

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu negara memiliki tujuan untuk berdiri. Seperti Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki tujuan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea ke-IV, tujuan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.¹

Salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Serta dipertegas dalam Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “ setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dan juga terdapat Pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa

¹ Kharani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm. 1-2.

diskriminasi dari pengusaha”. Tapi, walaupun begitu banyak penduduk Indonesia yang membutuhkan pekerjaan sedangkan lapangan kerja begitu sedikit untuk menampung jumlah para pencari kerja tersebut. Oleh karena itu, para pencari kerja menerima pekerjaan apapun dan berapapun upahnya yang diberikan untuk melangsungkan hidupnya. Padahal dalam pemberian upah kepada pekerja seharusnya memperhatikan kebutuhan hidup pekerja sehingga memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja. Penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.²

Pekerja pada umumnya berhak atas upah dan penghidupan yang layak. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/ buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.³

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Upah adalah hak pekerja/buruh

² *Ibid.*, hlm. 47.

³ Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 122.

yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dalam menerima upah pengusaha harus memberikan upah kepada pekerja/ buruh sesuai dengan upah minimum. Upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman (Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum).⁴ Upah Minimum kita kategorikan menjadi dua, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK). Upah Minimum Provinsi, yaitu upah yang berlaku diseluruh kabupaten/ kota dalam satu wilayah provinsi. Upah Minimum Kabupaten/ Kota, yaitu upah yang berlaku dalam satu wilayah kabupaten/ kota.

Dalam rangka memberikan upah yang memenuhi kebutuhan layak maka pemerintah mengaturnya melalui penetapan upah minimum, yang tercantum dalam Pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan :

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
- (2) Penetapan Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 Ayat (2).

⁴ *Ibid.*, hlm. 125.

- (3) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 Ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.
- (4) Rekomendasi dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020 adalah sebesar Rp. 2. 484. 041,- (dua juta empat ratus delapan puluh empat ribu empat puluh satu rupiah) per bulan. Ini berlandaskan kepada Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor: 562-827-2019. Dimana disebutkan di dalamnya bahwa perusahaan dilarang membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2020. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang membayarkan upah terhadap pekerjanya dibawah upah minimum yang telah diterapkan oleh Pemerintah.

Penerapan Upah Minimum ini dipertegas dalam Pasal 90 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum tersebut dapat dilakukan penangguhan. Dan juga dilanjutkan dalam Pasal 91 yang menjelaskan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, penetapan upah dilaksanakan

setiap tahun melalui proses yang panjang.⁵ Dan apabila upah yang diberikan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan dalam penerapannya ketentuan-ketentuan ini seringlah dilanggar.

Permasalahan ini sering kali terjadi terhadap pekerja *outsourcing*. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebahagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang populer disebut *outsourcing*.⁶ Pengaturan tentang *outsourcing* diatur dalam Pasal 64, 65, 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 64 menjelaskan tentang *outsourcing* tersebut, yaitu berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis”. Dalam Pasal 64 ini terdapat dua jenis *outsourcing* yaitu *outsourcing* pemborongan pekerjaan yang diatur dalam Pasal 65 dan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/ buruh yang diatur dalam Pasal 66.

Pengaturan tentang alih daya (*outsourcing*) dalam UU Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kondisi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya

⁵ Khairani, *op. cit.*, hlm. 50.

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 64.

persaingan usaha yang begitu ketat.⁷ *Outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.⁸ Ini berarti dengan adanya pengaturan tentang *outsourcing* ini memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya karena perusahaan tidak perlu melakukan perekrutan dan pembinaan pekerja yang tentu saja menurunkan/mengurangi pengeluaran biaya.

Pada Pasal 66 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

⁷ Khairani, *op. cit.*, hlm. 3.

⁸ *Ibid.*

- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Dan syarat - syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan (*outsourcing*) juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat - Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Adapun sebagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksi menurut Pasal 17 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat - Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain meliputi :

- a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning services*) ;
- b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh(*catering*) ;
- c. Usaha tenaga pengamanan(*security/* satuan pengamanan) ;
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan ; dan
- e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/ buruh.

Permasalahan-permasalahan itu akan dapat diketahui atau dapat dicegah apabila dilakukan pengawasan oleh Pemerintah. Begitu pentingnya pengawasan dari pemerintah dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan ketenagakerjaan, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.⁹ Campur tangan pemerintah (penguasa)

⁹ Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 197.

dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pengusaha yang sangat berbeda sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.¹⁰

Fungsi pengawasan oleh pemerintah juga dijelaskan dalam Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Sekarang urusan-urusan ketenagakerjaan berada dibawah Departemen Tenaga Kerja dengan salah satu tugas utamanya adalah melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan.¹¹ Ini dikarenakan daerah diberikan kewenangan dalam mengurus urusan pemerintahannya sendiri. Ini dilandaskan pada Lampiran Huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyebutkan Daerah Provinsi yang mengambil tugas urusan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 49.

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 46.

ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Salah satu instansi yang menggunakan jasa pekerja *outsourcing* di Kota Padang adalah Universitas Andalas. Universitas Andalas merupakan salah satu Universitas Negeri yang berada di Kota Padang. Pekerjaan yang diserahkan kepada pekerja *outsourcing* adalah jasa Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Services*). Pekerja *outsourcing* ini berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja yaitu PT Pinang Jaya Abadi.

