

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ketenagakerjaan saat ini banyak hubungan kerja yang didasarkan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan *Outsourcing* yang mana perjanjian tersebut harus dimengerti oleh para angkatan kerja, dalam hal ini merupakan pengusaha maupun pekerja/buruh.

Maraknya pertumbuhan usaha saat ini berhasil menciptakan persaingan usaha yang semakin ketat. Perusahaan pun berusaha untuk melakukan efisiensi biaya operasional, salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*. Dengan sistem ini perusahaan dapat mengurangi risiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang, dengan cara membatasi jumlah karyawan dan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹

Outsourcing merupakan pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada

¹ Maulida, “Kebijakan *Outsourcing* (Suatu Ketidakadilan Bagi Para Buruh)”, artikel dari <http://maulidapsaktiajustice.blogspot.com/2010/11/kebijakan-outsourcing-suatu.html?m=1> diakses pada tanggal 4 Maret Pukul 09.53

perusahaan sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.²

Dalam peraturan perundang-undangan yang membahas definisi tentang pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya mengatakan:

“Adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.³

Dengan adanya sistem kerja *outsourcing*, terdapat keuntungan yang didapat oleh para pelaku usaha atau pemberi kerja diantaranya:

1. Menghemat anggaran untuk memberikan pelatihan
2. Mengurangi beban rekrutmen, dan
3. Fokus mengurus kegiatan inti bisnis

Namun pada pelaksanaannya, pengaturan pengalihan *outsourcing* ini tidak sepenuhnya diterima oleh beberapa kalangan. Terdapat beberapa penolakan yang dikeluarkan dengan alasan hak pekerja *outsourcing* dengan para pekerja di perusahaan dimana mereka ditempatkan tidak setara. Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap.

Sistem *outsourcing* ini menimbulkan permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan dan khususnya mengenai *outsourcing*. Hal ini disebabkan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha,

²Muchlisin Riadi, “*Pengertian, Jenis dan Tujuan Alih Daya (Outsourcing)*”, artikel dari <https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html>, diakses pada tanggal 4 Maret 2020 Pukul 12.47

³Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini* (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012) Hlm. 17-20

sementara pengaturan terkait *outsourcing* Undang-Undang Ketenagakerjaan mengaturnya secara terbatas atau belum memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* tersebut. Selain itu kondisi perburuhan di Indonesia betul-betul sangat rentan, seperti tidak adanya jenjang karir, masa kerja yang tidak jelas, kesejahteraan yang tidak terjamin, pendapatan yang terbatas dan potongan upah yang besar.

Upah setiap pekerja diatur oleh perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pemberi kerja. Perjanjian tersebut ditandai dengan ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan, dan adanya suatu “hubungan diperatas” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati orang lain.⁴

Berdasarkan pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Penjelasan Pasal 66 ayat (2) huruf (c)

Undang-undang Ketenagakerjaan:

“Pekerja yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, memperoleh hak (yang sama) atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja (*fair benefits and welfare*).⁵

Dalam ketentuan yang telah disebutkan diatas seharusnya dalam sistem penggajian/pengupahan terhadap para pekerja yang memberikan hak upah lebih

⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, Hlm. 88

⁵ Heri Aryanto, “*Perlindungan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pasca-Putusan MK*”, artikel dari <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4f85d2f06d235/outsourcing-tidak-dapat-fasilitas-hanya-gaji>, diakses pada tanggal 5 Maret 2020 Pukul 12.13 WIB

rendah dari minimum tidak terjadi lagi di masa sekarang ini, karena hal tersebut telah menyalahi asas-asas keadilan bagi para pekerja.

Akan tetapi dalam kenyataannya masih saja terdapat perusahaan yang memberikan upah lebih rendah/tidak sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Salah satunya seperti yang dilakukan oleh PT. Alpen Food Industry terhadap para pekerjanya yang direkrut dari sebuah perusahaan jasa outsourcing bernama PT. Karya Damai Sejahtera Abadi yang berpusat di Jawa Timur.

PT. Alpen Food Industry merupakan salah satu dari sekian banyak bentuk aplikasi contoh kegiatan industrial yang ada di Bekasi. Perusahaan ini bergerak dibidang industri pembuatan es krim dengan merk dagang Aice. Dibalik majunya bisnis perusahaan ini, PT. Alpen Food Industry telah melanggar hukum karena menghargai hak pekerja dengan upah murah. Upah murah yang dimaksud adalah pekerja diberi gaji di bawah upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2020, yakni Rp 2.000.000 dari yang seharusnya Rp 4.498.708. Jika mengacu pada upah minimum 2020, pekerja kehilangan upah sebesar Rp 2.500.000.⁶

Upah minimum dimaksud untuk pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja. Serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari

⁶ Trio Hamdani, "Di-PHK karena Mogok Kerja, Karyawan AICE Ngaku Dapat gaji Kecil", artikel dari <https://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-4928077/di-phk-karena-mogok-kerja-karyawan-aice-ngaku-dapat-gaji-kecil>, diakses pada tanggal 9 Maret 2020 Pukul 17.43 WIB

ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Tabel 1.1

Upah Minimum Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 561 di Daerah
Provinsi Jawa Barat Tahun 2020⁸

No	Kabupaten/Kota	Besaran Upah
1	Kabupaten karawang	Rp. 4.594.324,54
2	Kota Bekasi	Rp. 4.589.708,90
3	Kabupaten Bekasi	Rp. 4.498.961,51
4	Kota Depok	Rp. 4.202.105,87
5	Kota Bogor	Rp. 4.169.806,58
6	Kabupaten Bogor	Rp. 4.083.670,00
7	Kabupaten Purwakarta	Rp. 4.039.067,66
8	Kota Bandung	Rp. 3.623.778,91
9	Kabupaten Bandung Barat	Rp. 3.145.427,79
10	Kabupaten Sumedang	Rp. 3.139.275,37
11	Kabupaten Bandung	Rp. 3.139.275,37
12	Kota Cimahi	Rp. 3.139.274,74
13	Kota Sukabumi	Rp. 3.028.531,71

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta, Rajawali pers, 2010) Hlm. 159

⁸⁸ Tim Pikiran Rakyat, "Daftar Lengkap UMK Jabar 2020", artikel dari <https://www.google.co.id/amp/s/www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/amp/pr-01323421/daftar-lengkap-umk-jabar-2020>, diakses pada tanggal 9 Maret Pukul 18.55 WIB

14	Kabupaten Subang	Rp. 2.965.468,00
15	Kabupaten Cianjur	Rp. 2.534.798,99
16	Kota Sukabumi	Rp. 2.530.182,63
17	Kabupaten Indramayu	Rp. 2.297.931,11
18	Kota Tasikmalaya	Rp. 2.264.093,28
19	Kabupaten Tasikmalaya	Rp. 2.251.787,92
20	Kota Cirebon	Rp. 2.219.487,67
21	Kabupaten Cirebon	Rp. 2.196.416,09
22	Kabupaten Garut	Rp. 1.961.085,70
23	Kabupaten Majalengka	Rp. 1.944.166,36
24	Kabupaten Kuningan	Rp. 1.882.642,36
25	Kabupaten Ciamis	Rp. 1.880.654,54
26	Kabupaten Pangandaran	Rp. 1.860.591,33
27	Kota Banjar	Rp. 1.831.884,83

Keputusan diatas berlaku untuk pekeja *outsourcing* karena disebutkan dalam Pasal 88 bahwa:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;

- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk membuat judul skripsi **“PEMBERIAN UPAH BAGI PEKERJA OUTSOURCING DI PT ALPEN FOOD INDUSTRY BEKASI DIHUBUNGKAN DENGAN KEPUTUSAN GUBERNUR NOMOR 561 TENTANG UPAH MINIMUM PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2020 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian upah bagi pekerja *outsourcing* di PT. Alpen Food Industry Bekasi dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana alasan pemberian upah dibawah minimum di PT. Alpen Food Industry dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Dari identifikasi masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian upah bagi pekerja *outsourcing* di PT. Alpen Food Industry Bekasi dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui alasan pemberian upah dibawah minimum di PT. Alpen Food Industry dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan dan kemajuan ilmu hukum umumnya dan khususnya hukum ketenagakerjaan. Diharapkan penelitian ini dapat memberi tambahan referensi baru bagi para akademisi dan peneliti dan kalangan yang berminat dalam bidang kajian yang sama.

2. Kegunaan Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi seluruh pihak terkait seperti para tenaga kerja, perusahaan, praktisi hukum, serta sebagai sumber bacaan baru bagi pemerhati hukum ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan objek penelitian.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14, "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Sedangkan berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata,

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu".

Imam Soepomo (53 : 1983) menyatakan bahwa:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa,

"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan".

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja

⁹ Lalu Husni, 2012. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Hlm. 64

tersebut adalah sesuatu yang *abstract*, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁰

Hubungan kerja berdasarkan status perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 macam, yaitu:

1. Perjanjian kerja tidak tetap

Perjanjian kerja tidak tetap adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam perjanjian kerja tidak tetap, ada tiga jenis pekerjaan yang disepakati antara karyawan dan perusahaan sesuai dengan tipe pekerjaannya, yaitu:

a. Perjanjian kerja harian lepas

Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah ubah dalam hal volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

b. *Outsourcing*/Perjanjian kerja borongan

Perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

¹⁰ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta. Hlm. 45

dalam suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan.

c. Magang/*Internship*

Magang adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan, dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur, atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa.

2. Perjanjian kerja tetap

Perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dimana pekerja/buruh menerima upah tanpa ada pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus menerus, dan tidak terputus-putus.¹¹

Sejalan dengan adanya revolusi industri, perkembangan hubungan kerja meningkat dengan pesat. Perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, untuk mengerjakan sesuatu tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk

¹¹ Syiti Rommalla, “*Mengenal Status Hubungan Kerja Antara Perusahaan dan Karyawan Sesuai UU Ketenagakerjaan*”, artikel dari <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/29/mengenal-status-hubungan-kerja-antara-perusahaan-dan-karyawan-sesuai-uu-ketenagakerjaan/>, diakses pada tanggal 27 Maret 2020 Pukul 14.17 WIB

paling bermutu dengan biaya terendah sehingga munculah praktik *outsourcing* yang kemudian berkembang luas diperusahaan multinasional.¹²

Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹³

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) disebutkan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 tersebut, dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja atas jasa yang telah dilakukannya. Upah diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja, yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan berdasar pada perjanjian kerja. Penentuan besarnya upah disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah didefinisikan sebagai:

“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan

¹² Linovhr, “*Mengenal Sistem Outsourcing di Indonesia*”, artikel dari <https://www.google.co.id/amp/s/www.linovhr.com/mengenal-sistem-outsourcing-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 23 Maret 2020 Pukul 15.13 WIB

¹³ Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009), Hlm. 1

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015

tentang Pengupahan Pasal 1 ayat (1), Upah didefinisikan sebagai:

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

Sementara menurut Sadono Sukirno, “Upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.”¹⁴

Dalam Islam istilah upah dikenal dengan *al-ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru* yang artinya *al-iwadhu* atau pengganti.¹⁵ *Ijarah* yang didalamnya terdapat *ajir* yang menyewakan (buruh) dan *musta'jir* yang menyewa (pengusaha). Sehingga konsep *ijarah* sama dengan konsep upah secara umum. *Al ijarah* (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah).¹⁶ Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al ajr* dan *al Ijarah*. *Al ajr* sama dengan *al tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al ijarah* yaitu upah sebagai imbalan atau jasa kerja.¹⁷ Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqh Sunnah mendefinisikan *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.¹⁸ Dari dua definisi yang diulas dalam kitab

¹⁴Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, Hlm. 351

¹⁵ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir, Arab-Indonesia*, Hlm. 9

¹⁶ Ibnu Rusy, *Bidayatul Mujtahid* terj, Cet. Ke-2, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), Hlm.

61

¹⁷ *ibid*

¹⁸ Sayyid Sabiq, *Terjemahan Fiqh Sunnah juz XII*, (Bandung: PT. Al Maarif, 1996), Hlm.

15

Bidayatul Mujtahid dan Fiqh Sunnah dapat kita simpulkan bahwa *ijarah* memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian diperlukan guna mengumpulkan bahan-bahan yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan tersebut. Adapun metode penelitian yang digunakan terdiri dari sistematika sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif.¹⁹, yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder.²⁰ Bahan yang diteliti di dalam penelitian hukum *normative* adalah bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian ini sering juga disebut penelitian hukum doktrinal²¹, yaitu penelitian hukum yang menggunakan data sekunder, dengan mempelajari dan mengkaji asas-asas hukum, khususnya kaidah-kaidah hukum positif yang berasal dari bahan-bahan kepustakaan, peraturan perundang-undangan.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian pada penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif analisis, suatu penelitian yang

¹⁹ Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, Hlm. 10. Lihat juga Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 1985. Hlm. 13-14.

²⁰ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013. Hlm. 12.

²¹ Ronny Hanitjo Soemitro, *Loc Cit.* Hlm. 10.

menggambarkan suatu kenyataan yang kemudian dianalisis dengan mengumpulkan data-data untuk mengidentifikasi pemberian upah bagi pekerja *outsourcing* di PT Alpen Food Industry Bekasi dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan kepustakaan atau literatur yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian. Dari sudut jenis data yang diperoleh, maka sumber data sekunder dapat dibagi dalam tiga kelompok yaitu:²²

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dari sudut norma dasar, peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer dalam penelitian ini diantaranya:
 - 1) UUD 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
 - 3) Keputusan Gubernur Nomor 561 Tahun 2020
 - 4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, hasil seminar atau

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op Cit.* Hlm. 13

pertemuan ilmiah lainnya, pendapat dari kalangan ahli hukum, sepanjang relevan dengan objek penelitian ini.

- c. Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berupa kamus, al-quran, ensiklopedia, majalah, artikel, koran dan jurnal ilmiah.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan spesifikasi penelitian yang deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat studi kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan dilakukan terhadap data sekunder.²³ Yang terdiri dari bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode normatif kualitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari studi dokumen, yaitu dengan mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis.²⁴

²³ Ronny Hanitijo Soemitro, *Ibid.* Hlm. 11-12. Lihat juga Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Ibid.* Hlm. 14-15

²⁴ Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2002. Hlm. 86

6. Metode Analisis Data

Sebagai cara menarik kesimpulan dari penelitian akan digunakan metode normatif kualitatif. Normatif dimaksudkan atas titik tolak dari peraturan-peraturan hukum yang ada sebagai norma hukum positif.²⁵

7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian:

- Perpustakaan Hukum Mochtar Kusumaatmadja Universitas Padjajaran, Jl. Dipatiukur Nomor 35, Lebakgede Coblong, Kota Bandung Jawa Barat.
- Perpustakaan Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari Nomor 1 Bandung, Jawa Barat.
- PT Alpen Food Industry, Jl Selayar II No. 10, Telajung, Bekasi, Jawa Barat.

²⁵ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, Hlm. 10