

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak nomor empat di dunia setelah China, Amerika Serikat dan India. Pertumbuhan yang tergolong tinggi, dengan komposisi jumlah penduduk berada pada rentang usia bayi hingga usia produktif.

Usia penduduk produktif di Indonesia adalah dari usia 14 sampai 64 tahun<sup>1</sup>. Penduduk yang berada dalam rentang usia tersebut dapat dikatakan telah memasuki golongan angkatan kerja.

Jumlah penduduk Indonesia yang tinggi, berbanding lurus dengan jumlah tenaga kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik untuk selanjutnya disingkat BPS, per Februari 2018 terdapat 133,94 juta angkatan kerja di Indonesia. Dimana Angka tersebut naik 5,88 juta dari angkatan kerja di bulan Agustus 2017. Besarnya jumlah angkatan kerja sebenarnya memiliki potensi yang tinggi dalam hal ketersediaan sumber daya manusia. Namun melimpahnya usia produktif atau angkatan kerja tersebut tidak dibarengi dengan jumlah lapangan kerja yang memadai. Rasio penduduk dibandingkan pekerjaan per Februari 2018 adalah sebesar 69,2%. Persentase tersebut memperlihatkan ketidakseimbangan jumlah

---

<sup>1</sup> Mulyadi Subri. “ *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*”. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 15.

antara angkatan kerja dengan lapangan kerja yang tidak mampu menampung tenaga kerja, sehingga menimbulkan masalah pengangguran<sup>2</sup>.

Jumlah pengangguran di Indonesia, menurut data BPS, masih mencapai angka 6,87 juta atau 5,12% dari total angkatan kerja pada Februari 2018. Jumlah tersebut sebenarnya telah mengalami penurunan 0,17 juta dari angka pengangguran pada Agustus 2017 yang mencapai 7,04 juta angkatan kerja. Berdasarkan penjabaran data-data tersebut dapat terlihat bahwa pengangguran merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang masih harus diselesaikan.

Krisis ekonomi dan politik yang terjadi di akhir masa Orde Baru juga memiliki pengaruh terhadap melemahnya pertumbuhan ekonomi dan menyebabkan tingginya angka pengangguran, selain karena melimpahnya jumlah angkatan kerja. Warisan sistem ketenagakerjaan yang dianggap kaku dari masa Orde Baru ikut memberi pengaruh terhadap rendahnya penyerapan tenaga kerja. Menurut *World Bank*, Indonesia dinilai sebagai salah satu negara yang hubungan perburuhannya paling kaku di Asia<sup>3</sup>. Situasi ini dianggap tidak menguntungkan bagi perekonomian Indonesia maupun bagi kondisi ketenagakerjaan, sehingga kekakuan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia tersebut harus diubah menjadi fleksibel. Pemerintah akhirnya terdesak untuk melakukan penyesuaian sistem ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel untuk mengatasi kondisi perekonomian yang sedang terpuruk dan jumlah pengangguran yang tinggi.

---

<sup>2</sup> Nurma Midayanti, "Berita Resmi Statistik", Badan Pusat Statistik, Jakarta, 2018, hlm. 10

<sup>3</sup> Habibi, Muhtar, "Gemuruh buruh di tengah pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru", Penerbit Gava Media, Yogyakarta, 2009, hlm. 16.

Adanya fleksibilitas ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi, setiap satu persen pertumbuhan ekonomi pada sistem ketenagakerjaan yang kaku hanya akan menyerap 200.000-300.000 tenaga kerja, sedangkan dengan sistem fleksibel penyerapan diharapkan mencapai 400.000-500.000 pekerja atau lebih. Sistem ketenagakerjaan yang fleksibel ini dapat diwujudkan dengan penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk selanjutnya disingkat PKWT dan *outsourcing*.<sup>4</sup> Fleksibilitas tenaga kerja di Indonesia secara resmi dibuka ketika disahkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi :

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Regulasi tersebut kemudian melegalisasi sistem kerja yang fleksibel melalui sistem kerja alih daya (*outsourcing*) dan sistem kerja kontrak di Indonesia. Terbukanya gerbang fleksibilitas tenaga kerja menyebabkan praktik sistem kerja kontrak dan *outsourcing* tumbuh subur di banyak perusahaan hingga saat ini.