PT Pinang Jaya Abadi selaku penyedia jasa pekerja dalam prakteknya melakukan pelanggaran upah terhadap pekerjanya, yaitu melanggar pemberian/pemberlakuan Upah Minimum Provinsi yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dimana PT Pinang Jaya Abadi memberikan upah kepada pekerjanya dibawah Upah Minimum Provinsi yaitu sebesar Gaji Rp. 1.250.000,- dan Rp. 50.000,- BPJS. Ini ditotalkan hanya sebesar Rp. 1.300.000,- dalam sebulan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan menuliskannya kedalam bentuk karya tulis dengan judul **“PENGAWASAN PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* PT PINANG JAYA ABADI DI UNIVERSITAS ANDALAS”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penerapan pengawasan Upah Minimum Provinsi terhadap pekerja *outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas?
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi terhadap pekerja *Outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas?
3. Bagaimanakah tindak lanjut hasil pengawasan dalam pelaksanaan Upah Minimum Provinsi terhadap pekerja *outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Penerapan Pengawasan Upah Minimum Provinsi terhadap pekerja *outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui Kendala-kendala yang dihadapi dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi terhadap pekerja *Outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas
3. Untuk mengetahui tindak lanjut dari hasil pengawasan penerapan Upah Minimum Provinsi terhadap pekerja *Outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas.

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 didapatkan dari bangku perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang ada di masyarakat.
- c. Untuk memperkaya ilmu pengetahuan bagi penulis baik dibidang hukum pada umumnya maupun dibidang Hukum Administrasi Negara pada khususnya.
- d. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Andalas.

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 yang diperoleh hanya dapat ditemukan bila dilandasi dengan bukti-bukti yang meyakinkan dan data dikumpulkan melalui prosedur yang jelas, sistematis dan terkontrol.¹²

1. Metode Pendekatan

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode yuridis sosiologis (*Social Legal Research*). Penelitian yuridis sosiologis yaitu suatu metode dengan menganalisis masalah yang ada dengan memperhatikan norma-norma hukum yang berlaku serta menghubungkan dengan fakta-fakta yang penulis temui di lapangan dan kemudian membandingkannya dengan peraturan yang berlaku.

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.¹³ Dalam hal ini menjelaskan Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penerapan Upah Minimum Provinsi terhadap pekerja *outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas.

3. Sumber Data dan Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

¹² Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar grafika, Jakarta, 2009, hlm 7.

¹³ Zainuddin Ali, *op. cit*, hlm. 7.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan-laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diubah oleh peneliti. belum diolah dan diperoleh dengan penelitian lapangan.¹⁴ Ini untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di lingkungan terkait, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, PT Pinang Jaya Abadi, dan Universitas Andalas.

b. Data Sekunder

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

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan 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 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

¹⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 175.

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan.
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
9. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
15. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
16. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
17. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

18. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 562-827-2019 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020.

19. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer¹⁵, misalnya buku-buku, hasil penelitian, hasil seminar, hasil karya (ilmiah) dari kalangan hukum dan dari hasil karya khalayak umum.

4. Populasi dan Sample

a. Populasi

Menurut Soerjono Soekanto, populasi adalah keseluruhan subjek hukum yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan untuk diteliti.¹⁶ berdasarkan definisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pekerja PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas.

b. Sample

Sampel adalah suatu himpunan atau sebagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan *puposive sampling*, yaitu penentuan sampel dilakukan dengan cara

¹⁵ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 114.

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, Hlm 51.

memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel ini ditetapkan sendiri oleh peneliti disesuaikan dengan kebutuhan dan keperluan penelitian.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara/Interview

Wawancara yaitu suatu cara untuk mendapatkan dan mengumpulkan data melalui tanya jawab, dialog atau diskusi dengan informan yang dianggap mengetahui banyak tentang objek dan masalah penelitian yang akan dilakukan.

Pada penelitian ini, penulis mewawancarai beberapa narasumber yang berhubungan dengan Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penerapan Upah Minimum Provinsi terhadap pekerja *outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi di Universitas Andalas, yaitu:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yaitu diwakilkan oleh Ibu Yulisda selaku Kasi Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Ibu Yulita selaku Pengawas Ketenagakerjaan

2. PT Pinang Jaya Abadi yaitu Kepala Cabang Perusahaan PT Pinang Jaya Abadi Kota Padang yaitu Bapak Akhmarli. SE dan Bapak Yardi Ramdani selaku Administrasi PT Pinang Jaya Abadi.
3. Pekerja *outsourcing* PT Pinang Jaya Abadi yaitu Ibu Kas, Susi, Ii, Wati, Meri, Eriwati, Julita, Welindo, Hildan, Iros, Iyet, Imai, Yeti, Ermayenti, Ica, Idel, Iyen dan Bapak Af, Andi, Rocki, Ilham, Toni, Ilham, Abi, Wawan.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum (baik normatif maupun sosiologis), karena penelitian hukum bertolak dari premis normatif. Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Setiap bahan hukum ini harus diperiksa ulang validitas dan rehabilitasinya, sebab hal ini sangat menentukan hasil penelitian.¹⁷

6. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Cara pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah melalui proses *editing*, yaitu dengan merapikan kembali data-data yang diperoleh dari lapangan yang

¹⁷ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum Cet ke-6*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 68

sesuai dengan keperluan dan penelitian sehingga terciptanya suatu kesimpulan.

b. Analisis Data

Tindakan selanjutnya adalah analisis data. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini bersifat kualitatif yaitu uraian yang dilakukan terhadap data yang terkumpul berdasarkan kalimat-kalimat pernyataan berupa informasi, hasil wawancara dengan responden, peraturan perundang-undangan, pandangan para pakar dan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan yang akan memberikan jawaban atas permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

