



SKRIPSI

HALAMAN JUDUL

**PELAKSANAAN PERJANJIAN ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) ANTARA
PT INOL RANAN PERKASA DENGAN KANTOR
WALI KOTA MATARAM**

OLEH :

MARITA NIKEN PRATIWI

2020F1A082

Program Studi Ilmu Hukum

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2024

**PELAKSANAAN PERJANJIAN ALIH DAYA (*OUTSOURCHING*)
ANTARA KANTOR WALI KOTA MATARAM DENGAN
PT INOL RANAN PERKASA**

Oleh:

Marita Niken Pratiwi¹, Edi Yanto², Hamdi³,

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi mata uang paling penting, agar merujuk pada individual atau individu yang terlibat dalam kegiatan pekerjaan atau pekerjaan untuk memperoleh pendapatan, memenuhi kebutuhan hidup, dan berkontribusi pada masyarakat. *Outsourcing* juga bisa dikatakan sebagai pihak ketiga penyelenggara jasa kerja yang bertujuan untuk efisiensi biaya produksi perusahaan guna menambah maupun menjaga perolehan keuntungan perusahaan yang sebesar-besarnya

Penelitian ini berjenis penelitian hukum normatif dan hukum empiris. Penelitian normatif ialah jenis penelitian hukum dalam tatanan norma, kaidah, asas-asas, permasalahan baik dalam bentuk kekosongan hukum, konflik, norma, atau kekaburan norma. Jenis penelitian empiris ialah penelitian berkarakteristik non-doktrinal yang dilakukan melalui penelitian lapangan.

Dari hasil penelitian adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai *outsourcing*, di antaranya dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kerjasama antara PT. Inol Ranan Perkasa dengan Kantor Walikota Mataram sebagai kontrak tidak memberikan perlindungan yang lengkap. Sebagai bentuk perlindungan, perlindungan bagi karyawan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Contoh perlindungan yang tidak didapatkan antara lain, rentannya PHK, dan tidak adanya jenjang karir yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Perusahaan *Outsourcing* PT PT. Inol Ranan Perkasa menawarkan kompensasi yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), serta jaminan kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja.

Kata Kunci* : Pelaksana, Perjanjian, *Outsourcing

**THE IMPLEMENTATION OF OUTSOURCING AGREEMENT BETWEEN
THE MAYOR'S OFFICE OF MATARAM AND PT INOL RANAN PERKASA**

By:

Marita Niken Pratiwi¹, Edi Yanto², Hamdi³

Department of Law, Faculty of Law, Muhammadiyah University of Mataram

ABSTRACT

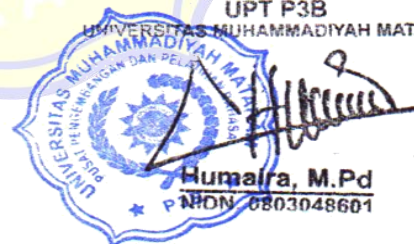
One of the most significant components of life is work, as people who work to support themselves, their families, and society are inextricably linked to their profession. The use of outside service providers to assist a business in reducing costs associated with its production processes in order to increase or preserve profits is another definition of outsourcing. Both normative and empirical legal methodologies are used in this study. Legal norms, regulations, principles, and problems like legal ambiguities, conflicts, or gaps are all studied in normative legal research. Conversely, empirical research is carried out through fieldwork and is distinguished by its non-doctrinal nature. The findings indicate that Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation contains several provisions regarding outsourcing, as does Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The partnership between PT Inol Ranan Perkasa and the Office of the Mayor of Mataram, as a contract, does not provide comprehensive protection. Specifically, the protection of employees, and occupational safety and health are not fully ensured. Examples of protections that are lacking include the vulnerability to layoffs and the absence of career advancement opportunities that could improve employee welfare. The outsourcing company PT Inol Ranan Perkasa offers compensation in line with the Regional Minimum Wage (UMK), along with health, safety, and accident insurance.

