

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari pembangunan nasional berdasarkan nilai Pancasila dan ketentuan UUD 1945. Melalui ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, ditegaskan bahwa negara memiliki kewajiban penting dalam menjamin hak ketenagakerjaan seluruh warga negara dengan cara memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) tersebut, diketahui bahwa negara memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia guna membentuk tenaga kerja yang layak, hal ini dikarenakan tenaga kerja mempunyai peran penting dalam proses pembangunan nasional.

Pembangunan ketenagakerjaan adalah serangkaian upaya pemerintah dalam memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan tenaga kerja serta keluarganya. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan dengan melalui koordinasi antara pusat dan daerah.¹ Tujuan dilakukannya pembangunan ketenagakerjaan antara lain ialah sebagai berikut:²

1. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja.
2. Pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja.
3. Perlindungan tenaga kerja.
4. Kesejahteraan tenaga kerja.

¹ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Disesuaikan dengan UU No.11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2021), hlm. 35

² *Ibid.* hlm. 36

Pemerintah dalam menjamin rakyat untuk mendapatkan pekerjaan selaras dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan terus melakukan pembangunan disegala sektor terutama sektor perekonomian, sektor perekonomian yang terus berkembang akan membuka lapangan pekerjaan bagi warga negara. Warga negara dalam mendapatkan suatu pekerjaan dapat diperoleh melalui diri sendiri maupun diberikan oleh pemberi kerja. Pemberi kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain kepada para pekerja. Setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan kemudian disebut sebagai tenaga kerja sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Perkembangan sektor pekonomian di Indonesia menyebabkan timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat antar perusahaan. Kondisi ini memaksa suatu perusahaan menghasilkan produk dan jasa yang lebih berkualitas, namun dengan menghemat biaya produksi yang dikeluarkan. Perusahaan yang bergerak di bidang bisnis usaha maupun industri mulai mempekerjakan atau mencari penyedia jasa buruh melalui kontrak kerja tertulis sebagai kelangsungan jalannya bisnis industri tersebut.³ Dengan menggunakan sistem *outsourcing*, perusahaan dapat lebih fokus dalam melaksanakan kegiatan usaha dan akan meningkatkan produktifitas usaha mereka. Hal ini menyebabkan penggunaan pekerja *outsourcing* menjadi salah satu solusi bagi perusahaan dalam melaksanakan bisnis.

Pengaturan mengenai *outsourcing* pertama kali dimuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian

³ Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Tentang Upah", *Jurnal Magister Hukum Udayana Vol. 10, No.3*, (3 September 2021) hlm. 632

pekerjaan mereka kepada perusahaan lain melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis”. Pada Pasal 66 ayat (1) juga diatur mengenai jenis pekerjaan yang boleh diserahkan kepada pekerja *outsourcing*, dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa jenis pekerjaan yang boleh diberikan oleh pemberi kerja hanyalah kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dari perusahaan pemberi kerja.⁴

Pengaturan mengenai *outsourcing* kemudian diperbarui melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam UU Cipta Kerja terbaru, terdapat beberapa perubahan pada ketentuan Pasal 66. Perubahan yang dimaksud adalah:⁵

1. Istilah pemborongan mengalami perubahan menjadi alih daya.
2. Izin perusahaan alih daya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.
3. Bentuk kontrak kerja berupa PKWT atau PKWTT.
4. Syarat pekerjaan yang bisa dialih dayakan tidak lagi dibatasi.

