BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Outsourcing yang dalam Bahasa Indonesia artinya adalah alih daya. Outsourcing terdiri atas dua suku kata :Out dan Sourcing. Sourcing berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. Sedangkan menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Outsourcing adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.[1]

Sekilas mengenai dasar hukum outsourcing, dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagaian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborong atau penyediaan jasa karyawan yang dibuat secara tertulis. Ada empat jenis pekerjaan yang bisa diserahkan dari perusahaan satu dengan perusahaan lain, selain dalam Pasal 65 Ayat (20) UU Ketenagakerjaan yakni,:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.

UNMAS DENPASAR

[1] Gunarto Suhardi, **Perlindungan Hukum Bagi Para Pekeija Kontrak Outsoarrcing, UAJY, Yogyakarta, 2006, hlm. 4.**

2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
4. Tidak menghambat proses produksi.

Berdasarkan Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan pengusaha wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada pekerja/buruh, masing-masing:

1. Satu hari untuk pola waktu kerja 6:1 dalam arti enam hari kerja dan satu hari istirahat mingguan.
2. Dua hari untuk pola waktu kerja 5:2, dalam arti lima hari kerja dua hari istirahat.

Mengenai hak-hak pekerja outsourcing tentunya tertulis dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dapat dirangkum sebagai berikut:[2]

1. Hak atas uang lembur pada saat melakukan kerja dari libur maupun hari besar.
2. Memahami dan mengikuti segala peraturan perusahaan yang sesuai dengan kontrak.

UNMAS DENPASAR

[2] Endry Loman & Andari Yurikosari, **"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan"** (2020) 3:1 J Huk Adigama 533–556.

Menurut peraturan, kontrak pekerja outsourcing ada dua jenis yakni:Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dalam sistem kerja outsourcing tidak disebutkan akan adanya perjanjian tertulis, sebaiknya perusahaan tersebut tetap membuatnya. Pendaftaran kepada instansi setempat dengan maksimal tiga puluh hari kerja terhitung saat penandatanganan kontrak juga diperlukan, untuk menghindari pencabutan izin operasional apabila ada hal yang tidak diinginkan. Pada umumnya pekerjaan outsourcing adalah pekerjaan yang tidak memerlukan pemutusan hal penting dalan suatu perusahaan.[3] Dalam pelaksan aannya bidang pekerjaan outsourcing dibatasi hanya untuk pekerjaan: Cleaning Service, Security, Transportasi, Catering dan pemborongan pada industry pengembangan sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Selain UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adanya peraturan yang juga mengatur tentang Ketenagakerjaan yakni:

1. Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Undang-Undaang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
4. Undang-Undang No.11 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.

UNMAS DENPASAR

[3] Fiki Ariyanti, **"Praktik Outsourcing di Indonesia Banyak yang Melanggar UU", (2013),**

5. Keputusan Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi No. Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja.

Jadi ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja. Teori Ketenagakerjaan menurut Teori Klasik Adam Smit yaitu menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.[4] Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi 22 tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

Pekerja/buruh ditempatkan sebagai faktor produksi saja, disaat mereka dibutuhkan maka mereka akan dipekerjakan, dan apabila mereka sudah tidak dibutuhkan maka diputus hubungan kerjanya. Secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja karena secara resmi pekerja adalah tetap karyawan dari perusahaan outsourcing. Gajinya pun dibayarkan oleh

UNMAS DENPASAR

[4] Rizqi Dwi, **Teori Klasik Adam Smith , https://www.academia.edu. Diakses tanggal 05 November 2022 pukul 19.19**

perusahaan outsourcing setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari[5] perusahaan pemakai tenaga kerja. Tentu saja gaji itu diberikan setelah dipotong oleh perusahaan outsourcing. Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan outsourcing dan biasanya perintah itu diberikan dalam bentuk paket.' Kebanyakan dari para pekerja outsourcing adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu rnisalnya mengenai pemborongan pekerjaan. Ini juga merupakan peluang yang dapat dirnanfaatkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan para pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas.