Situasi yang unik dimana Pekerja tetap bertahan dalam sistem kerja *outsourcing* walaupun memiliki kerentanan dalam hal kepastian status. Pekerja juga tentu memiliki strategi tersendiri yang dilakukan untuk mempertahankan hidup dan sekaligus menghadapi ketidakpastian kerja yang harus dihadapinya. Penelitian ini bermaksud untuk memahami bagaimana sikap para pekerja untuk

---

<sup>4</sup> Mohamad Ikhsan, "Peran Pasar Tenaga Kerja yang Fleksibel dalam Mengatasi Pengangguran" LPEM Working Paper, Jakarta, 2005, hlm. 3.

menghadapi ketidakpastian kerja sehingga dapat bertahan dalam sistem kerja *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* bukanlah sebuah sistem kerja yang baru di Indonesia. sistem tersebut telah ada sejak Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disahkan, namun baru di tahun 2012, *Outsourcing* mulai diatur secara normatif melalui

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain.

Alasan pemerintah mencantumkan PKWT dan *outsourcing* adalah sebagai usaha untuk menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi sebanyak mungkin angkatan kerja yang ada saat itu yang diperhitungkan akan terus bertambah<sup>5</sup>. Penyerapan tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, dimana Sistem ketenagakerjaan yang fleksibel ini menimbulkan problematika tersendiri, di satu sisi, beban pemerintah lebih ringan karena adanya sistem kerja *outsourcing* dapat diandalkan untuk menyerap pengangguran dan meminimalisir terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja untuk selanjutnya disingkat PHK. Hal yang demikian akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Menurut Surahman, pengaturan *outsourcing* telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa dan penyediaan tenaga kerja. di sisi lain perusahaan-perusahaan yang telah berdiri dapat melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan penyedia jasa tenaga

---

<sup>5</sup> Farida, Ike, “*Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*”.: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2014, hlm. 45.

kerja *outsourcing* untuk memproduksi barang atau jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.(core business)

Sistem kerja *outsourcing* juga menjadi solusi jalan keluar bagi para pengangguran untuk mendapatkan pekerjaan, selain dapat menguntungkan untuk pihak pemerintah dan para pengusaha. Sistem kerja *outsourcing* dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak tanpa persyaratan atau kualifikasi calon pekerja yang terlalu rumit. Para penganggur dapat memandang sistem kerja *outsourcing* sebagai peluang terbukanya kesempatan kerja bagi mereka.

Penerapan sistem kerja *outsourcing* memberi kesempatan kerja, praktik *outsourcing* juga menimbulkan beragam permasalahan yang dihadapi oleh pekerja, permasalahan tersebut antara lain terkait dengan jaminan kelangsungan dan kesejahteraan pribadi beserta keluarganya, kerumitan status hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan, ketidakpastian kerja, menjadi sumber eksploitasi dan memiliki kerentanan keamanan kerja, yaitu sewaktu-waktu dapat diberhentikan sebagai pekerja<sup>6</sup>. Hal tersebut dapat menimbulkan kerentanan pada buruh *outsourcing*.

Kerentanan yang paling nyata dari sistem kerja *outsourcing* adalah ketidakpastian kerja. Hubungan kerja dapat sewaktu-waktu diputuskan apabila tenaganya tidak dibutuhkan lagi. Padahal pekerjaan merupakan jalan bagi Para Pekerja untuk memperoleh penghasilan guna mencukupi kebutuhannya. Berdasarkan data BPS, jumlah tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya pekerja tidak memiliki pilihan

---

<sup>6</sup> Fithriati, Maryam dan Nia Setyowati (ed), “Gagasan Pemuda tentang Kerja Layak & Perlindungan Sosial” Azzagrafika, Sleman, 2013, hlml. 48

lain. Selain itu, Para Pekerja juga harus melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan pekerjaannya karena sistem kerja *outsourcing* telah memberikan jalan baginya untuk memperoleh pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Damanik Sehat yang menurutnya perjanjian pemborongan sama halnya dengan *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan<sup>7</sup>.

