

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku dan subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Oleh karena itu diharapkan tenaga kerja dapat melaksanakan fungsinya dengan baik melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan dan semua aspek ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan struktural dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal ini menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang suku, ras, jenis kelamin, dan lain-lain, mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan.

Sampai saat ini Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan bersumber pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang ini hubungan kerja dibedakan menjadi

3 (tiga) yaitu hubungan kerja tetap, hubungan kerja kontrak dan hubungan kerja melalui pihak ketiga.

Hubungan kerja tetap didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) dan mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan (Pasal 56 dan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sedangkan hubungan kerja kontrak didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan (Pasal 56 dan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sementara itu hubungan kerja melalui pihak ketiga didasarkan pada ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja kontrak dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu tenaga kerja yang diperoleh melalui pihak ketiga yang biasa disebut sebagai tenaga *outsourcing* dan tenaga kontrak yang langsung diupayakan oleh perusahaan atau instansi sendiri.

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja,

sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan¹.

Fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan dilain pihak kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun².

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Sementara itu perhatian perusahaan atas *core competence* yang dimilikinya telah membuka jalan untuk *outsourcing* terhadap tugas-tugas yang bersifat bukan tugas utama (*non core activities*), yang menantang para pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi kembali niat tradisional untuk melakukan integrasi vertikal dan memenuhi segala keperluan perusahaan dari satu atap (perusahaan sendiri). Potensi keuntungan dari *outsourcing* adalah memperoleh kesempatan mengatur organisasi yang lebih fleksibel untuk melakukan *core*

¹ S. Gunarto, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, h. 27.

² Syibli, Mohammad, Sudarso, Indung, 2012, Analisis "Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja Sdm Outsourcing Pt Telkom Dengan Pendekatan Sem (Structural Equation Modelling)," *Jurnal Manajemen Teknologi*, h. 2.

activitiesnya. Pada era globalisasi ini, menjadi makin mudah untuk memperoleh jasa dari luar atau pihak ketiga. Apa yang membedakan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, adalah terutama mengenai modal intelektual, pengetahuan dan pengalaman dan bukan lagi dari besar dan ruang lingkup sumber daya yang mereka punyai dan kuasai. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan dari hampir semua jenis memilih untuk mengkontrakkan berbagai jenis pekerjaannya, dengan tujuan untuk memfokuskan diri para aktivitas utamanya dan memanfaatkan kemampuan dan kemahiran mitra usahanya dalam menangani aktivitas sampingannya. Tidak ada suatu perusahaanpun yang terlalu kecil atau terlalu besar untuk memikirkan melakukan *outsourcing* ini³.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak pernah ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, namun Undang-undang ini merupakan tonggak baru yang mengatur dan mendelegasi permasalahan *outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam undang-undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh. Istilah tersebut diadopsi dari istilah yang dipakai dalam KUHPdata seperti sebagaimana telah dijelaskan diatas. Lebih spesifik ketentuan yang mengatur *outsourcing* dapat ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan⁴.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya

³ Indrajit dan Djokopranoto. 2006. *Proses Bisnis: Outsourcing*. PT. Grasindo, Jakarta, h.3-4.

⁴ N.L.M. Mahendrawati, 2009, "Perjanjian Outsourcing Dalam Kegiatan Bisnis", *Kertha Wicaksana*, Vol.15. No 2, h. 151.

melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.⁵ Selanjutnya dalam Pasal 65 yang intinya menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pengaturan lebih lanjut mengenai peraturan ini ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain⁶. Pasal 66 mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian *outsourcing* adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi⁷. Pada Pasal 66 ayat (1) dijelaskan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan PKWT dan/atau PKWTT.

Demikian halnya dengan istilah tenaga kerja kontrak yang diupayakan oleh perusahaan atau instansi sendiri juga tidak ditemukan istilah pekerja kontrak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan istilah tenaga kerja kontrak, pekerja kontrak, kontrak kerja maupun sistem kerja kontrak. Pada Pasal 56, 57, 58 dan 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut dengan nama PKWT.

⁵ Lalu Husni, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 189.

⁶Much. Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, h. 15.

⁷Bungasan Hutapea, 2010, "Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Outsourcing", *Jurnal Penelitian Hukum APhi, DE JURE*, 1410-5632 Vol.10. No. 3, h. 297.

Pengaturan lebih lanjut PKWT dijabarkan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (selanjutnya disingkat Kepmenakertrans): KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan tenaga kontrak adalah tenaga kontrak jenis PKWT ini yaitu tenaga kontrak yang direkrut oleh perusahaan atau instansi secara langsung.

Adanya tenaga kontrak PKWT ini bisa ditemukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung. Saat ini Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung mempekerjakan 147 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 100 orang tenaga PKWT yang disebut sebagai tenaga kontrak. Dinas Pemadam Kebakaran merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang penanggulangan kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemadam Kebakaran dalam melaksanakan fungsinya di koordinasikan oleh Asisten Tata Praja dan Aparatur.

Salah satu masalah tenaga kontrak ini adalah ketika diterbitkannya PP No. 48 Tahun 2005 pada Pasal 8 yang menyatakan : "Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah ini semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di Lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah". Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi pengangkatan tenaga honorer maupun kontrak di lingkungan pemerintahan yang diangkat oleh kepala instansi dalam bentuk Surat Keputusan (SK) Kepala instansi terkait masih saja terjadi.

Hal ini menimbulkan pertentangan norma antara Peraturan Pemerintah dengan Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh kepala instansi terkait, salah satunya yang terjadi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung yang mengangkat tenaga honorer berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penunjukan Tenaga Kontrak Staf Operasional Pemadam Kebakaran Badung Tahun Anggaran 2015. Hal ini sebenarnya tidak boleh terjadi karena seharusnya *lex superior derogat legi inferior*⁸, yang artinya undang-undang yang lebih tinggi mengesampingkan undang-undang yang lebih rendah. Dengan perkataan lain seharusnya SK Kepala Dinas tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Pemerintah. Kondisi tersebut menyebabkan kedudukan tenaga kontrak sangat lemah.

Terjadinya perekrutan tenaga kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung disebabkan karena kebutuhan yang sangat urgent. Untuk kepentingan masyarakat umum yang di karenakan wilayah kabupaten badung yang cukup luas, maka perlu penambahan post bantu di setiap wilayah untuk mempercepat respon jika terjadi kebakaran. Maka dari itu di rekrutlah tenaga kontrak untuk mengisi kekosongan pada post-post yang baru di buat.

Di dalam surat pernyataan yang di tanda tangani oleh tenaga kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung, yang merupakan isi dari perjanjian lisan, Ternyata Belum Mendapatkan Perlindungan Hukum. Contoh perlindungan hukum yang belum diterima oleh tenaga kontrak yaitu belum adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam Pasal 3 huruf b

⁸Sudikno Mertokusumo, 2007, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, h. 6.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan, bahwa untuk dapat diberikan keselamatan kerja harus memenuhi persyaratan dalam hal untuk mencegah, mengurangi memadamkan kebakaran. Tugas tenaga kontrak pada dinas Pemadam kebakaran kabupaten badung adalah pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Tugas ini merupakan tanggung jawab tenaga kontrak yang sangat beresiko⁹.

Jika dibandingkan dengan ketentuan pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, bahwa "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja". Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Selanjutnya diatur juga mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang mewajibkan setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan)¹⁰.

Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang diuraikan di atas merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan

⁹ Cerita Miris Tim Damkar Badung Yang Belum Dapat Tunjangan Kesehatan, Bali Post, tanggal 6 Mei 2015.

¹⁰ I Made Udiana, 2015, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Denpasar, h. 8.

keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha¹¹.

Selanjutnya sebelum diterima bekerja di dinas pemadam kebakaran kabupaten badung terlebih dahulu tim perekrut tenaga kontrak mengumpulkan para calon tenaga kontrak untuk duduk bersama bernegosiasi membuat perjanjian kerja dan menyepakati perjanjian secara lisan. Untuk selanjutnya setelah diterima bekerja tenaga kontrak harus menandatangani surat pernyataan yang merupakan hasil dari kesepakatan tersebut dan melaksanakan perjanjian yang telah ada dalam surat pernyataan tersebut.

Sedangkan dalam pembayaran jasa tenaga kontrak Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah Kabupaten Badung berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penunjukan Tenaga Kontrak Staf Operasional Pemadam Kebakaran Tahun Anggaran 2018.

Sampai sekarang belum pernah ada tenaga kerja kontrak yang menggugat sewenang-wenang ini, sehingga perjanjian yang banyak melanggar aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini terus berlanjut hingga sekarang. Hal ini disebabkan apabila tenaga kontrak melakukan gugatan, maka yang bersangkutan justru takut akan kehilangan pekerjaan. Demikian juga dengan sifat hubungan kerja juga tidak jelas apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataukah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT), mengingat hubungan kerja antara tenaga kontrak dengan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung, mengingat perjanjian tersebut tidak sesuai dengan

¹¹ *Ibid.*

pengaturan Pasal 56 hingga Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan (pengaturan untuk PKWT) dan juga tidak sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan (pengaturan untuk PKWTT).

Mengingat pentingnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung, maka perlu dikaji "Eksistensi Tenaga Kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keberadaan tenaga kontrak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apakah perlindungan hukum terhadap tenaga kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran di kabupaten Badung sudah sesuai dengan Undang-Undang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

1. Untuk melatih menyatakan pikiran secara tertulis serta mengembangkan ilmu pengetahuan hukum.
2. Untuk memberikan kontribusi ilmiah terkait dengan permasalahan hukum dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu dalam bidang hukum perdata khususnya hukum ketenagakerjaan.
3. Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.5.2 Tujuan khusus

1. Untuk memahami keberadaan tenaga kontrak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk memahami perlindungan hukum terhadap tenaga kontrak pada dinas pemadam kebakaran di kabupaten badung sudah sesuai dengan Undang-Undang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai bentuk referensi kebijakan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk menciptakan perlindungan bagi tenaga kontrak di Indonesia.

1.5 Metodologi

1.5.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara-cara berpikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan baik untuk mengadakan penelitian dan guna mencapai tujuan penelitian. Adapun sifat dari keilmuan ilmu hukum yang bersifat sui generis, penelitian hukum mempunyai karakter yang khusus dari kekhususan sifat tersebut maka penelitian hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Dalam penulisan skripsi ini akan digunakan metode penelitian secara hukum empiris, pokok kajiannya adalah "hukum yang dikonsepskan sebagai perilaku nyata sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup

bermasyarakat.¹² Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yang dilakukan dengan berinteraksi langsung dengan obyek yang diteliti.¹³

1.5.2 Jenis Pendekatan

Dalam jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan yang dipergunakan untuk mengkaji permasalahan yang diajukan yaitu menggunakan pendekatan fakta dan pendekatan perundang-undangan. Jenis pendekatan hukum fakta disajikan secara konkrit dengan hasil yang diperoleh melalui turun langsung lapangan maupun melalui penelusuran perpustakaan. Sedangkan pendekatan perundang-undangan ialah penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) biasanya di gunakan untuk meneliti peraturan perundang-undangan yang dalam penormannya masih terdapat kekurangan atau malah menyuburkan praktek penyimpangan baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaannya lapangan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi. Pendekatan perundang-undangan ini misalnya dilakukan dengan mempelajari konsistensi/kesesuaian antara Undang-Undang Dasar dengan Undang-Undang, atau antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang yang lain.¹⁴

¹²Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 52

¹³Amiruddin dan Asikin H. Zainal, 2013, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 58

¹⁴<https://www.sapl原因w.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/> diakses pada tanggal 21 November 2019, pk. 21.00 Wita

1.5.3 Sumber Data Hukum

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primier, sumber data sekunder, dan sumber data tersier yaitu, sebagai berikut :

1. Sumber Data Primer

Data primer menurut Zainudin Ali adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya.¹⁵ Berdasarkan sumber data primer penelitian ini dipergunakan. Dari memperoleh data primer melalui turun langsung di lapangan dilakukan dengan cara wawancara (*Interview*) melalui proses tanya jawab lisan melalui pihak yang terkait dalam permasalahan skripsi ini sehingga memperoleh data lebih mendalam dan akurat seperti wawancara dengan anggota firma hukum Togar Situmorang

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui library research yaitu dengan mengkaji bahan-bahan bacaan yang ada kaitannya dengan permasalahan. Data sekunder terdiri dari tiga bagian yaitu :

- a. Bahan hukum primer, yang bersumber dari peraturan perundang-undangan terkait dengan permasalahan yang dibahas. Seperti Undang-Undang Dasar tahun 1945, KUHPerdara, Undang-Undang No 18 tahun 2003 tentang Advokat.
- b. Bahan hukum sekunder, yang bersumber dari jurnal-jurnal atau hasil dari penelitian seseorang.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan pendukung atau penunjang yang bersumber dari kamus atau ensiklopedia.