Hal tersebut tentunya juga bertentangan dengan pasal 33 ayat (1) Undang-Undang dasar 1945 yang menyatakan "Perekomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan", dimana seharusnya kemakmuran[6] masyarakat hams lebih diutarnakan sebab Indonesia adalah Negara yang demokrasi, salah satunya adalah demokrasi secara ekonomi. Penolakan dan tuntutan dari berbagai pihak banyak muncul akibat Outsourcing tersebut. Dari

UNMAS DENPASAR

[5] Ibid, hlrn. 16

[6] George Ritzer dan Douglas J. Goodman, **Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembaangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern,** Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009, hlm.23

tuntutan tersebut, Outsourcing seolah sesuatu yang dianggap buruk dan perbudakan secara modern bagi setiap tenaga kerja atau buruh di Indonesia yang harus segera dihapuskan. Karena selain itu Outsourcing juga dianggap sebagai hal yang telah merampas hak para tenaga kerja atau buruh yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun, tuntutan untuk dihapuskannya Outsourcing ini mendapatkan tentangan yang keras dari para pengusaha, karena para pengusaha menganggap Outsourcing adalah sistem kerja yang sangat menguntungkan agar efisiensi dari peningkatan produktivitas bisa tercapai dan hal tersebut tentu sangat menguntungkan bagi pengusaha. Di sisi lain, bagi tenaga kerja atau buruh, Outsourcing merupakan sumber diskriminasi karena kesejahteraan hidup para tenaga kerja atau buruh tidak dapat terpenuhi dengan baik dan maksimal. Dan keberadaan Outsourcing juga tidak hanya berpengaruh terhadap pengusaha maupun tenaga kerja atau buruh saja, melainkan berpengaruh pula bagi pemerintah karena pemerintah menganggap Outsourcing ini sebagai solusi untuk meningkatkan investasi di Indonesia dan untuk mengurangi tingkat pengangguran.[7] Salah satu hal yang dikeluhkan dan dianggap merugikan oleh para tenaga kerja outsourcing ini misalnya mengenai penuntutan upah apabila telah

[7] Rachmad Syafa'at. **Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi.** Penerbit: In-TRANS Publising, Malang, 2008,hlm.3.

terjadi PHK terhadap tenaga kerja outsourcing tersebut. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat kesimpulan bahwa kasus PHK akan kadaluwha apabila dalam satu tahun tidak digugat ke Pengadilan Hubungan Industrid (PHI). Di Hukum Ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) macam kadaluwarsa:

1. Kadaluwarsa yang timbul dalam hubungan kerja, termasuk di dalamnya adalah kekurangan pembayaran upah seperti upah lembur.[8]
2. Kadaluwarsa hak atas berakhirnya hubungan kerja dan uang penggantian hak. Seperti yang disebutkan di dalam Pasal 96 W No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa : "Tuntutan pembayaran upah pekerjahuruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak."

Pasca dilegalkannya system outsourcing yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (employment policy) baik pada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya upaya proteksi (social protection). Employment policy justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor. Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah

UNMAS DENPASAR

[8] Harian Jawa Pos, **Opini Publik**, Selasa 2 Juni 2009, Hal. 7

kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan[9] pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam system hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan financial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

> "Sikap, tindakan dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatig dalam menempatkan posisi buruh. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh. Dalam system perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha ketimbang kelompok buruh. Akibatnya buruh dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara Negara-negara di Asia."

Kesenjangan antara das sollen (keharusan) dan das sain (kenyataan) dalam praktik outsourcing ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum

[9] **Hapuskan Sistem Kontrak dan Outsourcing**' Mayday 2008: http//www.google.co.id// diakses tanggal 5 Juni 2009

pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan, menurut Robert Owen (1771-1858) rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, [10]fenomena inilah yang disebut sebagai Hawthorne effect. Stigmatisasi atas praktik outsourcing selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktifitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demontrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Menurut Adrian Sutedi "tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial,[11] utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (stake holders). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha". Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial

UNMAS DENPASAR

[10] Rachmad Syafa'at, **Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi,** Penerbit: In-Trans Publising, 2008. hlm. 93.

[11] Sehat Damanik, **Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.** DSS Publishing, 2006,hlm.6

tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Pengaturan mengenai outsourcing kembali mencuat sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menghapus beberapa ketentuan dalam outsourcing yaitu dalam Pasal 64 dan Pasal 65 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tetap mempertahankan Pasal 66 dengan beberapa perubahan. Penghapusan Pasal tersebut dan perubahan dalam Pasal 66 menekankan bahwa outsourcing masih diperbolehkan oleh undang-undang. Hal ini semakin membuka peluang jenis[12] hubungan kerja outsourcing. Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini dinilai semakin melegalkan hubungan kerja outsourcing. Hasil survei yang dilakukan oleh Cyrus Network bersama dengan Institute Pertanian Bogor (IPB) 2020 merilis hasil survei terkait dengan persepsi publik pada RUU Cipta Kerja khususnya terkait dengan penggunaan tenaga kerja dengan sistem outsourcing. Hasil survei diperoleh hasil bahwa sebanyak 51,8% publik baik dari kalangan pekerja ataupun pencari kerja percaya bahwa RUU Cipta Kerja masih

[12] "Survei Cyrus: **Mayoritas Pencari Kerja Percaya Perusahaan Lebih UtamakanPekerjaOutsourcing"**,https://www.tribunnews.com/nasional/2020/04/17/survei-cyrus-mayoritas-pencari-kerja-percaya-perusahaanlebih-utamakan-pekerja-outsourcing, diakses 26 Juni 2021.

tetap mengatur terkait dengan sistem outsourcing yang dinilai merugikan bagi pekerja.[13]

Menurut Majelis Hakim Konstitusi menegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) adalah cacat formil, dengan begitu UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Dalam pututsan yang tertera pada nomor 91/PUU-XVIII/2020 dalam kesempatannya Ketua MK menyatakan "pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu dua tahun sejak keputusan ini diucapkan. UU Cipta Kerja masi tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini".

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negative dari praktik outsorcing. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk[14] perusahaan yang bergerak dibidang outsourcing hanyalah kepentingan pengusaha

UNMAS DENPASAR

[13] Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalin, Leli Joko Suryono, **"Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing**", MEDIA of LAW and SHARIA Volume 2 Nomor 2, 2020, hlm. 50-51.

[14] ames A.F.Stoner, Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, **Alih Bahasa Alfonsus Sirait,** Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua, 1990.hlm. 36.

dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan[15] kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka menjadi penting untuk dikaji dalam penelitian dengan judul **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN SISTEM OUTSOURCING SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus PT. Prima Karya Sarana Sejahtera)"**

1.2 Rumusan Masalah

Beranjak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum yang diberikan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Sesuai Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan??
2. Bagaimana Sistem Hubungan Para Pihak Dalam Sistem Outsourcing??

UNMAS DENPASAR

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka ruang lingkupnya dibatasi pada: Preventif, dan Represif

[15] Adrian Sutedi, Op.Cit. hlm .38.

dalam menangani Pekerja Outsourcing dikarenkan Kesenjangan antara das sollen (keharusan) dan das sain (kenyataan) dalam praktik outsourcing ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan, rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penulisan skripsi ini antara lain :

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Khususnya pada bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
2. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Falkultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penulisan skripsi ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Terkait Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan sistem Outsourcing sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa terkait perlindungan hukum terhadap perlindungan Pekerja Outsourcing Khususnya di Provinsi Bali.

UNMAS DENPASAR

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara menyelesaikan permasalahan yang terjadi, metode bertujuan agar penelitian ini memenuhi syarat sebagai suatu penelitian dengan menguji kebenaran dan ketidak benaran dari suatu pengetahuan, gejala dan hipotesa yang dapat di pertanggungjawabkan.

1.5.1 Jenis Penelitian

Untuk memperoleh data serta penjelasan mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan permasalahan diperlukan suatu metode penelitian. Hal ini dikarenakan dengan menggunakan metode penelitian yang benar akan didapat data yang benar serta memudahkan dalam melakukan penelitian terhadap suatu permasalahan, untuk itu penulis menggunakan metode guna memperoleh data dan mengolah data serta menganalisa.[16]

1.5.2 Jenis Pendekatan

Jenis pendekatan dalam penelitian ini yakni : pendekatan perundang – undangan (statute approach) , pendekatan konsep (conceptual research), dalam penelitian ini akan digunakan beberapa cara pendekatan untuk menganalisa permasalahan. Hal ini juga dikemukakan oleh Cembell and

UNMAS DENPASAR

[16] Shidarta Shidarta, "Bernard Arief Sidharta: Dari **Pengembanan Hukum Teoretis ke Pembentukan Ilmu Hukum Nasional Indonesia"** (2020) 3:2 Undang J Huk 441–476 at 466

Glasson bahwa : "there is no single technique that is magically "rights" for all problem" peraturan perundang–undangan Khususnya dalam perlindungan Pekerja Outsourcing Sebagai Pelarangan Atas Hak Pekerja.

Dalam penyusunan Skripsi ini Penulis menggunakan jenis penelitian empiris yang mana dalam penelitian ini. Menururt Soerjono Soekanto. Metode ialah proses prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian ialah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses, prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian. Penelitian hukum secara empiris dalam penelitian ini menganalisa berbagai peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.[17]

1.5.3 Sumber Data

1. Data primer

UNMAS DENPASAR

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi mauppun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Penelitian lapangan ini

[17] Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum: Edisi Revisi,** 13th ed (Jakarta: Kencana, 2017).

dilakukan dengan cara mempelajari secara langsung data-data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti:

a) Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul yang peneliti ajukan, maka untuk memperoleh data yang berkaitan dengan skripsi ini peneliti mengambil lokasi penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Denpasar.

b) Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini dijadikan subjek penelitian adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Denpasar yang bisa memberikan penjelasan secara jelas mengenai Perlindungan Pekerja Outsourcing, hak-hak pekerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah suatu data yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari peraturan Perundang – Undangan, Buku, Jurnal, Makalah, Konsep Hukum, dan Literatur H ukum termasuk Putusan Pengadilan yang terkait dengan ketenagakerjaan untuk sebagai sumber atau pedoman untuk menganalisis isu atau permasalahan hukum. Bahan hukum yang diperoleh dari sumber hukum yang mengikat berupa perundang-undangan yaitu berkaitan penelitian dalam skripsi ini, yaitu Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Data Tersier

UNMAS DENPASAR

Data Tersier bersumber dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum, Black Law Dictionary dan ensklopedi hukum.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum empiris dikenal Teknik – Teknik untuk mengumpulkan data yaitu: studi dokumen, wawancara, observasi, dan penyebaran quisioner/angket. Adapun penjelasan masing – masing Teknik tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Teknik Studi Dokumen

   Studi Dokumen merupakan Teknik awal yang digunakan dalam setiap penelitian ilmu hukum, baik dalam penelitian hukum normative maupun dalam penelitian hukum empiris, karena meskipun aspeknya berbeda namun keduanya adalah penelitian ilmu hukum yang selalu bertolak belakang dari premis normatif. Studi Dokumen dilakukan atas bahan – bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian.

2. Teknik Wawancara (Interview)

   Wawancara merupakan salah satu Teknik yang sering dan paling lazim digunakan dalam penelitian hukum empiris. Dalam kegiatan ilmiah, wawancara dilakukan bukan sekedar bertanya pada seseorang, melainkan dilakukan pertanyaan – pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban – jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden maupun informan. Agar hasil wawancara nantinya memiliki nilai validitas dan rehabilitas, dalam wawancara peneliti menggunakan alat

UNMAS DENPASAR

berupa pedoman wawancara Interview Guide. Teknik wawancara umumnya digunakan dalam penelitian yang bersifat deskriptif.

3. Teknik Observasi/pengamatan

   Teknik observasi/pengamatan dapat dibedakan menjadi dua yakni Teknik observasi langsung dan Teknik observasi tidak langsung.

1.5.5 Teknik Analisa Bahan Hukum

Analisa hukum tentang menganalisa data pada penelitian ini dilakukan secara kualitatf yaitu dari data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif untuk mencapai kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, analisis data kualitatif ialah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga prilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari secara utuh. Setelah analisis data selesai, maka hasilnya akan disajikan dalam skripsi ini dilakukan dengan penguraian disertai dengan pembahasan semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil penelitian.

UNMAS DENPASAR

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam Menyusun Skripsi ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar kemasalah yang lain, maka penulis membuat sistematika penulisan Skripsi sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam BAB ini penulis membahas tentang Latar Belakang Masalah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Sistem Outsourcing Sesuai Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB 2 TINJAUAN PUSAKA

Dalam BAB ini penulis membahas terkait dengan pengertian mengenai pekerja/buruh, pengertian Outsorcing, tinjauan umum mengenai perlindungan kerja, sistem penegakan hukum, fungsi pegawai pengawasan ketenagakerjaan.

BAB 3 PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH I

Dalam BAB ini penulis membahas tentang perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh outsourcing, penerapan norma keselamatan dan Kesehatan kerja, dan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagai pekerja buruh dan outsourcing.

UNMAS DENPASAR

BAB 4 PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH II

Dalam BAB ini penulis membahas tentang pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja outsourcing sebagai pelanggaran atas hak pekerja, penegakan hukum ketenagakerjaan, peningkatan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan.

BAB 5 PENUTUP

Pada BAB ini penulis membahas beberapa kesimpulan, saran, dan lampiran hasil penelitian.

UNMAS DENPASAR