

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Mengamati perkembangan pesat terkait pembangunan-pembangunan perusahaan di Indonesia menjadi salah satu sektor yang diharapkan dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Dengan berkembangnya perusahaan di Indonesia, tentu akan semakin banyak tenaga kerja yang terserap untuk bekerja. Terserapnya tenaga kerja ke dalam perusahaan, tentunya membuat negara harus mampu memberikan jaminan perlindungan hukum atas hak-hak dasar pekerja/buruh.<sup>1</sup>

Di jaman modern ini, mempekerjakan buruh dalam ikatan tenaga kerja *outsourcing* bukanlah menjadi hal baru sebab sudah banyak perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* untuk keberlangsungan perusahaannya. Kini, sudah banyak perusahaan *outsourcing* yang aktif menawarkan jasa penyedia tenaga kerja kepada perusahaan-perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini tentu membawa kemudahan untuk perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* karena perusahaan tersebut tidak perlu bersusah payah merekrut karyawan dari luar.<sup>2</sup>

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan terkait ketenagakerjaan yang semakin pesat, agar substansi hukum ketenagakerjaan tidak hanya sekedar tentang hubungan kerja saja akan tetapi juga menjadi hubungan hukum antara buruh/pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansinya tidak hanya mengatur mengenai hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*) tetapi juga terkait setelah hubungan kerja (*post employment*). Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang menjadi acuan dalam mengkaji perangkat hukum yang ada

---

<sup>1</sup> Riyadi Nurrohman, "Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 8, No. 1 (Juli, 2010): 248.

<sup>2</sup> Arie Fitri Mulya, "Peran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dalam Menangani Masalah yang Ditimbulkan oleh Outsourcing", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol. 1, No. 1 (Januari, 2013): 101.

sekarang.<sup>3</sup> Lalu Husni mengemukakan bahwa “Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”.<sup>4</sup>

Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam bergeraknya sebuah perusahaan. Perannya sebagai penyangga utama sekaligus penggerak roda dalam sebuah usaha untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan sangatlah diperlukan. Sumber daya ini harus dipastikan dikelola sebaik mungkin agar kinerjanya dalam sebuah perusahaan semakin meningkat. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja para buruh agar mampu memberikan kontribusi kerja yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, maka tenaga kerja perlu untuk diberikan jaminan kesejahteraan dari perusahaan serta perlindungan hukum tenaga kerja dari negaranya.<sup>5</sup>

Namun yang terjadi justru sebaliknya, Robert Owen menjelaskan bahwa kerap kali terjadi kesenjangan antara keharusan (*das sollen*) dan kenyataan (*das sein*) pada praktik yang sesungguhnya di lingkungan kerja. Hal ini tentu menimbulkan penderitaan bagi kaum buruh sehingga akan berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan. Sikap saling menghargai akan hak dan kewajiban dalam sebuah hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena akan berkaitan dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja semaksimal mungkin jika memang perusahaan memperhatikan

---

<sup>3</sup> David Bayu Narendra, “Peranan Sikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Tenaga Kerja Outsourcing di Kota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011”, *Skripsi* (Semarang: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2013), 2.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 64.

<sup>5</sup> Shinta Kumala Sari, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah”, *Skripsi* (Surakarta: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2011), 2.

kesejahteraan dan negara pun memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.<sup>6</sup>

Dalam kondisi seperti saat ini, ternyata keuntungan buruh/pekerja tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan, sehingga sampai saat ini terkait *outsourcing* masih menjadi fenomena yang menarik untuk dibahas di dunia bisnis. Dalam masalah *outsourcing*, perusahaan merasa tidak bertanggungjawab kepada pekerja/buruh, karena perusahaan beranggapan bahwa tenaga kerja adalah tanggungjawab perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* berpedoman pada Pasal 66 Ayat (2a) Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Di sisi lain, pihak buruh juga berpedoman pada Pasal 1 butir 15 Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam mekanisme *outsourcing* ini perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* memasok tenaga kerja *outsourcing* untuk disalurkan ke perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* dengan berdasarkan kontrak perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*.<sup>7</sup>

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam sistem *outsourcing*, agar praktik *outsourcing* tidak hanya menguntungkan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*, tetapi buruh pun mendapatkan keadilan dengan tidak mengalami kerugian. Pertama, sebelum menggunakan jasa penyedia tenaga kerja terlebih dahulu melihat *track recordnya*, apakah hak-hak buruh benar-benar diperhatikan, terpenuhi dan tidak dilanggar (kasus yang sering terjadi adalah terkait gaji, dimana gaji yang diberikan kepada buruh dipotong lagi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*, padahal

---

<sup>6</sup> Uti Ilmu Royen, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)", *Tesis* (Semarang: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2009), 18.