Perubahan pada Pasal 66 tersebut memberikan peluang bagi perusahaan alih daya untuk mengambil bidang pekerjaan apapun tanpa ada batasan, dengan persyaratan harus ada kontrak tertulis dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu atau tidak tertentu. Dampak dari dilakukannya perubahan ini dapat meningkatkan resiko terjadinya eksploitasi pekerja yang dapat memilih bekerja pada bidang pekerjaan apapun.⁶ Dengan penghapusan Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan memungkinkan para pekerja untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan penunjang

⁴ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pemberi Kerja Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2021), hlm. 5

⁵ Khairani. *Op. cit.* hlm. 113

⁶ Ni Luh Gede Indah Pradnyani Putri dan Kadek Agus Sudiawara, “Efektivitas Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Pasca UU Cipta Kerja Ditinjau dari Prinsip Keadilan”, *Jurnal Kertha Semaya Vol. 12, No. 3, (2023)*, hlm. 407

perusahaan yang tentu akan merugikan pekerja.⁷

Penghapusan Pasal 65 dan perubahan pada Pasal 66 pada UU Cipta Kerja mengakibatkan dikeluarkannya Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Melalui putusannya, MK secara tegas mengatakan bahwa pekerja *outsourcing* hanya boleh digunakan untuk pekerjaan tidak utama, yaitu pekerjaan pendukung dan tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti perusahaan. Jenis pekerjaan pendukung tersebut ialah seperti *cleaning service*, *security*, *catering*, dan *driver*. Pekerjaan utama harus sepenuhnya dikerjakan oleh pekerja tetap guna memastikan pelaksanaan pekerjaan inti perusahaan dan melindungi seluruh hak pekerja tetap dari kemungkinan digantikan oleh pekerja *outsourcing*. Pembatasan ini diatur untuk menjaga hak pekerjaan tetap sekaligus menciptakan batasan yang lebih jelas antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap.⁸ Pengaturan mengenai perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* juga diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 18 menyatakan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh harus didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang harus dibuat secara tertulis dan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021, maka disimpulkan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja *outsourcing* ialah sebagai berikut:

⁷ *Ibid.* hlm. 410

⁸ Talita Adwa Ardelia dkk, "Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023". *Media Hukum Indonesia* Vol. 2, No. 4. (17 November 2024), hlm. 285

1. Pekerja *outsourcing* dilindungi hak-haknya sama seperti pekerja tetap, seperti perlindungan terhadap PHK sepihak, jaminan sosial, dan hak-hak lain sesuai ketentuan perundang-undangan.
2. Upah pekerja *outsourcing* harus sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK).
3. Pekerja *outsourcing* berhak mendapatkan kesejahteraan, seperti jaminan sosial, tunjangan, dan fasilitas lain yang diberikan kepada pekerja tetap.
4. PKWT yang dibuat untuk pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan harus dibuat untuk paling lama 5 tahun.

Secara yuridis, hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah bebas dan tidak seorang pun boleh diperbudak. Seluruh bentuk perbudakan dilarang karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Pancasila dan UUD 1945, namun dalam praktiknya pekerja *outsourcing* tidak bebas. Pekerja *outsourcing* terkadang secara terpaksa menerima kontrak kerja dengan perusahaan meskipun kontrak tersebut memberatkan mereka sendiri, terlebih dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia saat ini.⁹ Banyak permasalahan terkait pemenuhan hak pekerja *outsourcing* seperti minimnya perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*, minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja *outsourcing* yang dibayar di bawah upah minimum.¹⁰

Minimnya regulasi yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* menyebabkan diperlukannya suatu pengawasan yang ketat

⁹ Wafda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing di Indonesia*, (Ponorogo: Ummuh Ponorogo Press, 2018)

¹⁰ Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga *Outsourcing* di Indonesia", *JH Ius Quia Iustum Vol. 29, No. 3*, (September 2022), hlm. 653

terhadap pemenuhan hak-hak mereka. Pengertian pengawasan ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan ialah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan norma di bidang ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai pelaksanaan hubungan kerja bagi pekerja *outsourcing* dalam hukum positif di Indonesia dilakukan pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan sebagai institusi yang berwenang dalam pengawasan pekerja *outsourcing*.¹¹ Selain itu Pasal 176-179 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk, dan dilaksanakan pada instansi yang lingkup tugas dan bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan amanat UU Ketenagakerjaan, ditetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pada Pasal 4, diatur mengenai tahapan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan berfungsi mengumpulkan informasi mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan seluas-luasnya.

