

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Negara hukum adalah negara yang menjalankan sistem pemerintahannya berdasarkan hukum dan keadilan bagi warganya. Maksudnya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum<sup>1</sup>.

Konsep tentang negara hukum ini dikemukakan oleh beberapa pakar. Pada abad ke-19 muncul konsep negara hukum (*rechtsstaat*) dari Freidrich Julius Stahl, yang diilhami oleh pemikiran Immanuel Kant. Menurut Stahl unsur-unsur dari negara hukum adalah sebagai berikut<sup>2</sup>:

- a. Perlindungan hak-hak asasi manusia;
- b. Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu;
- c. Pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan; dan
- d. Adanya peradilan administrasi dalam perselisihan antara rakyat dengan pemerintahannya.

---

<sup>1</sup>Didi Nazmi Yunas, *Konsepsi Negara Hukum*, Angkasa Raya, Padang, 1992, hlm.20

<sup>2</sup>Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.3

Konsepsi negara hukum tersebut kemudian mengalami penyempurnaan yang secara umum dapat dilihat unsur-unsurnya sebagai berikut<sup>3</sup>:

- a. Sistem pemerintahan negara yang didasarkan atas kedaulatan rakyat;
- b. Bahwa pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasar atas hukum atau peraturan perundang-undangan;
- c. Adanya jaminan terhadap hak-hak asasi manusia (warga negara);
- d. Adanya pembagian kekuasaan dalam negara;
- e. Adanya pengawasan dari badan-badan peradilan (*rechterlijke controle*) yang bebas dan mandiri, dalam arti lembaga peradilan tersebut benar-benar tidak memihak dan tidak berada dibawah pengaruh eksekutif;
- f. Adanya peran yang nyata dari anggota-anggota masyarakat atau warga negara untuk turut serta mengawasi perbuatan dan pelaksanaan kebijaksanaan yang dilakukan oleh pemerintah;
- g. Adanya sistem perekonomian yang dapat menjamin pembagian yang merata sumber daya yang diperlukan bagi kemakmuran warga negara.

Indonesia adalah negara hukum yang menganut paham kesejahteraan (*welfarestaats*). Salah satu tujuan negara Indonesia dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke IV adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Mendapatkan pekerjaan merupakan hak setiap warga negara Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Mengacu pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, maka pemerintah memiliki kewajiban untuk menetapkan kebijakan dan perencanaan tenaga kerja. Buruh dan tenaga kerja lainnya memiliki peran yang sangat penting dalam suatu sistem ekonomi, karena mereka adalah penggerak mesin, penghasil barang, dan penyedia jasa. Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 secara eksplisit menyatakan bahwa sistem

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, hlm.4-5.

perekonomian Indonesia disusun atas dasar prinsip demokrasi ekonomi dan asas kekeluargaan. Artinya kebijakan pemerintah di bidang ekonomi haruslah pro kepada rakyat, termasuk kebijakan penyediaan dan pemberian kerja kepada tenaga kerja<sup>4</sup>.

Menjalani kehidupan dan mendapatkan pekerjaan yang layak juga merupakan bagian dari hak asasi warga negara Indonesia yang dijamin oleh UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia<sup>5</sup>.

Salah satu bentuk perlindungan kepada setiap warga negara ini adalah perlindungan hukum bagi warga negara Indonesia. Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM)<sup>6</sup> yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup>*Ibid.*

<sup>5</sup>Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm.1-2

<sup>6</sup>Hak Asasi Warga Negara Indonesia Dalam Konstitusi UUD 1945 Diatur Terdapat Dalam Pasal 28A Sampai Dengan Pasal 28J UUD 1945.

<sup>7</sup><http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf>. Diakses Tanggal 30 September 2017.

Perkembangan dunia usaha di Indonesia semakin tumbuh dan berkembang serta berdaya saing yang ketat telah membuat pemilik perusahaan-perusahaan untuk berusaha meningkatkan kualitas kinerja usahanya yang efektif dan efisien dengan mempekerjakan pekerja/buruh semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin dengan harapan pekerja/buruh dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja<sup>8</sup>. Iklim persaingan usaha yang makin ketat juga membuat perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) sehingga dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan<sup>9</sup>. Salah satu cara untuk melakukan perampingan sumber daya manusia tersebut, perusahaan umumnya menggunakan sistem *outsourcing*.

*Outsourcing* adalah hubungan hukum antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perusahaan penyedia jasa pekerja mengalihkan tempat kerja ketempat pemberi kerja atau pengguna jasa pekerja berdasarkan perjanjian pemborongan<sup>10</sup>. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang

---

<sup>8</sup> Nicky E.B. Lumingas, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*, Lex et Societas. Vol.I No.1, Bulan Januari-Maret 2013, hlm.148.

<sup>9</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.217

<sup>10</sup> Yetniwati, *Penerapan Norma Perlindungan Kerja dalam Perjanjian Kerja Outsourcing (Alih Daya) pada Perusahaan Perbankan di Kota Jambi*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3 No.1, September 2012, hlm.81.

mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan<sup>11</sup>.

*Outsourcing* diatur dalam Pasal 64, 65, 66 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh dalam praktik sehari-hari dikenal dengan *outsourcing*. Dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis yang mana pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

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

Perusahaan lain sebagaimana dimaksud harus berbentuk badan hukum. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian

---

<sup>11</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 168

kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yaitu

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

Dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa 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. Ada juga beberapa peraturan perundang-undangan lain yang mengatur *outsourcing* yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Isitilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam Pasal 64 maupun dalam penjelasannya, karena dalam pasal tersebut dipergunakan istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja<sup>12</sup>. Inti dari *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain oleh pemberi kerja kepada perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa. Jadi, ada 2 jenis *outsourcing* : *outsourcing* pekerjaan (objek yang

---

<sup>12</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.108

diperjanjikan adalah pekerjaan) dan *outsourcing* pekerja/buruh (objek yang diperjanjikan adalah buruh/pekerja).

Pada *outsourcing* pekerjaan hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan, sehingga konsep hubungan kerja yang terjadi sesuai konsep hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan, yakni terpenuhi unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Dengan konsep hubungan kerja yang jelas karena terpenuhi ketiga unsur hubungan kerja, maka jelas dengan siapa pekerja melakukan hubungan kerja sehingga jelas pula siapa yang bertanggung jawab kepada pekerja, yakni perusahaan pemborong pekerjaan. Sedangkan pada *outsourcing* pekerja/buruh, konsep hubungan kerja yang terjadi tidak jelas. Apakah antara pekerja dengan pemberi kerja karena pekerja melakukan pekerjaan pada pemberi kerja, atau antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa karena yang memberi perintah dan upah adalah perusahaan penyedia jasa. Jika dikaitkan dengan konsep hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan yang menentukan hubungan kerja, harus memenuhi 3 unsur : pekerjaan, perintah, dan upah tidak terpenuhi secara simetris. Konsekuensi dari ketidakpastian tersebut akan mengakibatkan tidak jelas pula siapa yang bertanggung jawab kepada pekerja<sup>13</sup>.

*Outsourcing* adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah membuat banyak perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* melenceng dari aturan semestinya,

---

<sup>13</sup>Khairani, *Mengurai Benang Kusut Outsourcing*, Dalam Opini Koran Padang Ekpress, Tanggal 3 Mei 2016

*outsourcing* dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern<sup>14</sup>. Dalam perkembangannya banyak pihak yang menolak pemberlakuan sistem *outsourcing*, karena sistem *outsourcing* dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan perusahaan<sup>15</sup>. Hampir tiap tahun persoalan *outsourcing* menjadi topik yang selalu menjadi tuntutan pada tiap peringatan Hari Buruh Sedunia (*Mayday*) tiap tanggal 1 Mei. Hal ini menunjukkan bahwa masalah *outsourcing* masih belum selesai meski sudah ada putusan MK Nomor 27 Tahun 2011 yang membatalkan sebagian Pasal 65 dan sebagian Pasal 66 UU Ketenagakerjaan<sup>16</sup>.