<sup>7</sup> Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, No. 56, Th. XIV (April, 2012): 60-61.

perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* telah mendapatkan komisi dari pihak perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*). Kedua, untuk perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* harus melakukan pendekatan kemanusiaan dalam artian memberikan bentuk kepedulian terhadap buruh *outsourcing* dengan menyediakan fasilitas kesehatan dan kesejahteraan bagi pekerja untuk menciptakan rasa aman dan nyaman ketika bekerja, sehingga buruh/pekerja akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang tentunya akan membawa keuntungan bagi perusahaan.<sup>8</sup>

Menurut Pasal 65 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja *outsourcing* harus memperoleh perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*. Perlindungan kerja bagi pekerja *outsourcing* meliputi beberapa hal terkait pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, istirahat mingguan, istirahat panjang, ibadah tepat waktu, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja dan keluarganya serta fasilitas kesejahteraan. Hal tersebut merupakan beberapa hak pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh perusahaan.<sup>9</sup>

Pandangan negatif atas praktik sistem *outsourcing* di lingkungan perusahaan menimbulkan dampak negatif terkait rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan sehingga akan berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja juga menimbulkan meningkatnya perselisihan dalam hubungan industrial. Tentunya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang menyebabkan perselisihan harus dihindari karena semakin baik suatu hubungan industrial maka semakin baik dan

---

<sup>8</sup> Anjar Setyo Purnomo, "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing", *Skripsi* (Surakarta: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2012), 18-20.

<sup>9</sup> Lulia Rintis Idamsari, "Syarat-syarat Kerja dan Perlindungan Kerja bagi Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja", *Skripsi* (Surabaya: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2010), 14.

berkembang pula perusahaan tersebut dalam dunia usaha. Jadi keharmonisan dalam sebuah hubungan industrial sebenarnya ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya dimana ketika ingin memperoleh hak-haknya, maka harus melakukan kewajiban-kewajibannya dan tentunya harus ada kesadaran diri dari setiap individunya.<sup>10</sup>

Di wilayah Kabupaten Brebes yang kini menjadi wilayah industri, banyak ditemukan kesenjangan antara keharusan (*das sollen*) dan kenyataan (*das sein*) dalam praktik sistem *outsourcing*. Kesenjangan yang terjadi tentunya merugikan tenaga kerja *outsourcing*, karena apa yang seharusnya menjadi hak tenaga kerja, kerap kali dilanggar dalam praktiknya. Kesenjangan yang terjadi di wilayah Kabupaten Brebes saat ini, erat kaitannya dengan masalah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Dimana pada penetapan upah minimum kabupaten, perusahaan akan berusaha untuk menekan besarnya upah minimum yang diperoleh tenaga kerja, di sisi lain tenaga kerja akan berusaha untuk menaikkan upah minimum dengan tujuan mencapai kesejahteraan. Tidak berhenti sampai disitu, saat ini banyak terjadi pelanggaran hak asasi buruh seperti masalah cuti, terutama cuti melahirkan untuk tenaga kerja perempuan. Dalam aturannya, lamanya cuti melahirkan adalah selama tiga bulan dimulai dari sebelum dan sesudah melahirkan. Namun, dalam kenyataannya pemberian cuti melahirkan hanya selama satu setengah bulan setelah melahirkan. Selain itu, terkait pemberian jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan yang seharusnya diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, dalam kenyataannya banyak tenaga kerja *outsourcing* yang tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja tersebut.

Terkait kesenjangan yang terjadi dalam sistem *outsourcing*, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes telah berusaha untuk menyampaikan aspirasi tenaga kerja kepada perusahaan terkait, dengan harapan akan adanya kerja sama yang baik dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja ke depannya. Dalam hal ini, pihak Dinas Perindustrian dan

---

<sup>10</sup> Uti Ilmu Royen, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)", 18.

Tenaga Kerja Kabupaten Brebes juga memberikan surat teguran kepada pihak perusahaan yang masih melalaikan hak-hak tenaga kerjanya.

Hasil dari studi kasus mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* di Kabupaten Brebes ini tentu tidak akan berbeda jauh dengan penelitian-penelitian terdahulu terkait *outsourcing*, karena dimanapun praktik *outsourcing* adalah sistem praktik kerja yang saat ini banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan dengan segala sisi positif maupun negatifnya. Dalam penelitian kali ini, peneliti akan membahas bagaimana pelaksanaan pemborongan kerja yang mana dalam praktiknya melakukan penyimpangan terhadap syarat-syarat sistem *outsourcing*, dan disinilah peran pemerintah daerah akan ikut serta dalam melindungi hak para pekerja/buruh.

