

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebagaimana kita ketahui bersama, Indonesia merupakan Negara berkembang yang masih dalam proses peningkatan kualitas hidup masyarakatnya. Sebagai Negara berkembang, tentu saja terselip cita-cita Bangsa untuk menjadikan Indonesia sebagai Negara yang Ideal. Konsep kemajuan suatu Negara dan potensi Indonesia untuk menjadi Negara yang maju tentu saja dapat dikembangkan agar membentuk suatu Negara ideal. Agar Indonesia tidak tertinggal dengan kemajuan Negara lain, tentu saja ada hal yang perlu ditingkatkan terutama dalam bidang perekonomian, pendapatan perkapita, produktifitas, infrastruktur, teknologi, dan kemakmuran masyarakat. Namun tidak dapat dipungkiri semua konsep untuk membentuk Negara ideal tidak lepas dari tingginya tingkat pertumbuhan perekonomian yang ada di suatu Negara.

Pertumbuhan ekonomi sebagai hasil pembangunan harus dapat dirasakan masyarakat melalui upaya pemerataan yang nyata dalam bentuk perbaikan pendapatan, dan peningkatan daya beli masyarakat. Selain itu diarahkan pula untuk mencapai kemajuan serta kesejahteraan lahir batin.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Muhammad Djumhana, *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 5

Perekonomian di Indonesia saat ini juga mencapai angka pertumbuhan yang cukup baik dari tahun ke tahun ditengah situasi persaingan global yang cukup sengit. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia, tidak lepas dari semua lapangan usaha yang ada, berupa sektor jasa pada bidang keuangan, transportasi, komunikasi, badan usaha, pertanian, kehutanan, perikanan, serta sektor usaha lainnya.

Pertumbuhan yang cukup tinggi ini didominasi sektor pertanian, perikanan, kehutanan, dan tentu saja dalam sektor badan usaha atau perusahaan. Walaupun pertumbuhan perekonomian meningkat, namun belum terlihat hasil yang signifikan karena pertumbuhan yang dicapai belum merata di tiap daerah di Indonesia. Sebenarnya terdapat Indikator yang bisa dilakukan untuk pemerataan pertumbuhan perekonomian di Indonesia ini dapat dilakukan dengan meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada tiap sektor usaha. Dengan memaksimalkan konsep pada tiap sektor usaha, tentu saja itu dapat mendorong perkembangan perekonomian di Indonesia, sehingga apabila perekonomian sudah mencapai angka diatas rata-rata, maka Indonesia semakin dekat dengan predikat Negara yang ideal.

Diantara banyak faktor yang mendukung pertumbuhan perekonomian di Indonesia terdapat salah satu sektor yang cukup ikut andil yaitu adanya perusahaan, yang tentunya mempunyai kontribusi yang cukup baik untuk kemajuan Negara. Karena apabila perusahaan dapat menjalankan konsep yang baik, tentu saja itu dapat mendorong pertumbuhan perekonomian di

Indonesia. Tidak dapat dipungkiri, bahwa Indonesia merupakan Negara yang terbuka dibuktikan dengan hadirnya perusahaan asing yang berkembang di Indonesia. Perusahaan asing yang ada biasa disebut dengan PT.PMA yaitu Penanaman Modal Asing. Dengan demikian dengan adanya perusahaan asing yang ada, perusahaan lokal tidak boleh kalah dan harus meningkatkan kualitasnya agar tetap dominan dalam persaingan usaha yang ada di Indonesia.

Perusahaan yang dimaksud berdasarkan ketentuan *Stadsblad* (lembaran Negara) 1938 No.276 maka Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 KUDH (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) telah dihapus sehingga pengertian “pedagang” diganti dengan “perusahaan”, yaitu setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.<sup>2</sup>

Agar perusahaan lokal dapat bersaing dengan perusahaan asing tentu saja ada banyak hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaannya dengan caramemenuhi unsur-unsur yang harus ada di setiap perusahaan itu sendiri agar dapat dikatakan sebagai perusahaan yang ideal. Karena dengan dipenuhinya unsur-unsur suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan perusahaan ideal yang tentunya dapat mendorong pertumbuhan perekonomian Indonesia dengan baik, serta mencapai tujuan Bangsa untuk menjadikan Indonesia sebagai Negara maju.