Keywords: Implementation, Agreement, Outsourcing

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



Humaira, M.Pd
NIDN 0803048601

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan dan pekerjaan merupakan dua aspek krusial yang saling terkait. Pekerjaan berfungsi sebagai cara bagi individu untuk mendapatkan pendapatan, memenuhi kebutuhan hidup, dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*), manusia memiliki berbagai kebutuhan, seperti sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia perlu bekerja, karena pekerjaan memberikan penghasilan. Pekerjaan bisa berada di berbagai bidang, termasuk industri, perdagangan, layanan, pertanian, dan sektor lainnya. Hak untuk bekerja diatur secara jelas dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945.¹

Di Indonesia saat ini, perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi semakin pesat, menciptakan persaingan yang sangat ketat dan lingkungan yang sangat kompetitif. Hal ini menuntut pelaku ekonomi untuk beradaptasi dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons cepat dan fleksibel guna meningkatkan layanan kepada masyarakat. Sebagai hasilnya, perusahaan dapat fokus pada kegiatan inti bisnis mereka tanpa terlalu terlibat dalam manajemen sumber daya manusia, pelatihan, atau administrasi terkait pekerjaan. Dalam situasi persaingan yang semakin intens, perusahaan berusaha melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*), dan salah

¹ Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman Purwokerto, (2009), hlm. 1

satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*. Perjanjian kerja dengan penyedia *outsourcing* dianggap lebih menguntungkan karena dapat membuat biaya produksi dan operasional perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien. Sistem ini juga membantu perusahaan menghemat pengeluaran untuk sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut.²

Di Indonesia, *outsourcing* berarti menyerahkan pekerjaan tertentu dari sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan ini dilakukan melalui perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktiknya, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan persyaratan kerja, dan berdasarkan hal tersebut, perusahaan *outsourcing* merekrut tenaga kerja yang sesuai.³ Pendapat lain menjelaskan bahwa *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Dengan pendelegasian ini, pengelolaan urusan perusahaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan itu sendiri, melainkan sepenuhnya diserahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.⁴

Outsourcing dapat diartikan sebagai layanan pihak ketiga yang menyediakan tenaga kerja dengan tujuan efisiensi biaya produksi perusahaan, untuk meningkatkan atau mempertahankan keuntungan perusahaan. Dengan

² Amelia Syafira Parinduri, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (2019) hlm. 85

³ Libertus Jehani, *Hak – Hak Karyawan Kontrak*, (2008). hlm. 1

⁴ Amelia Syafira Parinduri, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (2019), hlm. 86

menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu menyediakan fasilitas, tunjangan makan, atau asuransi kesehatan, karena tanggung jawab tersebut ada pada perusahaan *outsourcing*. Meskipun sistem ini bermanfaat bagi perusahaan, sistem kerja ini sering kali merugikan karyawan *outsourcing*. Selain tidak adanya jenjang karier, terkadang gaji mereka juga dipotong oleh perusahaan induk, dengan potongan yang bisa mencapai 30 persen. Sayangnya, tidak semua karyawan *outsourcing* mengetahui besarnya potongan gaji yang diterapkan oleh perusahaan *outsourcing* atas jasa mereka.⁵

Dalam perjanjian kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing*, biasanya terdapat daftar persyaratan dan komitmen yang disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian ini juga harus memenuhi syarat sah yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat, kecakapan hukum untuk membuat perjanjian, objek yang jelas, dan alasan yang halal.⁶ Meskipun perjanjian tersebut memuat syarat-syarat yang sah, pelaksanaan *outsourcing* sering kali masih menghadapi masalah, seperti belum adanya peraturan khusus yang mengatur dan adanya ketidakadilan dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Namun, perusahaan dan karyawan sering kali tidak dapat menolak praktik *outsourcing* karena perusahaan kini memiliki izin legal untuk

⁵ Nurul Azizah, *Telaah Analisis Terhadap Outsourcing dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo, (2019), hlm. 200

⁶ Widhayani Puri Setioningtyas, *Analisis Sistem Kerja Outsourcing Pada Tenaga Kerja di Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, (2016), hlm. 86

melakukannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64 hingga 66.⁷

Dalam pelaksanaannya, penerapan perjanjian untuk pekerja *outsourcing* masih menghadapi berbagai masalah. Banyak pengusaha yang menerapkan aturan yang lebih mengutamakan kepentingan bisnis mereka dan kurang memperhatikan hak-hak pekerja. Sebagai hasilnya, pekerja sering kali tidak bisa menuntut hak-haknya, terutama di masa kini ketika banyak perusahaan menggunakan kontrak dengan batasan waktu tertentu untuk karyawan mereka.