*Outsourcing* adalah dampak dari *Business Process Reengineering* untuk selanjutnya disingkat BPR. *Business Process Reengineering* adalah perubahan yang dilakukan oleh satu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan.<sup>8</sup> Pemahaman *outsourcing* sendiri seharusnya dibagi menjadi 2 jenis yakni *Business Process Outsourcing* (BPO) dan *Human Resources Outsourcing* (HRO)<sup>9</sup>

Perjanjian pemborongan memiliki perbedaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja atau HPO karena perjanjian ini berobjek kepada pekerja/buruh itu sendiri dapat diketahui pula konstruksi hukumnya bahwa, adanya perusahaan yang membutuhkan pekerja atas suatu pekerjaan dan merekrut pekerja lewat perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP), sehingga PPJP sifatnya hanya menempatkan pekerjanya pada perusahaan yang membutuhkan.

---

<sup>7</sup> Sehat Damanik, "*Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 2003 Tentang Ketenagakerjaan*". DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 67.

<sup>8</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, "*Proses Bisnis Outsourcing*", PT Grasindo, Jakarta, 2003, hlm. 5-6.

<sup>9</sup> *Ibid.* Hlm. 8-9.

Hubungan kerja diatur pula dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan pengertian hubungan kerja yakni hubungan kerja adalah hubungan antara unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan terjadinya hubungan kerja yakni hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pasal tersebut menjelaskan adanya 2 (dua) subjek hukum.

Hubungan kerja praktik *outsourcing* sendiri memiliki corak tersendiri sesuai dengan Pasal 65 ayat (3) yakni perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum dan Pasal 66 ayat (3) yang menyebutkan bahwa “Penyedia Jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.

Badan hukum secara tidak langsung menjadi syarat mutlak karena menurut Khairani diwajibkannya PPJP atau Perusahaan Pemborong Pekerjaan untuk selanjutnya disingkat PPP berbadan hukum dikarenakan akan semakin memperkuat perlindungan pekerja/buruh dikarenakan tidaklah mudah untuk mendirikan Perusahaan Pemborong Pekerjaan sehingga tidak akan sembarangan perusahaan mempekerjakan pekerja *outsourcing*.<sup>10</sup>

Hal yang juga substansial adalah putusan MK terkait praktik *outsourcing* yakni Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 dikarenakan didalamnya mengatur norma hukum baru yang berpengaruh dalam

---

<sup>10</sup> Khairani “*Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 33

ruang lingkup praktis. Dalam putusan tersebut melahirkan 2 model perlindungan hak keberlangsungan pekerjaan yakni :

1. Agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan tidak berbentuk PKWT melainkan berbentuk PKWTT;
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) untuk selanjutnya disingkat (TUPE) dalam perjanjian kerja.

Sistem kerja *outsourcing* memang masih menjadi hal yang dilematis hingga saat ini. Disatu sisi, sistem kerja *outsourcing*, dirasakan memberikan banyak keuntungan pada operasional organisasi sehingga membuat organisasi berkembang pesat, namun disisi lain, Pekerja dengan sistem kerja *outsourcing* harus menghadapi berbagai resiko, seperti gaji rendah, tidak adanya jaminan kerja, tidak ada kepastian status, dan lain sebagainya. Hal tersebut memunculkan berbagai pendapat pro dan kontra yang terus bermunculan. Walaupun demikian sistem ini masih tetap dipertahankan dan seakan mengabaikan kondisi para pekerja *outsourcing* yang harus menanggung berbagai resiko dalam sistem *outsourcing*. Salah satu resiko terburuk yang pekerja rasakan yaitu tidak adanya kepastian status yang tentu berkaitan dengan kepastian pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya.

Setelah terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, berbagai Lembaga Swadaya Masyarakat untuk



selanjutnya disingkat LSM buruh dan pergerakan serikat buruh semakin keras menyuarkan penolakan terhadap *outsourcing* karena regulasi tersebut dianggap sebagai dukungan pemerintah untuk terus melaksanakan sistem kerja *outsourcing*.

Salah satu alasan strategis dilakukannya sistem *outsourcing* adalah menggunakan tenaga-tenaga yang ada untuk aktifitas yang lebih efektif dan efisien dengan mendekati produsen atau perusahaan dengan pasar atau konsumen. Melalui metode delegasi atau *outsourcing*, pihak perusahaan hanya memikirkan *how to doing business*, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa *outsourcing* diserahkan pada pihak lain (perusahaan di bidang penyedia jasa *outsourcing*). Pihak penyedia jasa *outsourcing* mempunyai tanggung jawab hukum yang sangat luas, tidak hanya pada tahap pelaksanaan kontrak tetapi juga pada fase pra kontrak yaitu adanya kewajiban untuk melakukan penelitian yang mendalam terhadap para tenaga kerja yang akan dipekerjakan di luar<sup>11</sup>