---

<sup>2</sup>Ridwan Khairandy, *Pengantar Hukum Dagang* (Yogyakarta: FH UII Press, 2006), hlm. 10

Unsur-unsur perusahaan yang harus dipenuhi yaitu<sup>3</sup>:

- a. Adanya kegiatan terus-menerus dan tetap. Hal ini bertujuan untuk melindungi pihak lain (konsumen maupun pihak ketiga)
- b. Terang-terangan. Hal ini bertujuan untuk menghilangkan image yang kurang baik dari perusahaan, di samping itu juga untuk menguntungkan perusahaan yang bersangkutan dalam kepentingan publikasi, promosi, dan perizinan.
- c. Diadakan pembukuan. Hal ini dimaksudkan untuk transparansi keuangan (intern) dan dalam hal pemungutan pajak (ekstern).
- d. Dengan tujuan mencari keuntungan. Hal ini adalah target utama suatu perusahaan, artinya bila tidak untung lebih baik perusahaan ditutup saja.
- e. Ada bentuk usaha yang jelas. Perusahaan tersebut apakah dijalankan oleh orang perorangan atau dengan badan usaha dan apakah perusahaan tersebut berbadan hukum atau tidak berbadan hukum.

Macam-macam bentuk perusahaan yang paling banyak dijumpai dalam praktik di Indonesia, antara lain<sup>4</sup>:

1. Perusahaan Perseorangan
2. Perusahaan Perdata
3. Persekutuan Firma

---

<sup>3</sup>Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), hlm. 3

<sup>4</sup>*Loc.cit*

4. Persekutuan Komanditer
5. Yayasan
6. Perseroan Terbatas
7. Koperasi
8. Perusahaan Negara
9. Perusahaan Daerah

Struktur yang ada dalam perusahaan sendiri sangat tergantung pada luas lingkup dan bidang garapnya serta kebutuhan manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pimpinan perusahaan atau direktur dan para manajer bukanlah pengusaha untuk menjalankan perusahaan, namun mereka bertanggung jawab atas seluruh pengelolaan dan maju mundurnya perusahaan. Hubungan antara pimpinan perusahaan dan pengusaha bersifat:

1. Hubungan perburuhan
2. Hubungan Pemberian Kuasa.<sup>5</sup>

Selain semua faktor pendukung perusahaan yang harus dipenuhi untuk mencapai perusahaan ideal, sebenarnya masih ada masalah-masalah *intern* yang dihadapi oleh perusahaan tersebut, diantaranya adalah tentang permasalahan tenaga kerja. Di Indonesia sendiri telah terjadi Pemutusan Tenaga Kerja besar-besaran seperti yang terdapat pada kutipan berita berikut :

---

<sup>5</sup>*Ibid*, Hlm. 6

**Jakarta, KPOne**– Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menyatakan akan ada sekitar 25.000 buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di 2017. PHK ini dilakukan oleh berbagai bidang industri diantaranya industri telekomunikasi, farmasi hingga keramik dan tekstil. “Sepanjang 2017 akan ada PHK sekitar 20.000 hingga 25.000 orang. Sekarang yang kita butuhkan langkah pemerintah untuk mencegah PHK ini bagaimana dan kalau ada PHK, (pekerja) mau dibawa ke mana,” ungkapnya di Kantor LBH, Jakarta, Kamis (5/10/2017).<sup>6</sup>

**Pelanggaran Kontrak di PT Framas** Setelah ribuan pekerja diberhentikan tanpa pesangon PT Panarub, lagi lagi sebuah perusahaan subkontraktor Adidas lain yaitu, PT Framas, Bekasi memPHK 300 pekerja tanpa mengikuti aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. PT Framas berdalih bahwa para pekerja telah melebihi durasi kontrak, PT Framas kemudian tidak memperpanjang kontrak kerja dan melanggar semua hak para pekerja. PT Framas melakukan 3 bulan kontrak kerja dan terus memperpanjang status mereka sebagai pekerja tidak tetap (pekerja kontrak) per 3 bulan, selama lebih dari 3 tahun. Sejak Desember 2012, kontrak mereka tidak diperpanjang dan mereka semua kehilangan pekerjaan tanpa pesangon. Sekitar 300 pekerja menjadi korban