Melihat penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti topik tentang “TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) ANTARA KANTOR WALI KOTA MATARAM DENGAN PT INOL RANAN PERKASA”

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang telah disampaikan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) antara PT. Inol Ranan Perkasa dengan Kantor Walikota Mataram?
2. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) dalam hukum positif?

⁷ Lis Julianti, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*. Jurnal Advokasi Vol.5 No.1 (2015), hlm. 1

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dengan mempertimbangkan permasalahan yang telah dijelaskan, tujuan dan manfaat dari penelitian hukum ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) dalam hukum positif.
- b. Untuk mengetahui Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) antara PT. Persada dengan Bank Syariah Indonesia Cabang Majapahit.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, manfaat yang diharapkan dari penelitian hukum ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Manfaat akademis adalah salah satu kriteria untuk menyelesaikan studi Program Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

b. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan secara umum, terutama dalam bidang hukum, khususnya hukum perdata mengenai perjanjian. Penelitian ini juga bertujuan

untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai perjanjian kerjasama *outsourcing*.

c. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pembaca, terutama mahasiswa dan masyarakat, dalam memahami pelaksanaan perjanjian kerjasama *outsourcing*.

D. Orisinalitas/ Penelitian Terdahulu

No.	PENELITIAN TERDAHULU	No.	PENELITIAN SEKARANG
	Judul		Judul
1.	Etika Miliati Ahmad/ Sistem <i>Outsourcing</i> Tenaga Kebersihan dan Perawatan Taman di Lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta		Marita Niken Pratiwi / Tinjauan Yuridis Perjanjian Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Antara Kantor Wali Kota Mataram Dengan Pt Inol Ranan Perkasa
	Rumusan Masalah		Rumusan Masalah
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perjanjian antara pihak UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan perusahaan <i>Outsourcing</i> berdasarkan hukum perlindungan konsumen? 2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian antara pihak UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan perusahaan <i>Outsourcing</i>? 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (<i>outsourcing</i>) dalam hukum positif? 2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja alih daya (<i>outsourcing</i>) antara PT. Persada dengan Bank Syariah Indonesia Cabang Majapahit?
	Metode Penelitian		Metode Penelitian
	A. Jenis Penelitian		A. Jenis Penelitian

	<p>Bedasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (<i>field research</i>). Penelitian ini menitikberatkan pada hasil pengumpulan data yang didapat dari informan yang telah ditentukan.</p> <p>B. Metode Pendekatan</p> <p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis, yaitu pendekatan yang dilakukan untuk menjelaskan bagaimana tinjauan hukum positif terhadap sistem <i>outsourcing</i> yang ada di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.</p>	<p>Penelitian ini berjenis penelitian hukum normatif dan hukum empiris. Penelitian normatif ialah jenis penelitian hukum dalam tatanan norma, kaidah, asas-asas, permasalahan baik dalam bentuk kekosongan hukum, konflik, norma, atau kekaburan norma. Sedangkan jenis penelitian empiris ialah penelitian berkarakteristik non-doktrinal yang dilakukan melalui penelitian lapangan. Dalam penelitian ini dikumpulkan data yang dituangkan ke dalam bentuk deskriptif guna memperoleh keadaan sebenarnya dari hukum sebagai kenyataan sosial.⁸</p> <p>Penelitian hukum normatif merujuk pada undang-undang dan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan penelitian hukum empiris lebih merujuk kepada penelitian di dalam masyarakat atau lapangan.</p> <p>B. Metode Pendekatan</p> <p>Dalam melakukan penelitian dibutuhkan panduan untuk mempelajari, menganalisa dan memahami permasalahan yang terjadi guna mendapatkan output</p>
--	--	--

⁸ Nurhayati, Y., Ifrani, I., & Said, M. Y. *Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum*. Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, (2021), hlm 10.