Selain peran pemerintah daerah, tentu peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja sangatlah berarti dalam upaya memberikan perlindungan hukum kepada pekerja *outsourcing*. Sebab, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja berperan sebagai instansi yang berwenang melaksanakan pengawasan serta penindakan atas setiap pelanggaran tentang ketenagakerjaan baik yang dilakukan oleh pihak perusahaan maupun tenaga kerja termasuk dalam hal perlindungan pekerja *outsourcing*.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisa secara mendalam terkait **“Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam Memberikan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian dapat dijelaskan pada tiga hal berikut:

### 1. Identifikasi Masalah

#### a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian penelitian pada skripsi ini tergolong dalam wilayah kajian Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial, dengan topik kajian Perlindungan dan Pengadaan Tenaga Kerja di Indonesia. Penelitian ini mengkaji mengenai Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam Memberikan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian yaitu salah satu jenis aktivitas bersifat ilmiah yang dilakukan guna menemukan serta mengembangkan kemudian menguji kebenaran suatu masalah untuk mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut.<sup>11</sup>

Penelitian dengan metode penelitian kualitatif merupakan bentuk penelitian yang temuan-temuannya bukan diperoleh dari prosedur kuantifikasi, perhitungan statistik, atau bentuk cara lain yang menggunakan ukuran angka-angka. Prinsip penelitian kualitatif ini adalah untuk memahami obyek yang diteliti secara mendalam. Biasanya data-data yang disajikan dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif, dimana datanya berupa kata-kata atau kalimat dari gambaran yang ada.<sup>12</sup> Dalam penelitian ini penulis akan menafsirkan “Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam Memberikan Perlindungan Hukum bagi

---

<sup>11</sup> Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019), 5-6.

<sup>12</sup> Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), 4.

Tenaga Kerja *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dengan secara langsung kepada pegawai pada dinas terkait dengan cara melakukan observasi, sehingga penulis akan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai isu yang akan diteliti.

### c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai peran, kendala serta upaya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 2. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini untuk menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas dan memberikan kemudahan dalam proses penelitian. Oleh karena itu, pembatasan masalah pada penelitian ini hanya pada peran, kendala serta upaya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi sub-sub masalah yang akan dibahas yaitu:

- a. Bagaimana peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di wilayah Brebes?
- b. Apakah kendala serta upaya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja *outsourcing*?



### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di wilayah Brebes.
2. Untuk mengetahui kendala serta upaya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Brebes dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja *outsourcing*.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat secara Teoritis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis sekaligus sebagai pelaksanaan tugas akademik yaitu untuk melengkapi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- b. Menyumbangkan hasil pemikiran terhadap permasalahan yang diteliti khususnya terkait peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja *outsourcing*.

#### 2. Manfaat secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pemerintah, pemerintahan daerah, pemilik usaha dan pekerja/buruh mengenai hal apa saja yang harus dilakukan untuk meminimalisir adanya konflik hubungan industrial terkait tenaga kerja *outsourcing* dengan tetap berpegang teguh kepada penegakan hukum ketenagakerjaan.
- b. Penelitian ini sebagai implementasi dari fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi, dan diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi yang positif bagi dunia keilmuan

khususnya terkait hukum ketenagakerjaan pada jurusan Hukum Ekonomi Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

### E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berfikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam sebuah penelitian.<sup>13</sup>

Dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.<sup>14</sup> Artinya, setiap orang baik laki-laki maupun perempuan diperbolehkan untuk bekerja dengan tujuan agar dapat menghasilkan barang dan/atau jasa yang manfaatnya secara khusus dapat dirasakan oleh dirinya sendiri dan secara umum untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas.<sup>15</sup>

Namun dalam hal ini penulis akan membahas mengenai tenaga kerja *outsourcing*. Terkait tenaga kerja *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara langsung namun pengaturan terkait *outsourcing* diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan No. Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, yang diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-

---

<sup>13</sup> Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 92.

<sup>14</sup> Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>15</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 2001), 3-4.

syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.<sup>16</sup>

Pada praktiknya, ada tiga pihak yang terlibat di dalam kegiatan *outsourcing* dimana ketiganya tentu terlibat dalam hubungan kerja yang dilindungi hukum. Tiga pihak dalam praktik *outsourcing* meliputi pihak perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* (*principal*), pihak perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* (*vendor*), dan pihak tenaga kerja *outsourcing*, dimana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan *principal* melainkan berkaitan dengan perusahaan *vendor*.<sup>17</sup>

Namun, penggunaan *outsourcing* sejauh ini bertujuan untuk mendukung transformasi sebuah perusahaan. Transformasi disini diartikan dengan perusahaan dapat lebih konsentrasi pada bisnis utamanya dengan tetap mempertahankan kinerja baik perusahaan agar dapat bersaing dalam berkompetisi dengan perusahaan lain untuk menjaga kestabilan perusahaan. Pelaksanaan sistem *outsourcing* memberikan manfaat kepada pemerintah, pengusaha, dan buruh/pekerja. Bagi pemerintahan, *outsourcing* dapat membantu mengembangkan pertumbuhan ekonomi karena berkurangnya angka pengangguran, mengurangi beban pemerintah kota/kabupaten dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi karena biasanya pihak perusahaan telah memfasilitasinya. Bagi perusahaan, sistem *outsourcing* memberikan manfaat antara lain meningkatkan fokus perusahaan, efisiensi waktu karena perusahaan tidak melakukan proses perekrutan, dan pelatihan karyawan baru karena kewenangan tersebut telah menjadi wewenang pihak perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*.<sup>18</sup> Bagi pekerja, sistem *outsourcing* ini memberikan manfaat antara lain keberadaan industri di wilayah sekitar akan membantu kegiatan ekonomi masyarakat, meningkatkan finansial

---

<sup>16</sup> Pan Mohamad Faiz, "Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)". Lihat: <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>. Diakses pada 10 Juni 2021.

<sup>17</sup> Anjar Setyo Purnomo, "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing", 34.

<sup>18</sup> Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), 15.

masyarakat dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, mengurangi angka pengangguran yang terjadi di lingkungan masyarakat, dan meningkatkan kemampuan serta disiplin kerja perusahaan di masyarakat.<sup>19</sup>

Memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja didasarkan pada tujuan untuk memenuhi hak-hak dasar pekerja/buruh dalam menjamin keadilan untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama antar pekerja/buruh demi terwujudnya kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilakukan dengan memberikan santunan atau jaminan atas pekerja/buruh dan juga dengan menghargai serta meningkatkan pengakuan atas hak asasi manusia, perlindungan secara fisik dan juga sosial ekonomi sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan.

Ada tiga jenis perlindungan yang dapat diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu bentuk perlindungan tenaga kerja berupa penghasilan yang cukup sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh pekerja/buruh tersebut. Perlindungan ekonomis ini meliputi: upah, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan Tunjangan Hari Raya (THR).
2. Perlindungan sosial, yaitu bentuk perlindungan tenaga kerja berupa jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan sosial ini meliputi: jam kerja, waktu istirahat, dan cuti.
3. Perlindungan teknis, yaitu bentuk perlindungan tenaga kerja berupa keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja. Perlindungan teknis ini meliputi: alat keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja seperti pelindung mata, pelindung wajah, pelindung tangan, dan yang lainnya.<sup>20</sup>

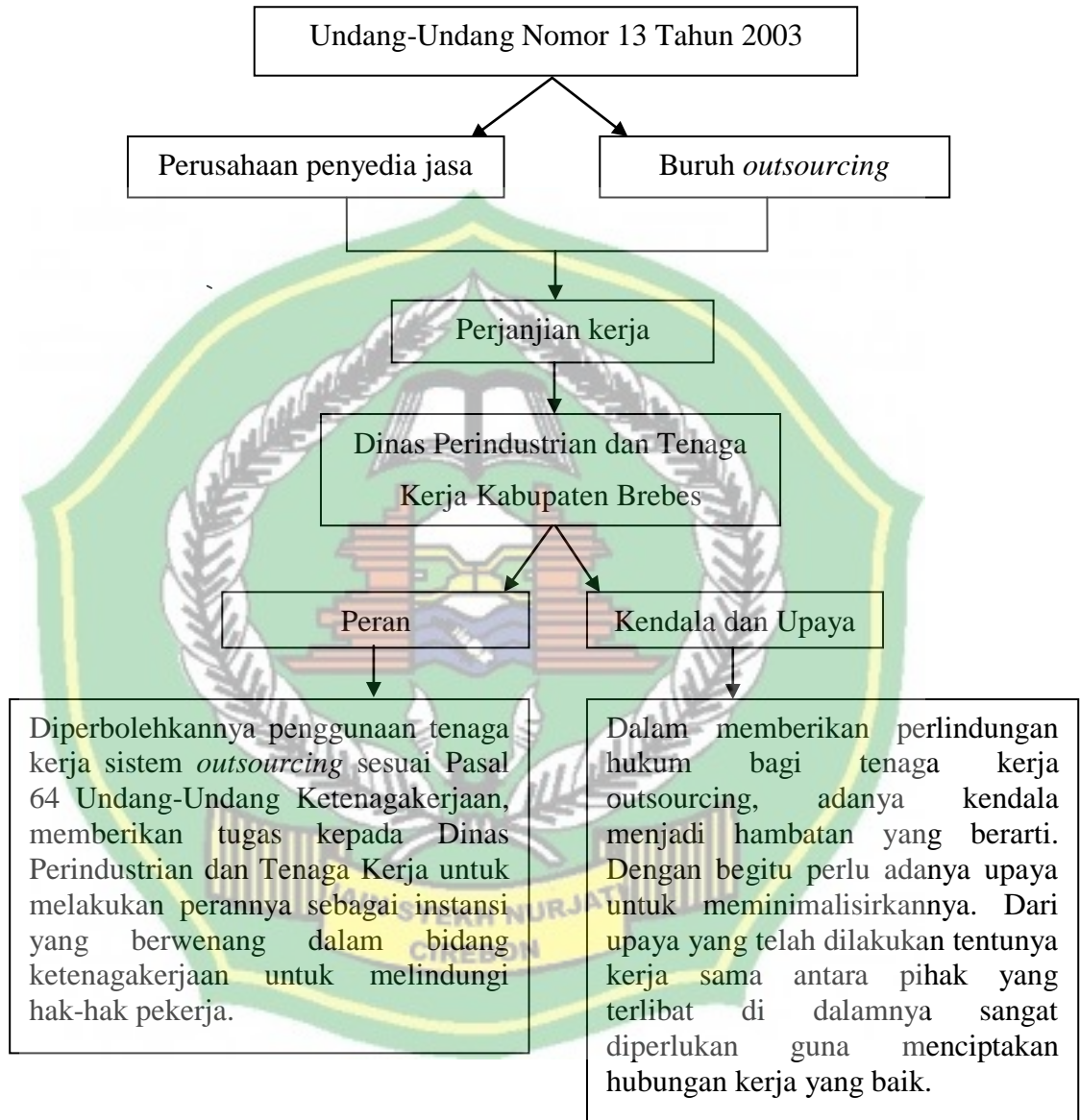
---

<sup>19</sup> Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya", 62-63.

<sup>20</sup> Anjar Setyo Purnomo, "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing", 37-38.

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Bagan 1.1**  
**Skema Kerangka Berfikir**



## F. Literature Review

Penelitian yang berkaitan dengan tenaga kerja *outsourcing* telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. Adapun tujuan peneliti menggunakan penelitian tersebut yaitu untuk dijadikan sebagai bahan perbandingan, selain itu juga dapat dijadikan sebagai pedoman dasar penelitian kali ini. Berdasarkan hasil penelusuran peneliti, ada beberapa penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan judul peneliti saat ini, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Hayati Lingga (2019) menemukan bahwa dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya, apa yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut Syariah dapat dikatakan telah sesuai standar kesejahteraan pekerja dan perspektif ekonomi Islam. PT. Bank Sumut Syariah telah memberikan upah yang layak serta pemberian kompensasi lainnya seperti uang lembur, uang makan, uang pakaian, uang perjalanan dinas, bantuan akhir tahun, tunjangan hari raya serta bonus. Karyawan juga mendapatkan bantuan jaminan sosial berupa jaminan pensiun, BPJS kesehatan, dan BPJS ketenagakerjaan. Walaupun upah yang diberikan masih sedikit dibawah UMK Pematangsiantar. Tenaga kerja juga mendapatkan perlakuan yang baik dan tidak pernah merasakan adanya sikap diskriminasi dari pihak manapun. Tetapi akan lebih baik jika usaha untuk mensejahterakan tenaga kerja *outsourcing* diimbangi dengan peraturan pemerintah tentang penggunaan tenaga kerja *outsourcing*, serta bertumpu pada visi dan misi serta nilai-nilai dari Bank Sumut Syariah itu sendiri.<sup>21</sup> Tulisan ini cukup mendalam membahas tentang kesejahteraan tenaga kerja alih daya dalam perspektif hukum Islam, tetapi tidak banyak mendiskusikan tentang perlindungan terhadap pelanggaran atas kesejahteraan tenaga kerja alih daya.

---

<sup>21</sup> Amelia Hayati Lingga, "Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar)", *Skripsi* (Medan: Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), 69.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Endri Hastuti (2017) menemukan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di PT. Lor International Hotel Solo sebagai perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* berbentuk perjanjian kerja sama tertulis dalam masa tertentu. Adapun penyelesaian sengketa bila tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* melalui jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian hubungan industrial di dalam perjanjian kerja. Mengenai peraturan hukum yang dilanggar dari ketentuan peraturan yang ada, pada praktik tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* adalah mengenai pengupahan, waktu kontrak, mutasi dan terkait juga terhadap perlindungan sosial mengenai jaminan hari tua yang tidak diterima oleh pekerja.<sup>22</sup> Penelitian ini sangat mendalam membahas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tidak memaparkan intervensi pemerintah atau instansi di bidang ketenagakerjaan terkait perlindungan tenaga kerja *outsourcing*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Haerudin, Endeh Suhartini, dan Edy Santoso (2021) menemukan bahwa keberadaan perusahaan *outsourcing* dalam pekerja sistem kontrak, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka perjanjian kerja harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang obyek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja, serta pemberian hak bagi pekerja terkait sistem kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>22</sup> Endri Hastuti, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Kasus PT. Lor International Hotel Solo)", *Skripsi* (Surakarta: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), 6.

masih ada tenaga kerja *outsourcing* yang tidak terdaftar dalam Jamsostek, sehingga perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan bagi tenaga kerja *outsourcing* tersebut tidak terlaksana.<sup>23</sup> Penelitian ini sangat mendalam membahas tentang keberadaan perusahaan *outsourcing* dan hak pekerja terkait sistem kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun tidak menguraikan tugas serta kewajiban perusahaan *outsourcing* dan tenaga kerja dalam perjanjian kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim dan Leli Joko Suryono (2020) menemukan bahwa dengan lemahnya sistem hukum di Indonesia dan kurangnya pengawasan dari pemerintah mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melanggar hak-hak bagi para pekerja atau buruh *outsourcing* terutama terkait perlindungan hukum. Karena, bagi mereka yang berperan sebagai tenaga kerja *outsourcing*, perlindungan hukum sangat diperlukan.<sup>24</sup> Tulisan ini cukup mendalam membahas tentang perlindungan hukum tenaga kerja pada perjanjian kerja *outsourcing*, tetapi tidak banyak mendiskusikan tentang upaya yang dilakukan perusahaan *outsourcing* untuk membantu pemerintah dalam meminimalisir masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Jovita Do Rosario Amaral (2021) menemukan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3), namun hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja karena tidak ada ancaman sanksi atau sanksi atas pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak tenaga kerja *outsourcing*. Dalam upaya hukum untuk melindungi tenaga kerja *outsourcing* dapat bersifat *preventif* atau *represif* yang mana

---

<sup>23</sup> Haerudin, et al., "Analisis Yuridis Keberadaan Perusahaan Outsourcing dan Hak Pekerja terkait Sistem Kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Jurnal Living Law*, Vol. 13, No. 1 (2021): 20.

<sup>24</sup> Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim dan Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing", *Media of Law and Sharia*, Vol. 2, No. 1 (2020): 50-51.



selanjutnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Pertama, penyelesaian sengketa di luar pengadilan misalnya dengan perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Kedua, penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan misalnya dilakukan melalui upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa.<sup>25</sup> Tulisan ini cukup mendalam membahas tentang perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3), tetapi tidak banyak mendiskusikan tentang peran aktif pemerintah dalam upaya perlindungan hukum baik secara *preventif* maupun *represif*.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Soraya Fadillah (2019) menemukan bahwa dengan adanya peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan meningkatkan kemampuan dengan aktif, jeli, dan kritis dalam merespon laporan dan mengeluarkan bukti lapor yang harus diperiksa dengan kesesuaian laporan perusahaan pemberi kerja setiap adanya perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses.<sup>26</sup> Penelitian ini sangat mendalam membahas tentang peran Dinas Tenaga Kerja Kota Medan memberikan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing*, namun tidak banyak menguraikan upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam meminimalisir kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan di bidang ketenagakerjaan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Juwita Sari Dewi (2021) menemukan bahwa perlindungan hukum terhadap para pekerja *outsourcing* menurut prinsip-prinsip umum muamalah seperti status kontrak yang tidak boleh merugikan dan harus ada kejelasan tentang batasan masa

---

<sup>25</sup> Jovita Do Rosario Amaral, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)", Vol. 9, No. 1 (Februari, 2021): 396.

<sup>26</sup> Soraya Fadillah, "Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Memberikan Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja bagi Pekerja Outsourcing", Vol. 20, No. 2 (Agustus, 2019): 7-8.

kontrak, waktu lembur yang *eksploitatif* membuat para pekerja menjadi terbebani dan merugikan, uang pesangon yang di peraturan baru dipangkas menjadi 25 kali upah itu merugikan para pekerja dan juga terkait pemutusan hubungan kerja yang semena-mena membuat para pekerja menjadi dirugikan dengan adanya ketentuan di Undang-Undang tersebut, hal ini sangat dilarang di dalam Islam.<sup>27</sup> Penelitian ini sangat mendalam membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sistem *outsourcing* perspektif prinsip muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun belum ada pembahasan terkait intervensi pemerintah dalam perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* baik dari perspektif muamalah maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina Balik dan Novyta Uktolseja (2021) menemukan bahwa jika prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakan oleh para ahli dikaitkan dengan keadaan tenaga kerja yang di PHK-kan dan dirumahkan pada masa pandemi COVID-19 ini, maka seharusnya mereka diberlakukan adil secara proporsional, sehingga memenuhi rasa keadilan kepada tenaga kerja. Penghormatan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja dengan memberikan apa yang menjadi haknya tenaga kerja secara proporsional dapat membuat tenaga kerja menerima keputusan perusahaan dengan lapang dada, walaupun hal itu tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Hal ini dapat dimengerti dan dipahami bahwa pandemi COVID-19 ini adalah keadaan memaksa atau *overmacht*, yang tidak bisa dihindari oleh siapapun.<sup>28</sup> Tulisan ini cukup mendalam membahas tentang pelaksanaan aspek keadilan dalam perjanjian kerja *outsourcing* di tengah pandemi COVID-19, namun demikian tidak memberikan sudut pandang dari segi dasar hukum ketenagakerjaan.

---

<sup>27</sup> Juwita Sari Dewi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah", *Skripsi* (Malang: Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021), 18.

<sup>28</sup> Agustina Balik dan Novyta Uktolseja, "Aspek Keadilan dalam Perjanjian Kerja Outsourcing di Tengah Pandemi COVID-19", *SASI*, Vol. 27, No. 2 (April-Juni, 2021): 2.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Suparyanto, Suparno, dan Hidayatullah (2020) menemukan bahwa dalam hubungan kerja sistem *outsourcing* telah ditemukan berbagai pelanggaran, dimana pelanggaran tersebut antara lain menyangkut jenis kerja *outsourcing*, lamanya kontrak, hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha serta tidak mengikutsertakan tenaga kerja *outsourcing* dalam sistem jaminan sosial nasional. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret untuk menyelesaikan persoalan kepastian dan pengawasan dalam perjanjian kerja *outsourcing* dengan melibatkan pemangku kepentingan terutama aspirasi pekerja atau buruh dan pengusaha.<sup>29</sup> Penelitian ini sangat mendalam membahas tentang implementasi sistem *outsourcing* di Kabupaten Kudus, namun belum dijelaskan peran pemerintah untuk melindungi tenaga kerja *outsourcing* di Kabupaten Kudus.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Amala (2018) menemukan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mencakup enam hal, yaitu: perlindungan pekerja atau buruh perempuan, perlindungan pekerja atau buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah. Sedangkan menurut hukum Islam perlindungan yang diberikan berupa perlindungan terhadap jiwa dimana hal tersebut termasuk dalam prinsip Islam (*maqashid syariah*). Adapun persamaan dan perbedaannya, yaitu bahwa kedua hukum tersebut memiliki tujuan yang sama untuk menciptakan rasa keadilan bagi tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang-wenangan terhadap buruh atau tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, pengupahan,

---

<sup>29</sup> Agus Suparyanto, et al., "Implementasi Outsourcing pada Perusahaan di Kabupaten Kudus dilihat dari Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Suara Keadilan*, Vol. 21, No. 2 (Oktober, 2021): 113-114.

kesejahteraan, fungsi, dan sanksi yang diberikan.<sup>30</sup> Penelitian ini sangat mendalam membahas tentang komparasi antara hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*, tetapi belum dijelaskan problem yang terjadi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* baik dari sudut pandang hukum Islam maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada uraian literature review diatas, terdapat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Terlihat bahwa pada penelitian-penelitian sebelumnya hanya memfokuskan pada bentuk perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*, maka pada penelitian kali ini lebih memfokuskan pada peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*.

## G. Metodologi Penelitian

### 1. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.<sup>31</sup> Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah studi kasus (*case study*). Studi kasus diartikan sebagai metode atau strategi dalam penelitian untuk

---

<sup>30</sup> Annisa Amala, “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, *Skripsi* (Lampung: Program Studi Mu’amalah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018), 3.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 9.

mengungkap kasus tertentu. Studi kasus (*case study*) meneliti suatu kasus atau fenomena tertentu yang ada dalam masyarakat yang dilakukan secara mendalam untuk mengkaji latar belakang, keadaan, dan interaksi yang terjadi. Studi kasus dilakukan pada suatu kesatuan sistem yang dapat berupa suatu program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok individu yang ada pada keadaan atau kondisi tertentu. Studi kasus dapat dikatakan sebagai suatu penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, memperoleh pemahaman dari kasus tersebut.<sup>32</sup> Dalam hal ini, peneliti terjun langsung ke tempat penelitian untuk mencari informasi berupa data yang berkaitan dengan penelitian. Peneliti juga melakukan wawancara secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yaitu dengan Sub Koordinator Hubungan Industrial dan Staf Hubungan Industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes.

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek darimana suatu data dapat diperoleh.<sup>33</sup> Adapun sumber data dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Data primer yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah berupa data hasil wawancara dengan pihak Sub Koordinator Hubungan Industrial dan Staf Hubungan Industrial terkait dengan masalah yang akan dibahas yaitu peran dinas perindustrian dan tenaga kerja Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*.
- b. Sumber data sekunder yaitu keterangan yang diperoleh dari pihak kedua, baik berupa orang maupun catatan seperti buku, laporan, buletin, dan majalah yang sifatnya dokumentasi.<sup>34</sup> Data sekunder

---

<sup>32</sup> Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif (Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kualitatif)* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 26.

<sup>33</sup> Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), 1.

<sup>34</sup> Bagja Waluya, *Sosiologi (Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat)* (Bandung: PT. Setia Purna Inves, 2007), 79.

sebagai pendukung dalam penelitian kali ini berupa buku-buku, pustaka, jurnal, artikel dan bahan dari media internet yang ada kaitannya dengan penelitian.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun beberapa data primer dan data sekunder agar diperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan, maka peneliti mengumpulkan data melalui:

#### a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis seperti proses-proses pengamatan dan ingatan.<sup>35</sup> Teknik pengumpulan data menggunakan observasi ini bertujuan untuk mengetahui lebih dekat tentang objek yang diteliti. Dengan observasi ini, peneliti akan mendapatkan gambaran umum terkait Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam Memberikan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>36</sup> Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan dengan menetapkan masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang ingin diajukan oleh peneliti. Sedangkan wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang mana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lebih bebas dan juga leluasa, tanpa terikat dan berpedoman pada

---

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007), 139.

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 137.

susunan pertanyaan yang dibuat sebelumnya.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua teknik wawancara tersebut untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Adapun kegiatan wawancara tersebut dilakukan dengan sub koordinator hubungan industrial dan staf hubungan industrial untuk memperoleh informasi terkait peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* beserta kendala dan upaya-upayanya.

c. Penelusuran Kepustakaan (*library research*)

Penelusuran pustaka terutama dimaksudkan sebagai langkah awal untuk menyiapkan kerangka penelitian dan/atau proposal guna memperoleh informasi penelitian sejenis, memperdalam kajian teoritis atau mempertajam metodologi.<sup>38</sup> Data-data yang diperoleh dari penelusuran kepustakaan meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen atau catatan, serta yang lainnya yang berkaitan dengan penelitian kali ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan-peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian yang meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter dan data yang relevan dengan penelitian.<sup>39</sup> Dengan teknik dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi dari berbagai macam sumber lainnya seperti tulisan, gambar ataupun sebuah karya

---

<sup>37</sup> S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996), 72.

<sup>38</sup> Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008), 1.

<sup>39</sup> Riduwan, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis* (Bandung: Alfabeta, 2006), 105.

monumental. Dengan teknik dokumentasi ini peneliti memperoleh naskah kearsipan berupa profil Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, dokumen tentang statistik ketenagakerjaan Kabupaten Brebes 2019, dan gambar yang berada di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes.

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisis data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Analisis data dapat dilakukan melalui proses berikut:

##### a. Reduksi Data

Reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu, sehingga data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus hingga hasil akhir lengkap. Dalam penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara melalui seleksi ketat, dapat berupa ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola atau uraian yang lebih luas dan sebagainya.

Dengan melalui reduksi data maka peneliti sedang melakukan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sehingga akan muncul inti pembahasan yang akhirnya nanti dapat ditarik dan diverifikasi.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Ambar Sri Lestari, *Narasi & Literasi Media dalam Pemahaman Gerakan Radikalisme* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), 57.



## b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan terpenting kedua dalam penelitian kualitatif. Penyajian data yaitu sebagai kumpulan informasi yang tersusun memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah data direduksi selanjutnya menyajikan data dalam bentuk penyajian data yang terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah untuk dipahami melalui uraian singkat melalui teks secara naratif.<sup>41</sup>

## c. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Kegiatan analisis data yang ketiga adalah verifikasi dan penyimpulan data. Verifikasi dan penyimpulan data yaitu mengemukakan adanya bukti-bukti yang valid dan konsisten sehingga menghasilkan kesimpulan yang kredibel.

Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, peneliti mulai mencari arti benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat dan proposisi kemudian dilanjutkan dengan penyajian data. Kesimpulan yang awal mulanya belum jelas, akan meningkat menjadi lebih terperinci sehingga datanya dapat diverifikasi dan disimpulkan.<sup>42</sup>

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif adalah suatu teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>43</sup> Dalam penelitian kali ini menganalisis data terkait peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan hukum bagi

---

58. <sup>41</sup> Ambar Sri Lestari, *Narasi & Literasi Media dalam Pemahaman Gerakan Radikalisme*,

59. <sup>42</sup> Ambar Sri Lestari, *Narasi & Literasi Media dalam Pemahaman Gerakan Radikalisme*,

<sup>43</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 111.

tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta kendala dan upaya dalam melakukan perlindungan hukum tersebut.

## 5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Brebes yang beralamat di Jl. MT Haryono No. 68, Saditan, Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes-Jawa Tengah 52212.

## H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, maka peneliti menyusun penulisan skripsi ini dengan sistematika sebagai berikut:

### 1. Bab Kesatu: Pendahuluan

Menggambarkan isi dan bentuk penelitian yang berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berfikir, penelitian terdahulu, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

### 2. Bab Kedua: Tinjauan Teori tentang Tenaga Kerja, *Outsourcing*, dan Perlindungan Tenaga Kerja

Menguraikan landasan teori terkait tinjauan umum tenaga kerja, tinjauan umum *outsourcing*, serta tinjauan umum perlindungan tenaga kerja.

### 3. Bab Ketiga: Profil Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes

Memuat tentang gambaran umum Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, khususnya terkait topik penelitian yang dipilih oleh peneliti.

### 4. Bab Keempat: Pembahasan tentang Peran, Kendala serta Upaya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam Memberikan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*

Membahas tentang peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan hukum bagi

tenaga kerja *outsourcing*, dan kendala serta upaya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*.

5. Bab Kelima: Penutup

Berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab keempat sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Penulis juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah diuraikan.