---

<sup>66</sup><https://www.koranperdjoeangan.com/ada-25-000-buruh-di-phk-sepanjang-2017/> di akses pada tanggal: 14 November 2017, pukul: 20.00 WIB

dari kontrak kerja berkepanjangan yang tidak sesuai ketentuan hukum tanpa jaminan kesejahteraan dan keamanan kerja.<sup>7</sup>

Untuk mengurangi akibat Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran yang terjadi kepada para tenaga kerja, makapersaingan yang cukup ketat antar perusahaan di Indonesia pada era globalisasi membuat suatu perusahaan berfikir untuk meningkatkan kualitas produk yang diciptakan perusahaan dengan tetap menggunakan dana yang sesuai dengan keadaan keuangan perusahaan. Sehingga hal tersebut sering dijadikan pilihan oleh perusahaan untuk menggunakan sistem alih daya tenaga kerja atau *system outsourcing*. Dengan demikian perusahaan dapat menghemat pengeluaran perusahaan untuk membiayai para pekerja dan tetap menjalankan tujuan perusahaan tersebut dengan baik.

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *outsourcing* atau alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

---

<sup>7</sup><http://www.turc.or.id/kasus-perjuangan-buruh-kontrak-kasus-pekerja-kontrak-di-pt-frames-indonesia/> diakses pada tanggal: 14 November 2017, pukul: 20.00 WIB

Pada kenyataannya, pekerja kontrak ini mengikuti kebutuhan perusahaan yaitu apabila produksi suatu perusahaan meningkat, maka jumlah pekerja yang dibutuhkan tentu bertambah. Namun begitupun sebaliknya, apabila produksi suatu perusahaan menurun, maka harus dikurangi juga jumlah pekerja yang ada. Sehingga sebenarnya pekerja kontrak lebih menguntungkan perusahaan. Namun pekerja *outsourcing* ini juga memperoleh keuntungan karena para pencari kerja lebih mudah untuk mendapat pekerjaan di masa persaingan kerja yang cukup sulit ini melalui jasa perusahaan penampung tenaga kerja *outsourcing* ini.

Perkembangan tenaga kerja *outsourcing* di dorong dengan adanya UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan kebutuhan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya di suplai oleh perusahaan penyalur tenaga kerja. Para pekerja *outsourcing* disatu sisi harus tunduk kepada aturan yang ada dalam perusahaan penyalur tenaga kerja, disisi lain para pekerja juga harus tunduk kepada perusahaan dimana tempat pekerja itu dipekerjakan.

Dalam pelaksanaan alih daya tenaga kerja tentunya terjadi suatu perjanjian yang dibuat antara penyedia jasa dengan perusahaan lain, perjanjian merupakan peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Alumni, 1982), hlm. 78

Mengenai kesepakatan upah, adalah kesepakatan yang dibuat oleh tenaga kerja dengan perusahaan penyalur tenaga kerja. Dan kesepakatan yang dibuat dengan perusahaan tempat pekerja tersebut dipekerjakan adalah tentang kesepakatan jam kerja, aturan dalam perusahaan, tugas pekerja, dan hal lainnya. Sedangkan untuk masalah pemberian upah, tenaga kerja outsourcing mendapatkan upah melalui jasa perusahaan outsourcing tersebut.

Pelaksanaan penyediaan tenaga kerja kontrak atau outsourcing di PT PERMATA INDONESIA membuktikan bahwa harus ada perlindungan hukum terhadap para pekerja *Outsourcing* yang mempunyai ikatan dengan perusahaan penyalur tenaga kerja. Juga perlindungan hukum yang jelas pada perusahaan penyalur tenaga kerja dengan perusahaan lain yang membutuhkan pekerja. Dengan adanya kepastian hukum, maka praktik alih daya tenaga kerja menimbulkan rasa aman terhadap kedua belah pihak untuk pelaksanaan perjanjian yang dibuat selanjutnya antara pemberi jasa dan penerima jasa tenaga kerja *Outsourcing*.