Hal ini disebabkan karena *outsourcing* membuat perusahaan lebih memilih mengangkat pekerja secara *outsourcing* daripada pekerja tetap karena melalui *outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Ada beberapa masalah pokok dalam praktik *outsourcing* yang tidak benar, antara lain pembayaran gaji yang tidak sesuai, tidak adanya tunjangan-tunjangan (kesehatan, masa kerja), dan kontrak yang tidak diperpanjang. Perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, dan tunjangan-tunjangan serta kepastian lain. Selain itu akan memberi kesempatan yang lebih

---

<sup>14</sup> Nicky E.B. Lumingas, *Op.cit.*, hlm. 150.

<sup>15</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm.219.

<sup>16</sup> Khairani, *Op.Cit.*, Dalam Opini Koran Padang Ekpres.

mudah bagi perusahaan yang bersangkutan untuk menambah atau mengurangi kesempatan kerja pada pekerja sehingga dapat merugikan pekerja tersebut.

Keadaan pekerja yang hak-haknya diabaikan oleh pengusaha tersebut seolah-olah mendapatkan pembenaran dari pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan yang mengizinkan sistem penyerahan sebagian pekerja pada pihak lain (*outsourcing*). Pengaturan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan secara kontekstual bertentangan dengan kewajiban negara untuk menyediakan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan juga bertentangan dengan tujuan negara Republik Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa: “Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila”. Dari amanat Pembukaan UUD 1945 dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak<sup>17</sup>.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat (Sumbar) diketahui bahwa angkatan kerja di Sumbar pada Februari 2017 sebanyak 2,62 juta orang, jumlah penduduk yang bekerja di Sumbar pada Februari 2017 sebanyak 2,27 juta orang. Sedangkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Sumbar pada

---

<sup>17</sup>Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, Jurnal Sasi, Vol.17 No.3 Bulan Juli-Septmber 2011, hlm. 60

Februari 2017 mencapai 5,80%, mengalami kenaikan dibanding TPT Agustus 2016 yang tercatat sebesar 5,09%<sup>18</sup>. Saat ini, mencari pekerjaan lewat *outsourcing* sudah menjadi trend bagi pelaku usaha untuk memberi pekerjaan dan menyerap angkatan kerja diberbagai wilayah, termasuk di Sumbar. Banyak perusahaan yang merekrut karyawan dengan jasa *outsourcing*.

Namun, dalam praktiknya dilapangan sering terjadi aspek ketidaksamaan perlakuan karyawan tetap dengan *outsourcing*, termasuk yang terjadi di Sumbar. Menurut data yang dihimpun Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Sumbar, di Sumbar angka sengketa pekerja (buruh) dengan perusahaan masih terbilang tinggi. Termasuk pekerja yang statusnya alih daya atau *outsourcing*. Pada tahun 2016, tujuh kasus sengketa karyawan dengan perusahaan dengan jumlah karyawan 126 orang. Dari jumlah kasus terjadi kepada pekerja *outsourcing* dengan jumlah karyawan mencapai 107 orang. Perusahaan yang mengalami sengketa dengan pekerja *outsourcing* ini bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa, *cleaning service* dan petugas keamanan. Sedangkan tahun 2017 hingga bulan Mei, tercatat ada 9 kasus dengan melibatkan 366 karyawan. Dari 9 kasus, 3 diantaranya melibatkan 10 pekerja *outsourcing*. Sedangkan kasus pelanggaran mencakup tunjangan hari raya (THR) yang tidak diberikan, gaji dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP), tunjangan kesehatan tidak diberikan, cuti tahunan tidak diberikan, dan lainnya<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup>[https://padangkota.bps.go.id/website/brs\\_ind/brsInd-201724031004.pdf](https://padangkota.bps.go.id/website/brs_ind/brsInd-201724031004.pdf). Diakses Pada Tanggal 30 September 2017.