Pada tingkat daerah, pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian dari urusan pemerintah konkuren. Menurut Pasal 11 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintah konkuren yang menjadi wewenang daerah terbagi atas urusan pemerintah wajib dan urusan pemerintah pilihan, sedangkan urusan ketenagakerjaan menurut Pasal 12 ayat (2) tergolong ke

¹¹ Zuanda dan Mangaraja Manurung, "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pekerja *Outsourcing* di Kota Tanjungbala", *Citra Justicia* Vol. 22, No. 1, (1 Februari 2021), hlm. 3

dalam urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Pasca ditetapkannya UU No. 23 Tahun 2014, terjadi perubahan kewenangan pada urusan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan, dari yang sebelumnya kewenangan tersebut dilaksanakan oleh pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, namun sekarang hanya menjadi kewenangan pemerintah provinsi saja dan aktif diterapkan di tahun 2016.¹² Pembagian wewenang urusan pemerintah dalam pengawasan ketenagakerjaan juga diatur dalam Lampiran UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dalam lampiran tersebut, dijelaskan bahwa pemerintah pusat berwenang dalam penetapan sistem pengawasan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan, sedangkan pemerintah daerah provinsi berwenang dalam menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di daerah Provinsi Sumatera Barat diatur melalui Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pada Pasal 112 dijelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan di daerah provinsi dilakukan oleh pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja yang dalam melakukan pengawasan tersebut dapat berkoordinasi dengan dinas di kabupaten/kota, tujuan dari dilakukannya pengawasan ialah untuk menjamin dipatuhinya semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Selain itu, Pasal 113 menjelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Aparatur Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional pengawasan ketenagakerjaan dengan kompetensi dan profesional setelah memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan secara rutin

¹² Heidy Annisa Dharmawan dkk, "Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Kerja Lembur", *Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum Vol. 7, No. 2*, (Oktober 2023), hlm. 39

melakukan peninjauan kelapangan untuk melihat dan memonitoring pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan. Bentuk kegiatan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Barat diatur dalam Pasal 114 ayat (6) ialah berupa pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Ditingkat daerah kabupaten/kota, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan (UPTD). UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan bertugas melaksanakan kegiatan penunjang Dinas di bidang pengawasan norma kerja, pemberian jaminan sosial, serta penegakan hukum ketenagakerjaan. Keberadaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat diatur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Pada Pasal 27, diuraikan wilayah kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan yang dibagi atas tiga, wilayah tersebut meliputi:

1. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I berkantor di Kota Padang, memiliki wilayah kerja Kota Padang, Kabupaten Padang Pariaman, Kota Pariaman, Kabupaten Kepulauan Mentawai dan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II berkantor di Kota Payakumbuh, memiliki wilayah kerja Kota Payakumbuh, Kota Padang Panjang, Kota Bukittinggi, Kabupaten Agam, Kabupaten Pasaman, Kabupaten Tanah Datar dan Kabupaten Pasaman Barat.
3. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III berkantor di Kota Sijunjung, memiliki wilayah kerja Kota Solok, Kabupaten Sijunjung, Kota

Sawahlunto, Kabupaten Solok, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Dharmasraya.

Berdasarkan Pasal tersebut, disimpulkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan di Kota Padang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat yang berkedudukan di Kota Padang.

Kota Padang merupakan daerah yang memiliki banyak pekerja *outsourcing*. Pada tahun 2024, tercatat kurang lebih 2.451 pekerja *outsourcing* terdaftar sebagai wajib pajak di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang¹³, jumlah tersebut belum termasuk pekerja *outsourcing* yang belum terdaftar wajib pajaknya. Namun pada kenyataannya, masih terdapat kasusterkait pelanggaran hak-hak bagi pekerja *outsourcing* di Kota Padang. Kasus pelanggaran tersebut terjadi pada 29 pekerja *outsourcing* PT Azaretha Hana Megatrading yang ditempatkan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang sebagai *cleaning service*, mendatangi Kantor Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Barat pada tanggal 21 Desember 2021 lalu. Mereka mengeluhkan laporan mereka yang belum diproses oleh Disnakertrans Sumbar terkait pelanggaran yang dilakukan oleh PT Azaretha Hana Megatrading. Permasalahan yang dilaporkan ialah gaji mereka yang dibayarkan dibawah UMP yaitu hanya berjumlah Rp. 2.000.000 (2 juta) yang seharusnya berjumlah Rp. 2.400.000 (2,4 juta), selain itu mereka juga mengeluhkan BPJS Ketenagakerjaan yang tidak dibayarkan kepada seluruh pekerja dan jumlah THR yang tidak sesuai