Dalam inpres No.3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim investasi disebutkan bahwa *Outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan serius dalam menarik investasi di Indonesia. Bentuk serius dari pemerintah adalah dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat revisi terhadap Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tenaga kerja kontrak ini juga tidak bisa dipandang jangka pendek saja, namun harus mempertimbangkan jangka panjang karena perusahaan pasti akan

mengeluarkan dana lebih untuk pembayaran *fee* terhadap perusahaan *Outsourcing*. Yang dimaksudkan dengan pertimbangan jangka panjang adalah mengenai pengembangan karir karyawan yang dipekerjakan, keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan, organisasi, efisiensi dalam bekerja, dan masih banyak lagi.

PT PERMATA INDONESIA di Semarang sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja yang menjadi perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja. Disini diposisikan sebagai perusahaan yang menyeleksi calon pekerja, dengan syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja. Persyaratan tersebut atau dokumen yang diperlukan oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja meminta bantuan terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mengoreksi kelengkapan dokumen yang dibutuhkan suatu perusahaan. Berdasarkan semua uraian di atas, menjadikan dasar yang dijadikan penulis untuk mengangkat judul kajian ilmiah tentang **“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* (Studi di PT Permata Indonesia Semarang)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *Outsourcing* yang ada di PT Permata Indonesia Semarang?

2. Apa saja kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Outsourcing dan bagaimana upaya penyelesaian kendala yang ada di PT Permata Indonesia Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum yang ada di PT Permata Indonesia
2. Untuk mengetahui kendala apa yang dihadapi oleh PT Permata Indonesia dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *Outsourcing*.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya untuk menyelesaikan sengketa dan permasalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang melanggar perjanjian kerja atau melanggar aturan yang terdapat di dalam perusahaan pemberi kerja.

### **D. Kegunaan penelitian**

Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun harapan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis :

- a. Hasil dari penelitian ini yaitu dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu hukum yang pada khususnya dalam hukum perdata mengenai mekanisme perlindungan hukum yang ada dalam perusahaan penyedia tenaga kerja *Outsourcing* yaitu PT Permata Indonesia. Maupun perjanjian perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pihak lain.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan ilmu hukum yang telah di dapat di dalam kegiatan perkuliahan yaitu tentang ilmu teoritis dengan kenyataan pelaksanaan hukum yang ada di dalam masyarakat.

2. Kegunaan praktis :

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan penyedia tenaga kerja *Outsourcing* tentang perjanjian antara pekerja dengan perusahaan atau alih daya.
- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada masyarakat pada umumnya tentang bagaimana sistematika pekerja *Outsourcing*.

## E. Terminologi

Dalam penelitian ini penulis memilih judul “PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING*”

Dan penjelasan arti dari judul tersebut adalah sebagai berikut:

**Pelaksanaan** :suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan diartikan sebagai penerapan.Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi.<sup>9</sup>

**Perlingungan**: adalah memberikan pengayoman atau tempat berlindung hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi.<sup>10</sup>

**Hukum**: peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan.<sup>11</sup>

**Outsourcing: Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 64**

adalah :

“suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja

---

<sup>9</sup><https://www.google.com/search?q=pengertian+pelaksanaan&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-a>, di akses pada tanggal:4 Oktober 2017, pukul:13.15 WIB.

<sup>10</sup><http://kbbi.kata.web.id/perlindungan/>, di akses pada tanggal:4 Oktober 2017, pukul:13.27 WIB.

<sup>11</sup>J.T Prasetyo, *Kamus Hukum*, (Sinar Grafika, Jakarta), hlm. 66

bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu”

## **F. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

### **1. Metode Pendekatan Penelitian:**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang dilakukan hanya mengutamakan data yang ada di lapangan bukan data normative atau data dalam perundang-undangan. Dimana data yang digunakan adalah data dari PT Permata Indonesia Semarang. Dalam hal ini akan meneliti berbagai ketentuan perjanjian yang ada antara perusahaan dengan tenaga kerja, perlindungan hukum terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja PT Permata Indonesia.