Adanya sistem kerja alih daya (*outsourcing*) juga menempatkan pekerja pada kondisi yang rentan. Apalagi pekerja merupakan kelompok masyarakat marginal yang sering dianggap diabaikan kesejahteraannya. Para pemilik modal utamanya /investor asing sering kali mengorbankan hak-hak pekerja untuk memaksimalkan keuntungan korporasi, sehingga tuntutan mengenai penghapusan sistem kerja alih daya (*outsourcing*) merupakan salah satu tuntutan yang paling konsisten disuarakan, terutama setiap diperingatinya hari buruh pada 1 Mei

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm 35.

(*Mayday*), aksi buruh selalu menuntut dihapuskannya sistem kerja alih daya (*outsourcing*).

Pekerja sering kali ditempatkan dalam situasi yang cenderung tereksplotasi dalam berbagai hubungan industrial. Pemilik modal lebih sering berpikir untuk memaksimalkan keuntungan ( *profit oriented* ). sehingga kesejahteraan Pekerja terabaikan. Berdasarkan uraian fenomena tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Implementasi *Outsourcing* pada Perusahaan di Kabupaten Kudus Dilihat dari Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah implementasi *outsourcing* dilihat dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh perusahaan di Kabupaten Kudus ?
2. Bagaimana sikap Pekerja dalam menghadapi ketidakpastian status dalam sistem kerja *outsourcing*?

## **C. Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu terkait dengan *outsourcing* sudah pernah dilakukan. Untuk menghindari kesamaan penulisan, plagiarisme, maka berikut ini peneliti sampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain seperti yang tertera pada tabel 1. di bawah ini.

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Irawan Harimukti (2010)	Judul Tesis : Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya Dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak Untuk Jangka Waktu Jangka Pendek ( <i>Outsourcing</i> ) (Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).	Penelitian Irawan Harimukti membahas mengenai sinkronisasi materi dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan yang lebih tinggi atau sederajat dalam kaitannya dengan sistem pekerja kontrak untuk jangka waktu jangka pendek ( <i>outsourcing</i> ) dan terjadinya kontroversi bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 melanggar hak-hak tenaga kerja, sedangkan penulis membahas mengenai implementasi <i>outsourcing</i> dilihat	Persamaan penelitian Irawan Harimukti dengan penelitian Penulis adalah membahas materi yang sama yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan sistem kerja <i>outsourcing</i> .

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
			dari perspektif UU Ketenagakerjaan dan sikap Pekerja dalam menghadapi ketidakpastian status dalam sistem kerja <i>outsourcing</i> .	
2	Putri Anisatul Mabruroh (2015)	Judul Skripsi: Implementasi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Di PT. PLN Rayon Purbalingga.	Penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian penulis yaitu perbedaan objek penelitian, disamping itu penelitian yang dilakukan oleh Putri Anisatul Mabruroh hanya membahas mengenai penerapan UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap para pekerja <i>outsourcing</i> di Perusahaan Listrik Negara (PLN) khususnya di rayon Purbalingga tidak	Persamaan penelitian Putri Anisatul Mabruroh dengan penelitian Penulis adalah sama-sama membahas mengenai penerapan UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap para pekerja <i>outsourcing</i>

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
			membahas mengenai ketidakpastian status pekerja <i>outsourcing</i> seperti penelitian yang akan penulis lakukan.	
3	Ahmad Fathir Dean Ariandi (2018)	Judul Tesis : Praktik <i>Outsourcing</i> Dalam Prespektif UU Ketenagakerjaan (Studi di Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)	Penelitian ini terdapat perbedaan objek penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Penulis disamping itu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fathir Dean Ariandi membahas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi praktik <i>Outsourcing</i> oleh perusahaan-perusahaan di Balikpapan yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Penulis yang	Persamaan penelitian Ahmad Fathir Dean Ariandi dengan penelitian Penulis adalah sama-sama membahas mengenai penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap para pekerja <i>outsourcing</i> .

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
			membahas mengenai implementasi <i>outsourcing</i> dilihat dari perspektif UU Ketenagakerjaan dan sikap Pekerja dalam menghadapi ketidakpastian status dalam sistem kerja <i>outsourcing</i> .	

Berdasarkan uraian tersebut di atas, meskipun telah ada tulisan penelitian sebelumnya yang membahas penerapan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pekerja *outsourcing* namun terdapat perbedaan dalam obyek penelitian dan penulisan yang dilakukan penulis, yaitu analisis tentang implementasi pasal 64, 65 dan 66 terhadap konsistensi perjanjian kerja antara penyedia jasa dan pemberi kerja atau pemborongan pekerjaan secara normatif yang dikaji secara kultur lingkungan industri, tulisan penulis yang tidak membahas *outsourcing* secara substantif akan tetapi bagaimana para pihak terkait dalam masalah ketenaga kerjan dengan pihak pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja pengawas ketenagakerjaan pada upaya penegakan hukum sehingga hasil penelitian ini dianggap asli dan layak untuk diteliti, karena membahas pokok implementasi permasalahan *outsourcing* yang baru.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk memahami implementasi *outsourcing* dilihat dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh perusahaan di Kabupaten Kudus.
2. Untuk memahami sikap Pekerja dalam menghadapi ketidakpastian status dalam sistem kerja *outsourcing*.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi bagi pokok-pokok kepentingan baik untuk kepentingan teoritis maupun praktis antara lain sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian mengenai ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, terutama di Kabupaten Kudus.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti akan memperkaya pemahaman mengenai pola kehidupan Pekerja/ Buruh, khususnya Pekerja dalam sistem kerja *outsourcing*, serta strategi berjuang pekerja ketika dihadapkan dengan ketidakpastian kerja.
- b. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat digunakan sebagai pola acuan untuk terus mengawasi pelaksanaan *outsourcing* dan sebagai bahan kajian untuk membuat regulasi mengenai sistem kerja *outsourcing* yang lebih berpihak pada kesejahteraan pekerja.

- c. Bagi perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pertimbangan dalam operasional hubungan industrial dan bagi kesejahteraan pekerja.
- d. Bagi perusahaan penerima jasa *outsourcing*, penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran untuk menciptakan sistem kerja yang berkeadilan dan saling menguntungkan.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian atau research menurut Sutrisno Hadi adalah usaha untuk menentukan atau mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha tersebut menggunakan metode ilmiah<sup>12</sup>. Penelitian tesis ini menggunakan metode-metode sebagaimana di bawah ini :

### **1. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian tesis ini yaitu yuridis empiris, yang menurut Soejono Soekanto sebagaimana dikutip oleh Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, merupakan penelitian hukum yang meliputi penelitian terhadap identifikasi hukum (hukum tidak tertulis) dan penelitian terhadap efektifitas hukum<sup>13</sup>.

Pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini, artinya disamping melalui pendekatan yuridis, penelitian ini juga memerlukan data yang ada di lapangan berdasarkan pengalaman-pengalaman nyata dan hasil penelitian yang

---

<sup>12</sup> Hadi Sutrisno, "*Metodologi Research*", Jilid I, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1982, hlm. 4.

<sup>13</sup> Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, "*Penelitian Hukum (Legal Research)*", Sinar Grafika Jakarta, 2014, hlm. 18.



kemudian dipergunakan untuk menganalisis data dan membuat kesimpulan mengenai permasalahan yang diteliti yaitu implementasi *outsourcing* pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus dilihat dari perspektif Undang-Undang ketenagakerjaan.

## **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif dan bersifat kualitatif. Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran seteliti mungkin mengenai manusia, keadaan dan gejala lainnya atau penelitian untuk memecahkan masalah yang ada pada masa sekarang (masalah aktual) dengan mengumpulkan data, menyusun, mengklarifikasikan, menganalisis dan menginterpretasikan Penelitian, hal ini akan menggambarkan mengenai pelaksanaan *outsourcing* pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus ditinjau dari Undang-Undang ketenagakerjaan.

## **3. Jenis Data**

Metode pendekatan yang digunakan merupakan metode pendekatan yuridis empiris, maka data yang dikumpulkan berasal dari data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

### **a. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan studi lapangan dengan menggunakan teknik atau metode wawancara. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Data ini

diperoleh dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan responden. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>14</sup> Mengingat keterbatasan biaya, waktu dan tenaga dari penulis maka tidak seluruh populasi diteliti. Penelitian hanya dilakukan terhadap mereka yang terpilih menjadi responden. Penentuan responden ini dilakukan secara *purposive sampling*.<sup>15</sup>

Responden dalam penelitian ini adalah diambil berdasarkan fakta di lapangan, untuk mendukung data penelitian tanpa bermaksud mengurangi prinsip dasar praduga tak bersalah dalam penyebutan initial

- 1) Bambang Triwaluyo, SH. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus
- 2) H. Wiyono SH Ketua DPC Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kabupaten Kudus
- 3) HRD perusahaan penyediaan jasa *outsourcing* yang ada di Kabupaten Kudus yakni :
  - a) Sunarto selaku Pimpinan PT. Kudus Alih Daya
  - b) Victor Aditya selaku Pimpinan PT. Mitra Pengusaha Indonesia (MPI)
  - c) Victor Aditya selaku pimpinan PT. Mitra Care Indonesia
  - d) Herman selaku HRD PT Cakap.
  - e) RV Damar Suryawan HRD Hartono Istana Electric (Polytron)

---

<sup>14</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, "Metodologi Penelitian", Bumi Aksara, Jakarta, 2001 hlm, 81.

<sup>15</sup> *Ibid.* hlm. 20.

- f) Tony HRD Pura Barutama
- g) Pekerja *outsourcing* sebanyak 32 orang 14 karyawan *outsourcing* yang sudah ditetapkan.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan (*library research*). Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, pengumpulan data ini dilakukan dengan studi atau penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari peraturan-peraturan, dokumen-dokumen maupun buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti dan doktrin atau pendapat para sarjana.<sup>16</sup> Pengumpulan data sekunder ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan landasan teoritis dan landasan hukum untuk berpijak dalam melakukan analisis data hasil penelitian nantinya. Data sekunder yang dikumpulkan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

1) Bahan hukum Primer

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Th 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.100/MEN/VI/2004

---

<sup>16</sup> Bambang Sunggono, “*Metodologi Penelitian Hukum*”, cetakan ke -14 Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 118.

2) Bahan hukum Sekunder

Buku-buku perpustakaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, *outsourcing*, data ketenagakerjaan untuk mendapatkan konsep maupun teori sebagai landasan dalam pembahasan hasil penelitian, demikian pula hasil-hasil seminar yang relevan.

3) Bahan hukum Tersier

Kamus dan atau esiklopedia yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

**4. Metode Pengumpulan Data**

Berdasarkan metode pendekatan yang digunakan, maka pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Studi lapangan, yang dilakukan dengan cara wawancara terhadap responden sampel. Adapun jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang didasarkan pada konsep tetapi pelaksanaannya tidak kaku, sehingga dimungkinkan memunculkan pertanyaan diluar konsep dalam upaya pengembangan atau pendalaman.
- b. Studi dokumen, yaitu membaca, mempelajari dan menganalisis literatur, buku-buku, peraturan perundang-undangan dan sumber pustaka lainnya yang berkaitan dengan penulisan tesis.

## 5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu setelah memperoleh data lengkap dari responden di lapangan, maka selanjutnya diperiksa kembali data yang telah diterima terutama mengenai konsistensi jawaban dari keragaman data. Data tersebut selanjutnya dilakukan analisis mengenai faktor pendorong maupun penyebab dari timbulnya masalah yang ada. Analisis dimaksud didasarkan pada kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### G. Sistematika Penulisan

Dalam menghasilkan karya ilmiah yang memenuhi standar ilmiah, pembahasan akan diuraikan secara sistematis. Adapun sistematika penulisan tesis ini adalah:

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang penulis dalam mengambil judul tesis ini, permasalahan yang ada dari pengambilan judul tesis ini, keaslian penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, metode yang digunakan penulis dalam memperoleh data dan mengenai sistematika penulisan tesis ini.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai kajian teoritis dan normatif dari praktik *outsourcing* yang terdiri dari tinjauan umum mengenai pekerja,

tinjauan umum mengenai *outsourcing*, tinjauan umum mengenai perlindungan hukum.

### BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas analisis dari data yang telah didapat oleh penulis mengenai implementasi *outsourcing* dilihat dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh perusahaan di Kabupaten Kudus serta memahami sikap Pekerja dalam menghadapi ketidakpastian status dalam sistem kerja *outsourcing*.

### BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini kesimpulan dan saran hasil penelitian mengenai praktik *outsourcing* dilihat dari perspektif UU Ketenagakerjaan oleh perusahaan di Kabupaten Kudus serta memahami sikap Pekerja dalam menghadapi ketidakpastian status dalam sistem kerja *outsourcing*