¹⁵Zainuddin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 51

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data Hukum

Teknik dari pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Teknik wawancara

Dalam teknik wawancara ini untuk mendapatkannya suatu informasi yang nyata dengan cara tanya jawab kepada informan dan responden untuk menunjangnya data-data yang diperoleh melalui dokumen atau memperoleh melalui lapangan terkait dengan penelitian ini. Informan merupakan orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

2. Teknik dokumentasi

Teknik ini digunakan dengan cara mengumpulkan berdasarkan data yang berdasarkan berbentuk tulisan melalui dengan cara membaca, mempelajari, memahami data-data yang sesuai dengan hukum dari permasalahan yang dikaji berupa literatur, dokumen dan lain-lain.

1.5.5 Teknik Analisis Data Hukum

Setelah data lapangan (data primer) maupun data sekunder terkumpul, maka data-data tersebut akan diolah dengan menggunakan teknik pengolahan data secara kualitatif. Yang dimaksud dengan teknik pengolahan data secara kualitatif yaitu memilih data dengan kualitasnya untuk dapat menjawab permasalahan yang diajukan. Lalu dari data yang terkumpulkan diolah dengan cara menyusun data-data secara sistematis sehingga diperoleh gambaran secara utuh untuk memudahkan dalam mengambil suatu kesimpulan.

1.5.6 Hipotesis

Secara garis besar dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa hipotesa yang dapat diambil adalah:

1. Dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sifat hubungan kerja antara dinas dan tenaga kontrak banyak tidak memenuhi syarat untuk dapat dikatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT), mengingat perjanjian tersebut tidak sesuai dengan pengaturan Pasal 56 hingga Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan (pengaturan untuk PKWT) karena perjanjian yang dibuat tidak tertulis, jenis pekerjaan bukan kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajaan, dan juga tidak sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan (pengaturan untuk PKWTT) yaitu untuk menjadi tenaga tetap tidak adanya masa percobaan selama 3 bulan.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kontrak di pemadam kebakaran Kabupaten Badung, masih belum terpenuhi. Terdapat dua faktor perlindungan hukum pada dinas pemadam kebakaran yang menimbulkan tidak adanya perlindungan yaitu faktor internal Perlindungan hukum tenaga kontrak akan berkaitan dengan lembaga, faktor yang mengakibatkan belum diberikannya kepastian perlindungan hukum dalam hal ini kesehatan dan keselamatan kerja, karena belum adanya anggaran pengadaan asuransi jaminan kesehatan dan keselamatan, sehingga perjanjian kesehatan dan keselamatan kerja antara tenaga kontrak dan dinas pemadam kebakaran belum dapat di berikan. Sedangkan faktor eksternal perlindungan hukum

tenaga kontrak akan berkaitan dengan masyarakat. Berbicara mengenai faktor eksternal perlindungan hukum tenaga kontrak akan berkaitan dengan masyarakat. Ada dua hal yang menyebabkan kesehatan dan keselamatan tenaga kontrak penuh dengan resiko.

1.6 Ruang Lingkup

Untuk mendapatkan pembahasan yang sistematis dan tidak jauh menyimpang dari permasalahan, maka dalam pembahasan akan di batasi sesuai dengan permasalahan yang ada. Dimana terhadap permasalahan yang pertama yang akan di bahas adalah persoalan yang berkaitan dengan keberadaan tenaga kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran kabupaten di Kabupaten Badung sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Selanjutnya terhadap pembahasan yang kedua yang akan di bahas hanya perlindungan hukum terhadap tenaga kontrak pada dinas pemadam kebakaran di kabupaten Badung sudah sesuai dengan Undang-Undang.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi disusun untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini. Secara terperinci dikemukakan sistematika dan uraian singkat mengenai isi dari masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi, ruang lingkup serta sistematika penelitian yang menggambarkan garis besar pokok pembahasan secara menyeluruh.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA, PERLINDUNGAN HUKUM DAN TENAGA KONTRAK

Pada bagian ini menguraikan tentang Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum dan Tenaga Kontrak.

BAB III : KEBERADAAN TENAGA KONTRAK PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DI KABUPATEN BADUNG DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Pada bab ini dibahas mengenai Pelaksanaan Sistem Perekrutan Tenaga Kontrak Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Proses Perjanjian Penggunaan Tenaga Kontrak Pada Dinas Pemadam Kebakaran

BAB IV : PERLINDUNGAN HUKUM, EKONOMI, SOSIAL DAN TEKNIS TENAGA KONTRAK PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DI KABUPATEN BADUNG

Pada bab ini menyajikan Faktor Internal Yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum Tenaga Kontrak dan Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum Tenaga Kontrak

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta saran-saran yang dapat diberikan. Diungkapkan juga mengenai keterbatasan dari penelitian yang dilakukan.