### **2. Spesifikasi Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan spesifikasi penelitian kasus atau lapangan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif latar belakang keadaan yang terjadi sekarang.

### **3. Sumber Data Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Sumber dan jenis data :

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber yang dapat di peroleh berdasarkan jenis datanya maka yang menjadi sumber data adalah sumber data primer dan sumber data sekunder

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari data aslinya dengan cara melakukan wawancara langsung kepada sumbernya. Yaitu dengan pimpinan PT Permata Indonesia di Semarang.

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari mempelajari dan memahami bahan hukum, dalam penelitian ini sumber data sekunder dikelompokkan menjadi tiga bagian :

a) Bahan hukum primer

Yaitu peraturan perundang-undangan atau berupa autoritarif, seperti:

- 1) Undang-undang Dasar NRI 1945
- 2) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata

b) Bahan hukum sekunder

Yaitu suatu bahan yang berasal dari pendapat-pendapat hukum atau doktrin atau teori-teori yang diperoleh dari literature hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan

penelitian. Bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dengan adanya bahan hukum sekunder maka peneliti akan membantu untuk memahami/menganalisis bahan hukum primer.

Termasuk juga dalam bahan hukum sekunder adalah wawancara dengan narasumber. Karena wawancara kepada narasumber juga dapat membantu penulis untuk menjelaskan bahan hukum primer.

c) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum sekunder. Biasanya bahan hukum tersier diperoleh dari kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris, dan sebagainya.

#### **4. Alat Pengumpulan Data**

a) **Studi Lapangan**

Pengumpulan data secara langsung ke tempat atau objek penelitian, pada hal ini yang dimaksud objek penelitiannya adalah perusahaan penyalur tenaga kerja *Outsourcing* di PT Permata Indonesia. Pengumpulan data melalui studi lapangan dengan melakukan wawancara, yaitu dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber tentang hal-hal yang hendak di bahas

dalam penelitian yaitu mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap/*Outsourcing* di PT Permata Indonesia Semarang.

#### **b) Studi Kepustakaan**

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengumpulan bahan-bahan dari buku dan bahan pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Peneliti mencari sumber referensi yang sesuai dengan pembahasan masalah yang diteliti. Dalam hal ini yang berhubungan dengan judul penulis adalah bahan dari buku-buku tentang ketenagakerjaan, tentang hukum perjanjian, kontrak, dan sebagainya.

#### **4) Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh sumber data dan informasi yang dibutuhkan maka penulis melakukan penelitian di PT Permata Indonesia Semarang.

#### **5) Analisis Data**

Dalam penyusunan penulisan hukum, langkah langkah yang dilakukan dalam menganalisis data dengan cara mengumpulkan data yang akan dianalisis, kemudian melakukan editing untuk menjelaskan tentang data yang didapatkan dan identifikasi tiap pernyataan yang ada dalam variable yang sedang diteliti, kemudian data tersebut di deskripsikan yang bertujuan untuk memahami sampel atau hasil penelitian.

## **G. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penulisan hukum ini, untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penyusunan penulisan hukum ini, maka materi akan dibagi di dalam 4 bab yang sub-sub bab nya sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Terminologi, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dibahas tentang teori yang meliputi tinjauan mengenai:

Tinjauan tentang perjanjian pada umumnya, Tinjauan tentang hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, Tinjauan tentang sistematika perjanjian antara pekerja dengan perusahaan, Tinjauan tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing*.

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas tentang pokok permasalahan yang berdasarkan pada rumusan masalah:

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *Outsourcing* yang ada di PT Permata Indonesia, dan kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

Outsourcing serta bagaimana upaya penyelesaian kendala yang ada di PT Permata Indonesia.

#### BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari penulisan hukum, yang berisi kesimpulan dan saran dari penulis berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis