

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi di sisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan *outsourcing* atau alih daya. Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya, yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64, 65 dan 66, yang sekarang telah dirubah dan

¹ Mohamad Faiz, "*Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*", www.panmohamadfaiz.com, 2007 (diakses pada 03 Februari 2021, pukul 20.00 WIB)

dihapus pasal tersebut menjadi pasal 66 di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Menurut Pasal 66 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.²

Praktek sehari-hari *outsourcing* atau alih daya lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja atau buruh, dimana para buruh kontrak *outsourcing* atau alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT), tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* atau alih daya

² Prin Mahadi, “*Outsourcing Komoditas Politikah*”, www.wawasandigital.com, (diakses 03 Februari 2021 pukul 20.30 WIB)

akan menyengsarakan pekerja atau buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Oleh karena itu butuh jaminan sosial bagi para pekerja *outsourcing* agar terjadi hubungan industrialis yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kewajiban spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain. Karyawan atau buruh atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud dengan bentuk lain dalam kalimat ini adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja atau buruh.³

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus

³ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Forum Sahabat, Cetakan Kedua, Jakarta, 2008, hlm. 6.

pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat memproduksi dengan baik.⁴

PT. Prabu Surya Pradana sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya. Perusahaan ini telah banyak menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* di Karawang. PT. Prabu Surya Pradana beralamat di Jalan Pinayungan Raya Dusun Sukajaya RT. 014 RW 006 Desa Pinayungan Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.

Hemat penulis, pelaksanaan perlindungan hukum PT. Prabu Surya Pradana terhadap pekerja belum maksimal. Karena selama ini menimbulkan berbagai macam penyimpangan-penyimpangan, seperti upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota atau Kabupaten (UMK), tidak mengikutsertakan BPJS dan waktu istirahat yang tidak diberikan sesuai Undang-undang.

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* untuk menjaga keaslian dalam penulisan ini, penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*, yaitu:

⁴ *Ibid.*

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* CV. Arby Jaya, Nusa Dua Bali, oleh I Ketut Alit Adi Saputra , Universitas Udayana Denpasar, Tahun 2018. Adapun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali sudah diimplementasikan dalam penerapan kontraktual *outsourcing* dan syarat-syarat pekerjaan yang boleh di *outsourcing*. Namun CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat berbadan hukum karena CV.  Arby Jaya, Nusa Dua, Bali bukan merupakan perusahaan yang berbadan hukum sehingga bertentangan dengan pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum”.
2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atau Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang), oleh Uti Ilmu Royen, Universitas Diponegoro, Semarang, Tahun 2009. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa secara legalitas banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat *outsourcing* di Kabupaten Ketapang, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh *outsourcing* tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal, sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh terkendala karena adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun kulturnya. Oleh karena itu, perlu revisi atas beberapa peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang perlu menambah jumlah personel pegawai pengawas ketenagakerjaan, menyediakan sarana dan fasilitas serta anggaran yang memadai untuk operasional pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal serta memberdayakan serikat pekerja atau serikat buruh agar mampu menjalankan tujuan dan fungsinya dengan baik.

Kedudukan pekerja atau buruh sebagai pelaku pembangunan dan peranannya dalam meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan masyarakat harus diberdayakan sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi, untuk itu diperlukan perlindungan hukum terlebih bagi calon pekerja yang akan dipekerjakan sebagai tenaga *outsourcing*.

Maraknya perkembangan di bidang tenaga kerja khususnya penggunaan pekerja atau buruh *outsourcing* selama ini menimbulkan berbagai macam penyimpangan-penyimpangan, seperti pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja atau buruh. Terhadap penyimpangan yang terjadi tersebut maka diperlukan upaya perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing*. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* DI PT PRABU SURYA PRADANA DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU**

TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. ”

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* PT. Prabu Surya Pradana dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Apa faktor-faktor penyebab tidak terpenuhinya hak-hak pekerja *outsourcing* pada PT. Prabu Surya Pradana?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum *outsourcing* menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Prabu Surya Pradana.
2. Untuk mengetahui faktor penyebab tidak terpenuhinya hak-hak pekerja pada PT. Prabu Surya Pradana.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian dan penulisan skripsi ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperluas pengetahuan mengenai Pelaksanaan Praktik *Outsourcing* menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Prabu Surya Pradana. Menambah wawasan pengetahuan sekaligus sebagai sumbangan pemikiran ilmu khususnya dalam materi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* sehingga dapat membantu mempersiapkan diri sebagai generasi penerus yang bewawasan tinggi untuk masa depan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penulisan karya ilmiah ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan dan prakteknya bagi perusahaan dan pekerja dalam menyelesaikan permasalahan yang sejenis.

E. Kerangka Pemikiran

Dalam dunia ilmu hukum, teori menempati kedudukan yang penting sebagai sarana untuk merangkum serta memahami masalah secara lebih baik, hal-hal yang semula tampak tersebar dan berdiri sendiri bisa disatukan dan ditunjukkan kaitanya satu sama lain secara bermakna. Teori memberikan penjelasan melalui cara mengorganisasikan dan menyistematikan masalah yang diberikan.⁵ Berikut ini akan diuraikan pemikiran-pemikiran, butir-butir pendapat serta teori yang akan menjadi dasar kerangka bagi penelitian ini.

Indonesia merupakan Negara berdasarkan hukum, yang menjunjung tinggi hukum itu sebagai acuan nilai bagi masyarakat Indonesia termasuk untuk menyelesaikan berbagai permasalahan baik dalam kehidupan

⁵ Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 253

bermasyarakat maupun bernegara. Salah satu diantaranya menyangkut hak asasi manusia, yang merupakan hak dasar dan pokok yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa.⁶ Hukum merupakan suatu sistem terpenting di dalam masyarakat untuk mengatur kehidupan yang berkaitan dengan sebuah tatanan yang selalu bergerak baik secara *evolutif* maupun *revolusioner*. Tatanan diatur dalam hukum itu sendiri meliputi tatanan transendental, tatanan sosial/masyarakat dan tatanan politik.⁷

Bangsa Indonesia telah menetapkan Pancasila sebagai falsafah/asas dasar negara yang artinya setiap tindakan/perbuatan baik tindakan pemerintah maupun perbuatan rakyat harus sesuai dengan ajaran Pancasila. Dalam bidang hukum, Pancasila merupakan sumber hukum materiil, sehingga setiap isi peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan sila-sila yang terkandung dalam Pancasila. Undang-undang Dasar 1945 merupakan landasan Konstitusional dari Negara Republik Indonesia.⁸

Hak asasi dapat dirumuskan sebagai hak yang melekat dengan kodrat kita sebagai manusia yang bila tidak ada hak tersebut, mustahil kita dapat hidup sebagai manusia. Hak ini dimiliki oleh manusia semata-mata karena ia manusia, bukan karena pemberian masyarakat atau pemberian negara. Maka hak asasi manusia itu tidak tergantung dari pengakuan manusia lain, masyarakat lain, atau Negara lain. Hak asasi diperoleh manusia dari

⁶ Ade Arif, *Instrumen Internasional Pokok Hak Asasi Manusia*, Yayasan Obor, Jakarta, 2006, hlm. 11

⁷ Anwar Hidayat, "Kajian Kritis Terhadap Hukum Perdata (KUHPerdata) Dalam Aspek Filosofis", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4 No. 1, Septemer 2019, hlm. 20

⁸ Anwar Hidayat, *Hukum Tata Negara*, FBIS Publishing (FBIS UBP Karawang), Karawang, hlm. 7

Penciptanya, yaitu Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan hak yang tidak dapat diabaikan. Sebagai manusia, ia makhluk Tuhan yang mempunyai martabat yang tinggi.

Hak asasi manusia ada dan melekat pada setiap manusia. Oleh karena itu bersifat universal, artinya berlaku di mana saja dan untuk siapa saja dan tidak dapat diambil oleh siapapun. Hak ini dibutuhkan manusia selain untuk melindungi diri dan martabat kemanusiaanya juga digunakan sebagai landasan moral dalam bergaul atau berhubungan dengan sesama manusia. Hal tersebut berlaku terhadap semua orang dan juga berlaku bagi pekerja atau buruh *outsourcing*.

Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.⁹

Untuk menghindari timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan konsep-konsep dari perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* yang dipergunakan dalam penelitian ini. Konsep merupakan batasan-batasan dari apa yang perlu diamati atau diteliti agar masalahnya tidak menjadi kabur.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 3

Konsep-konsep tersebut akan diambil dari masalah-masalah pokok yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Menurut Harjono,¹⁰ Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang “perlindungan hukum”. Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum.

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari perlindungan hukum. Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya: “perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan

¹⁰ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. hlm. 373

tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum”.¹¹

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu Perlindungan dan Hukum, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku. Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja atau buruh dengan menggunakan sarana hukum, atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja atau buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*).

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja atau buruh sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja. Kelompok yang termarginalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marginalisasi tersebut berimplikasi ekonomi.¹²

¹¹ *Ibid.* Hlm. 357

¹² *Administrative Law & Governance Journal*, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”. Volume 2 Issue 2, June 2019, hlm. 3.

Secara umum pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Selanjutnya dalam Pasal 1601 KUHPerdata disebutkan ”perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Konsep pekerja atau buruh, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3, angka 4, angka 5 dan angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan : “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³

Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan ada pula pekerjaan yang di serahkan atau dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan *outsourcing*. Konsep *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.¹⁴

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu Pihak perusahaan

¹³ Photobucket, "Hukum Tenaga Kerja", <http://hukum-tenagakerja.blogspot.com/2010/04/definisi-umum-tentang-ketenagakerjaan.html> (diakses pada 03 Januari 2021 pukul 20.43 WIB)

¹⁴ Sehat Damanik, "Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 2

pemberi pekerjaan (*Principal*), Pihak perusahaan penyedia jasa atau penerima pekerjaan (*Vendor*) dan terakhir adalah Pihak pekerja atau buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja atau buruh.

Prinsipal hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas vendor dan begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal principal tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja atau buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja atau buruh adalah vendor, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja atau buruhnya.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan untuk mencapai penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang

berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁵ Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah data sekunder yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan, dan data penunjang studi lapangan.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe Deskriptif Analitis. yang berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis tentang suatu gejala yang diteliti. Peneliti akan mengkaji dan menganalisa praktik *outsourcing* dan sistem hukum yang melingkupinya untuk diambil suatu kesimpulan terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh *outsourcing*. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan deskripsi yang seteliti mungkin tentang manusia atau sesuatu keadaan.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari :

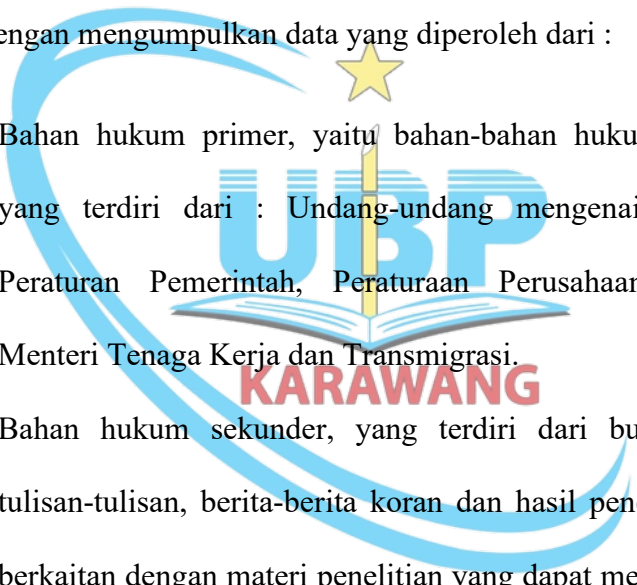
- a. Perencanaan, yaitu proses dalam menentukan masalah yang akan diangkat dalam penelitian, ruang lingkup dan tujuan, menentukan judul.
- b. Pengumpulan data, yaitu proses *study literatur* baik dari data primer, skunder, maupun tersier

¹⁵ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Tingkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

- c. Analisa dan pembahasan, mendalami masalah yang akan diangkat dengan mengkaji dari berbagai sumber
- d. Dokumentasi, yaitu proses dokumentasi laporan dan presentasi hasil penelitian

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian kepustakaan dan lapangan untuk memperoleh data sekunder dan primer dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari :

- 
- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari : Undang-undang mengenai Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, Peraturan Perusahaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - b. Bahan hukum sekunder, yang terdiri dari buku-buku, literatur, tulisan-tulisan, berita-berita koran dan hasil penelitian ilmiah yang berkaitan dengan materi penelitian yang dapat memperkaya referensi dalam penyelesaian penelitian ini.
 - c. Bahan hukum tersier, yang terdiri dari kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dapat memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.

5. Analisis Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode logika hukum dengan pendekatan induktif, yaitu suatu

pembahasan yang dimulai dari fakta yang ada bersifat khusus dan konkrit kemudian menuju kepada generalisasi yang bersifat umum.

Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana seharusnya praktik *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi itu dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja atau buruh.

G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
2. PT. Prabu Surya Pradana

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam tugas akhir ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, manfaat penulisan, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan lokasi penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari teori-teori dan konsep yang tepat dan mempunyai keterkaitan dengan penelitian, yang berfungsi sebagai kerangka analisis dalam rangka memberikan jawaban atas permasalahan dan tujuan penelitian.

BAB III OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pokok-pokok permasalahan atau objek yang akan diteliti.

BAB IV PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan, berupa deskripsi hasil penelitian kepustakaan, dokumentasi dan hasil penelitian lapangan mengenai fenomena *outsourcing* serta pembahasan untuk memberikan jawaban atas permasalahan guna membangun suatu konsep baru bagi perlindungan hukum pekerja atau buruh *outsourcing*.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