			<p>yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.</p> <p>Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Perundang-undangan (<i>statue approach</i>) Pendekatan Perundang-undangan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang di tangani. 2. Pendekatan Sosiologis (<i>Siciological Approach</i>) Pendekatan sosiologis yaitu suatu pendekatan yang mencoba mengkaji dan melihat langsung di lapangan bagaimana implementasinya suatu Peraturan Perundang-Undangan.
	Judul		Judul
2.	Nurul Hidayat / Kinerja Tenaga <i>Outsourcing</i> Di PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Panakukan		Marita Niken Pratiwi / Tinjauan Yuridis Perjanjian Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Antara Kantor Wali Kota Mataram Dengan Pt Inol Ranan Perkasa
	Rumusan Masalah		Rumusan Masalah
	1. Bagaimana gambaran tingkat kebutuhan		1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja alih

	<p>rekrutmen tenaga <i>Outsourcing</i> PT. PLN Rayon Makassar Selatan?</p> <p>2. Bagaimana pelaksanaan kinerja tenaga Outsourcing PT. PLN Rayon Makassar Selatan?</p> <p>3. Bagaimana pengawasan kinerja tenaga Outsourcing PT. PLN Rayon Makassar Selatan?</p>		<p>daya (<i>outsourcing</i>) dalam hukum positif?</p> <p>2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja alih daya (<i>outsourcing</i>) antara PT. Persada dengan Bank Syariah Indonesia Cabang Majapahit?</p>
	Metode Penelitian		Metode Penelitian
	<p>A. Jenis Penelitian</p> <p>Studi hukum empiris termasuk dalam kategori ini. Dengan melakukan pengamatan langsung terhadap bagaimana peraturan dan regulasi tersebut dipraktikkan, studi hukum empiris ini merefleksikan sebuah realitas yang ada di masyarakat dan terkait dengan peraturan dan regulasi yang relevan.⁹</p> <p>B. Metode Pendekatan</p> <p>Metode pendekatan yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah:</p> <p>1. Pendekatan Perundang-undangan (<i>statue approach</i>)</p> <p>Pendekatan Perundang-undangan ini dilakukan dengan</p>		<p>A. Jenis Penelitian</p> <p>Penelitian ini berjenis penelitian hukum normatif dan hukum empiris. Penelitian normatif ialah jenis penelitian hukum dalam tatanan norma, kaidah, asas-asas, permasalahan baik dalam bentuk kekosongan hukum, konflik, norma, atau kekaburan norma. Sedangkan jenis penelitian empiris ialah penelitian berkarakteristik non-doktrinal yang dilakukan melalui penelitian lapangan. Dalam penelitian ini dikumpulkan data yang dituangkan ke dalam bentuk deskriptif guna memperoleh keadaan sebenarnya dari hukum sebagai kenyataan sosial.¹¹</p> <p>Penelitian hukum normatif merujuk pada</p>

⁹ Amirudin dan H. Zainal Asikin. 2013. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Cet. 7, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2013. hlm. 115.

¹¹ Nurhayati, Y., Ifrani, I., & Said, M. Y. *Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum*. Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, (2021), hlm 10.

