

ABSTRAK

Iklm persaingan usaha yang timbul pada proses globalisasi sekarang ini mendorong perusahaan untuk terus menerus bersaing meningkatkan kualitas dengan tetap terus melakukan efisiensi biaya produksi. Hal ini mendorong terus berkembangnya sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Sistem *outsourcing* di Indonesia pada dasarnya sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur tentang dasar diperbolehkannya perusahaan menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* sampai dengan hak-hak, kewajiban para tenaga kerja baik tenaga kerja *outsourcing* maupun tenaga kerja pada umumnya. Namun pada kenyataannya hak-hak yang diterima oleh para tenaga kerja *outsourcing* tidaklah sama dengan hak-hak yang diterima oleh tenaga kerja pada umumnya.

Penulisan tesis ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* dan mengetahui hak-hak tenaga kerja *outsourcing* dalam sistem pengalihan sebagaimana diatur dalam UU Tenaga Kerja. Jenis penelitian dalam tesis ini adalah *statute approach* dan *conseptual approach*. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer yang terdiri dari perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang melengkapi bahan hukum primer. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* sebagaimana yang diatur dalam pasal 65 UU Tenaga Kerja belum cukup memadai dan peralihan tenaga kerja *outsourcing* sebagaimana tertuang dalam pasal 65 ayat (9) UU Tenaga Kerja dapat dikatakan memberatkan pihak tenaga kerja *outsourcing*.

**Kata Kunci : Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja
Outsourcing, Peralihan Status Tenaga Kerja, UU Tenaga Kerja.**