, membaca dengan mempelajari literature-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

²⁰ J. Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, h.2.

5. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan penggunaan logika deduktif. Dalam argumentasi hukum, silogisme hukum tidak sesederhana silogisme tradisional. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan logika deduktif, logika deduktif atau pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum kemudian menariknya menjadi kesimpulan yang lebih khusus. Hal tersebut dilakukan dengan cara atau tahapan sebagai berikut:

1. Mempelajari dari bahan pustaka dan peraturan perundang-undangan berupa KUHPerdara, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Doktrin Ahli Hukum;
2. Mempelajari objek penelitian yang akan diteliti berupa Perjanjian Outsourcing antara Perusahaan Pemberi Kerja yakni Pabrik Rokok Kudus dan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja yakni PT ISS Indonesia;
3. Pengajuan premis mayor yaitu pernyataan yang bersifat umum. Kemudian diajukan premis minor yaitu bersifat khusus, kemudian dilakukan perbandingan antara premis mayor dan premis minor yang dari kedua premis itu ditarik suatu kesimpulan atau conclusion. Akan tetapi di dalam argumentasi hukum, silogisme hukum tidak sesederhana silogisme tradisional. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan logika deduktif, logika deduktif atau pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum kemudian menariknya menjadi kesimpulan yang lebih khusus.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah didalam melakukan penulisan hukum ini, maka perlu dikemukakan sistematika penulisan yang dibagi dalam 4 (empat) bab, sebagai berikut:

BAB I berisi tentang Pendahuluan, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II berisi tentang Tinjauan Pustaka yang terdiri dari Perjanjian pada umumnya, Perjanjian Outsourcing Pada Umumnya, dan Perjanjian Perburuhan. Dalam sub bab Perjanjian Pada Umumnya memuat Pengertian Perjanjian, Subyek Perjanjian, Objek Perjanjian, Asas-asas dalam Perjanjian, Syarat Sah Perjanjian, Wanprestasi dan Overmacht. Dalam sub bab Perjanjian Outsourcing Pada Umumnya memuat Pengertian Perjanjian Kerja Outsourcing, Subyek Perjanjian Kerja Outsourcing, Objek Perjanjian Kerja Outsourcing, Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Outsourcing, Wanprestasi dan Akibat Hukumnya dalam Perjanjian Kerja Outsourcing, Overmacht dan Akibat Hukumnya dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. Sub bab Perjanjian Perburuhan memuat Pengertian Perjanjian Kerja Perburuhan, Subyek Perjanjian Kerja Perburuhan, Objek Perjanjian Kerja Perburuhan, Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Perburuhan, Wanprestasi dan Akibat Hukumnya dalam Perjanjian Kerja Perburuhan, Overmacht dan Akibat Hukumnya dalam Perjanjian Kerja Perburuhan.

BAB III berisi tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait Tinjauan Yuridis Perjanjian Outsourcing antara Perusahaan Pemberi Kerja dan

Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV yaitu Penutup yang berupa Kesimpulan.