<sup>19</sup>Koran Padang Ekspres, Edisi Minggu, 30 April 2017

Salah satu yang menjadi permasalahan dalam praktik *outsourcing* ini adalah mengenai perlindungan upah, pekerja *outsourcing* seringkali mendapatkan upah yang lebih rendah dibanding pekerja yang bekerja di perusahaan pemberi kerja yang tidak melalui *outsourcing*. Undang-undang telah mengatur mengenai perlindungan upah terhadap pekerja *outsourcing*, seperti yang dijelaskan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Nomor 562-1178-2016 tentang Upah Minimum Provinsi Sumbar, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat mengumumkan secara resmi Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 sebesar Rp1.949.248. Namun kenyataannya masih ada perusahaan yang membayar upah kurang dari jumlah tersebut dan melakukan pemotongan-pemotongan terhadap upah pekerja.

Salah satu perusahaan/instansi yang mengangkat pekerja secara *outsourcing* di Kota Padang adalah RSUP. M. Djamil Padang. RSUP. M. Djamil Padang merupakan rumah sakit Pemerintah yang berada di Kota Padang. Saat ini ada 2 jenis pekerjaan yang diserahkan kepada pekerja *outsourcing* di RSUP. M. Djamil Padang yaitu *cleaning service* dan petugas keamanan (satpam). *Cleaning service* yang bekerja di RSUP. M. Djamil Padang merupakan pekerja *outsourcing* yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja yaitu PT. Bakri Karya Sarana (PT.BKS).

Sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja yang menyalurkan pekerjanya, dalam praktik tersebut terdapat pelanggaran terhadap upah pekerja yang tidak

sesuai dengan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan seperti upah tidak dibayar ketika pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Dan juga sebagian pekerja tersebut tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan sedangkan gaji pekerja tersebut sudah dipotong untuk membayar iuran sebagai peserta.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuliskannya kedalam bentuk karya tulis dengan judul **“PERLINDUNGAN UPAH TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* PT. BAKRI KARYA SARANA DI RSUP. M. DJAMIL PADANG.”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Di dalam ruang lingkup permasalahan ini penulis merumuskan permasalahan yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan upah terhadap pekerja *outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana di RSUP M.Djamil Padang?
2. Apa yang menjadi kendala dalam penerapan perlindungan upah terhadap pekerja *outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana di RSUP M.Djamil Padang dan bagaimana upaya untuk mengatasinya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan yang telah dirumuskan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan upah terhadap pekerja *outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana di RSUP M.Djamil Padang.
2. Untuk mengetahui kendala dalam perlindungan upah terhadap pekerja *outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana di RSUP M.Djamil Padang dan upaya untuk mengatasinya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa hal yang menjadi manfaat penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang hukum administrasi negara pada khususnya.
  - b. Menerapkan ilmu teoritis yang di dapatkan di bangku perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang ada di masyarakat.
2. Manfaat Praktis
  - a. Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat dalam memperhatikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*.
  - b. Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan dipergunakan oleh pemerintah, perusahaan, mahasiswa, dan masyarakat luas.

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu realisasi dari rasa ingin tahu manusia dalam taraf keilmuan. Seseorang akan yakin bahwa ada sebab bagi setiap akibat dari gejala yang tampak dan dapat dicari penjelasan secara ilmiah. Oleh karena itu perlu bersikap objektif, karena kesimpulan yang diperoleh hanya akan dapat ditemukan bila dilandasi dengan bukti-bukti yang meyakinkan dan data dikumpulkan melalui prosedur yang jelas, sistematis dan terkontrol<sup>20</sup>.

### 1. Metode Pendekatan

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan metode yuridis sosiologis (empiris) yaitu pendekatan yang dilakukan terhadap norma hukum yang berlaku dihubungkan dengan fakta-fakta di lapangan.<sup>21</sup>. Terkait dalam penelitian, penulis berupaya melihat Perlindungan Upah Terhadap Pekerja *Outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana di RSUP M.Djamil Padang.