¹³ Hasil wawancara dengan Ibu Erliza Desilianti, S.H., M.M. selaku Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, 14 Maret 2025, pukul 10.03 WIB.

aturan, hanya dibayarkan Rp 600.000 (600 ribu) dari yang seharusnya sesuai satu bulan gaji.¹⁴

Selain itu terdapat juga kasus pelanggaran hak pekerja *outsourcing* pada PT Partha Lima Adyatama dan PT Mega Karya Mulia yang ditempatkan sebagai *cleaning service* di Universitas Andalas. Para pekerja melakukan aksi masa berupa protes di depan Auditorium UNAND pada 1 Februari 2023 lalu. Mereka menuntut kejelasan mengenai gaji mereka yang ditahan dan belum dibayarkan selama 2 bulan oleh perusahaan mereka, padahal gaji yang diberikan juga dibawah upah minimum, yaitu hanya berkisar Rp 1.500.000 (1,5 juta) dari UMP Kota Padang yang seharusnya sebesar Rp 2.700.000 (2,7 juta). Hal ini jelas melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.¹⁵

Berdasarkan uraian peraturan dan beberapa kasus yang telah dipaparkan sebelumnya, disimpulkan bahwa pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* sangat penting dan harus dilakukan secara ketat untuk melindungi kesejahteraan dan hak-hak para pekerja *outsourcing*. Hal ini dikarenakan pelanggaran terhadap hak-hak ketenagakerjaan pekerja *outsourcing* lebih rentan dilanggar dibanding pekerja tetap. Faktor pendukung lainnya seperti kemudahan akses untuk mendapatkan data membuat saya tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai bagaimana tata cara serta tindak lanjut dari pelaksanaan pengawasan terhadap para pekerja *outsourcing* di Kota Padang. Hal tersebut menjadikan ketertarikan penulis untuk meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul skripsi Pengawasan Terhadap Pekerja *Outsourcing* di Kota Padang.

¹⁴ Fakhruddin Arrazzi, “Pengaduan Belum Ditanggapi Disnakertrans, Pekerja *Outsourcing* di Poltekkes Laporan ke Ombudsman” (<https://padangkita.com/pengaduan-belum-ditanggapi-disnakertrans-pekerja-outsourcing-di-poltekkes-lapor-ke-ombudsman>, diakses pada 28 April 2025)

¹⁵ Vero Ameo, “Gaji Tertahan, Buruh *Outsourcing* UNAND Meradang” (<https://www.klikata.co.id/berita/81/gaji-tertahan-buruh-outsourcing-unand-meradang.html>, diakses pada 23 Januari 2025).

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang hendak diteliti sesuai dengan uraian tersebut adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Padang?
2. Bagaimana tindak lanjut hasil pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui tindak lanjut hasil pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis :
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya bidang ilmu hukum.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori yang telah didapat selama perkuliaha denga menghubungkannya pada kenyataan dalam masyarakat.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis maupun penelitian yang akan datang.
2. Secara Praktis :
 - a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dibidang ilmu hukum.

- b. Bagi pihak yang berkepentingan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan.

E. Metode Penelitian

Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka perlu digunakan metode penelitian untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun metode yang digunakan yakni:

1. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian empiris, metode penelitian empiris adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat.¹⁶

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu hal yang terdapat di daerah tertentu dan pada saat tertentu. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Pada umumnya, data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian hukum ialah data primer dan data sekunder. Dua jenis data yang diperlukan diperoleh dari:

1. Data Primer

¹⁶ Irwansyah, *Penelitian Hukum, Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel* (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2021) hlm. 43

Data primer adalah data yang bersumber dari data utama, yaitu responden dan informan yang terkait langsung dengan objek penelitian. Untuk memperoleh data primer pada penelitian ini, dilakukan wawancara kepada pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat, manager perusahaan *outsourcing*, serta pekerja *outsourcing* di Kota Padang.

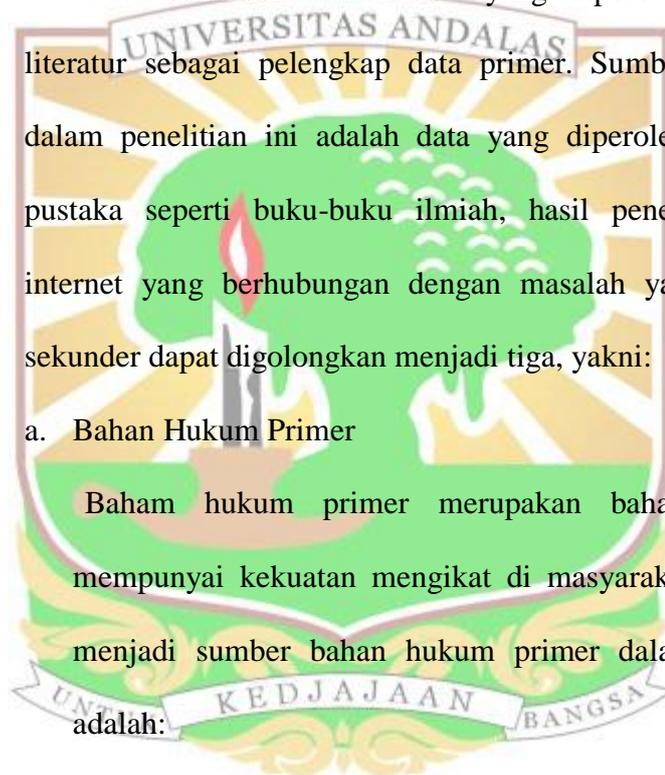
2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur-literatur sebagai pelengkap data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian, dan situs internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dapat digolongkan menjadi tiga, yakni:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat di masyarakat. Adapun yang menjadi sumber bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.



4. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
5. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
7. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No. 7 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
9. Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat.
10. Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan atau keterangan mengenai peraturan perundang-undangan, berupa buku-buku yang ditulis oleh pakar hukum, literatur hasil penelitian yang dipublikasikan,

makalah, jurnal-jurnal hukum dan bahan hukum lainnya yang berkaitan dengan judul yang hendak diteliti.

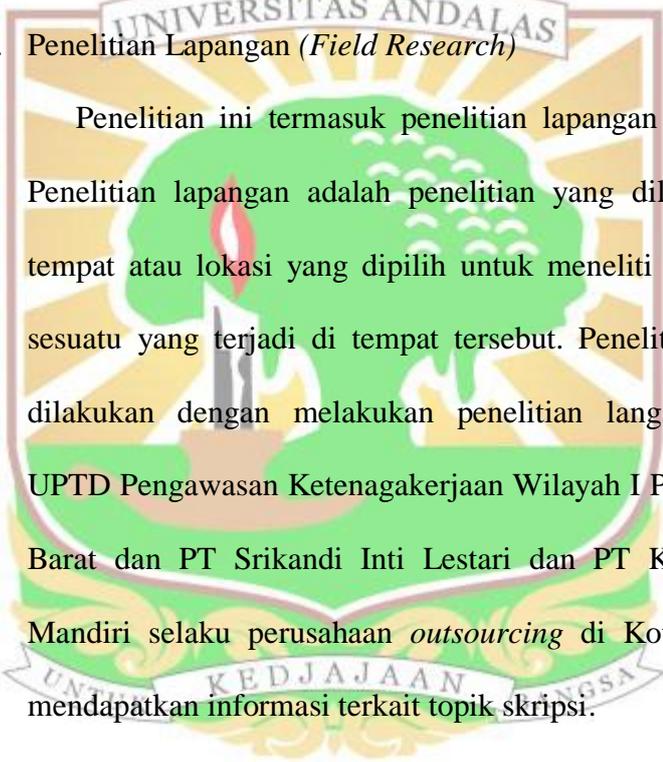
c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan yang bersifat sebagai penunjang bahan primer serta sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)



Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan di suatu tempat atau lokasi yang dipilih untuk meneliti atau menyelidiki sesuatu yang terjadi di tempat tersebut. Penelitian lapangan ini dilakukan dengan melakukan penelitian langsung ke Kantor UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat dan PT Srikandi Inti Lestari dan PT Kinarya Alihdaya Mandiri selaku perusahaan *outsourcing* di Kota Padang untuk mendapatkan informasi terkait topik skripsi.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini, juga digunakan penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data yang berasal dari penjelasan atau literatur-literatur yang ada. Bahan kepustakaan dalam penelitian ini diperoleh dari:

a. Perpustakaan Universitas Andalas.

- b. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas.
- c. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Sumatera Barat
- d. Buku koleksi pribadi.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Populasi

Dalam sebuah penelitian, populasi adalah keseluruhan dari objek yang diteliti. Populasi pada topik penelitian ini berupa seluruh perusahaan dan pekerja *outsourcing* yang bekerja di Kota Padang.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi. Dalam suatu penelitian, pengumpulan data dilakukan terhadap sampel. Sampel yang hendak diambil dalam penelitian ini adalah beberapa perusahaan *outsourcing* yang dianggap dapat memberikan data yang menggambarkan keseluruhan populasi yang ada. Sampel untuk perusahaan *outsourcing* berupa PT Srikandi Inti Lestari dan PT Prima Karya Sarana Sejahtera, dan sampel untuk pekerja *outsourcing* berupa 2 pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di Kota Padang. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability sampling* dengan cara *Purposive Sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan cara memilih atau mengambil subjek berdasarkan pertimbangan subjektif dari peneliti sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari informan. Untuk mendapatkan data primer dilakukan wawancara dengan responden. Dalam pelaksanaan wawancara penulis berfokus untuk melakukan wawancara kepada tiga pihak, yaitu UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*, dan pekerja *outsourcing*.

Narasumber wawancara dari pihak UPTD ialah ahli yang terkait dengan fokus penelitian, yaitu Ibu Helmida, SH. M.H selaku Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan Bapak Devi Lesmana, SE. Akt, M.Si selaku Kepala Seksi Penegakan Hukum. Dari pihak perusahaan, dilakukan wawancara kepada Kak Ayu selaku *Person In Charge* PT Kinarya Alihdaya Mandiri dan Kak Yulia selaku Pegawai Administrasi PT Srikandi Inti Lestari, dan dari pihak pekerja dilakukan wawancara kepada 2 pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di Kota Padang, yaitu Pak Yulisman selaku *security* yang ditempatkan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang dan Bang Bertrand selaku *security* yang ditempatkan di Kampus III Universitas Bung Hatta.

b. Studi Dokumen

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

6. Teknik Pengolahan Data

Seluruh data primer dan data sekunder yang telah dikumpulkan, kemudian diolah dengan teknik pengolahan data *editing*, yaitu dengan memeriksa dan merapikan data hasil wawancara, catatan-catatan serta informasi yang telah diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, teknik ini bertujuan mendapatkan ringkasan atau poin inti untuk mempermudah proses analisa data.

7. Teknik Analisa Data

Berdasarkan sifat penelitian ini yang berupa deskriptif analitis, maka teknik analisa data yang digunakan adalah analisa data melalui pendekatan secara kualitatif terhadap data primer dan data sekunder.