### 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menganalisa mengenai objek penelitian terhadap norma hukum yang ada dan merupakan dasar dalam melakukan kajian atau penelitian<sup>22</sup>. Dalam hal ini menjelaskan mengenai Perlindungan Upah Terhadap Pekerja *Outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana di RSUP M.Djamil Padang.

### 3. Sumber Data dan Jenis Data

#### a. Sumber Data

---

<sup>20</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 7.

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 24.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm 7

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan atau *Library Research* yakni penelitian yang dilakukan dengan mencari literatur yang ada, terkait dengan pokok pembahasan. Penelitian Kepustakaan ini dilakukan pada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, Perpustakaan Pusat Universitas Andalas, serta literatur koleksi pribadi penulis.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan ini dilakukan di RSUP M.Djamil Padang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, PT. Bakri Karya Sarana.

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah dan diperoleh dengan penelitian lapangan. Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu melalui penelitian<sup>23</sup>, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti di lingkungan terkait yaitu di RSUP M. Djamil Padang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, PT. Bakri Karya Sarana.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang sudah diolah dan didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*Library Research*). Data tersebut berupa:

---

<sup>23</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1984, hlm.12.

## 1. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur
9. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen-dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas :

1. Buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis dan disertasi hukum.

2. Jurnal-jurnal hukum

## 4. Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis-jenis data diatas diperoleh melalui:

### a. Wawancara

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu, dan tujuan ini dapat bermacam-macam. Dalam hal penelitian hukum untuk mengumpulkan keterangan serta pendapat<sup>24</sup>. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur (*semi-structured interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview's guidance*) untuk menggali sebanyak-banyaknya informasi yang diperoleh dari para responden. Wawancara dilakukan kepada:

1. Ibu Khazinatun Rahmah, Kasi Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

---

<sup>24</sup>Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta , 2010, hlm. 95.

2. Ibu Yulita, Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Bapak Samsir, Pengawas PT. Bakri Karya Sarana Cabang Padang.
4. Pekerja *outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana yang bertugas di RSUP. M. Djamil Padang.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumen-dokumen yang ada serta juga melalui data tertulis. Dalam hal ini dilakukan guna memperoleh literatur-literatur yang berhubungan dan berkaitan dengan judul dan permasalahan yang di rumuskan.

1. Teknik Sampling

Disini penulis menggunakan teknik sampling *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua elemen dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi responden<sup>25</sup>. Cara yang penulis ambil yaitu dengan cara *purposive sampling* yaitu sampel dipilih berdasarkan pertimbangan/penelitian subyektif dari peneliti, jadi dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi.

2. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap dipakai untuk dianalisis. Dalam penelitian

---

<sup>25</sup>*Ibid*, hlm.87

ini setelah data yang diperlukan berhasil diperoleh, maka penulis melakukan pengolahan terhadap data tersebut. Dengan cara editing yaitu dengan meneliti kembali terhadap catatan-catatan, berkas-berkas, informasi dikumpulkan. Selanjutnya penulis melakukan coding yaitu memberikan tanda-tanda (kode) pada data untuk mempermudah pemilahan/pengolahan data<sup>26</sup>.

### 3. Analisis Data

Analisis data sebagai tindak lanjut proses pengolahan data, untuk dapat memecahkan dan menguraikan masalah yang akan diteliti berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka diperlukan adanya teknik analisa bahan hukum.

Setelah data-data yang diperlukan, maka penulis melakukan analisis secara kualitatif yakni data yang terkumpul harus dipisah-pisahkan menurut kategori masing-masing dan kemudian ditafsirkan dalam usaha mencari jawaban masalah penelitian<sup>27</sup>. Analisis ini biasa dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap data-data yang penulis dapatkan di lapangan dengan bantuan literatur-literatur atau bahan-bahan terkait dengan penelitian.

---

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm.124

<sup>27</sup>*Ibid*.