	<p>menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang di tangani.¹⁰</p> <p>2. Pendekatan Sosiologis (<i>Sociological Approach</i>)</p> <p>Pendekatan sosiologis yaitu suatu pendekatan yang mencoba mengkaji dan melihat langsung di lapangan bagaimana implementasinya suatu Peraturan Perundang-Undangan.</p>	<p>undang-undang dan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan penelitian hukum empiris lebih merujuk kepada penelitian di dalam masyarakat atau lapangan.</p> <p>B. Metode Pendekatan</p> <p>Dalam melakukan penelitian dibutuhkan panduan untuk mempelajari, menganalisa dan memahami permasalahan yang terjadi guna mendapatkan output yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.</p> <p>Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :</p> <p>1. Pendekatan Perundang-undangan (<i>statue approach</i>)</p> <p>Pendekatan Perundang-undangan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang di tangani.</p> <p>2. Pendekatan Sosiologis (<i>Sociological Approach</i>)</p> <p>Pendekatan sosiologis yaitu suatu pendekatan yang mencoba mengkaji dan melihat langsung di lapangan bagaimana implementasinya suatu</p>
--	---	---

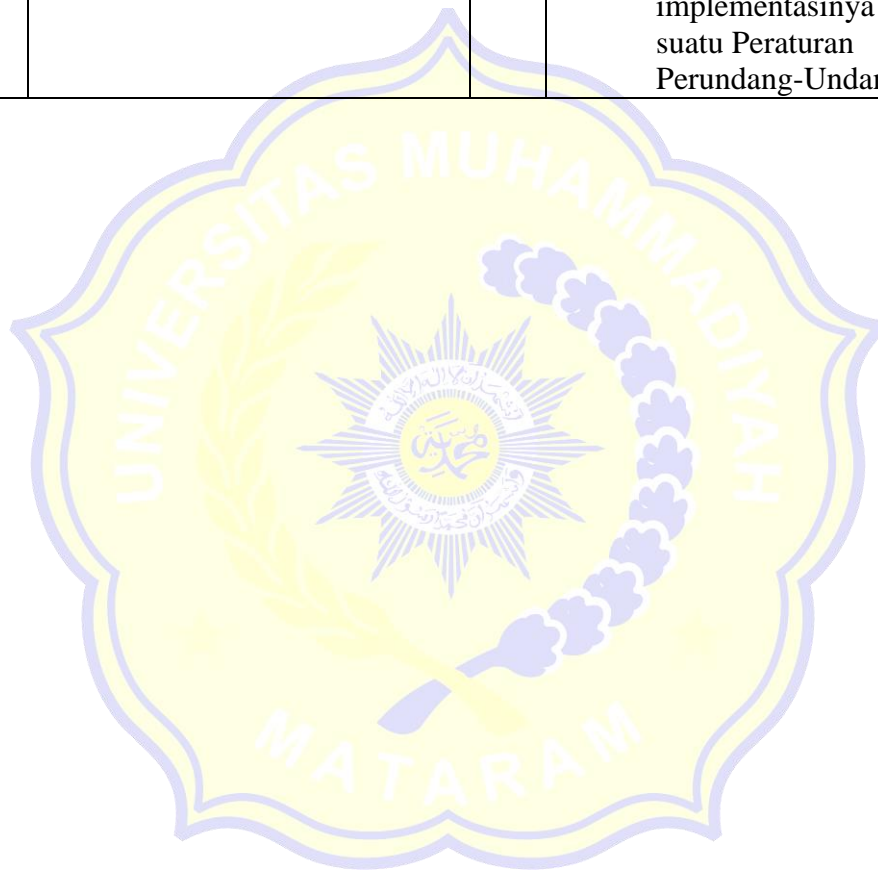
¹⁰*Ibid*, hlm. 164

			Peraturan Perundang-Undangan.
	Judul		Judul
	Ahmad Sabri / Tinjauan Yuridis Terhadap Perubahan Regulasi Sistem Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Di Indonesia		Marita Niken Pratiwi / Tinjauan Yuridis Perjanjian Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Antara Kantor Wali Kota Mataram Dengan Pt Inol Ranan Perkasa
	Rumusan Masalah		Rumusan Masalah
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perubahan regulasi sistem alih daya <i>Outsourcing</i> di Indonesia? 2. Bagaimana permasalahan yang timbul akibat terjadi perubahan regulasi perlindungan hukum pekerja <i>Outsourcing</i>? 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (<i>outsourcing</i>) dalam hukum positif? 2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja alih daya (<i>outsourcing</i>) antara PT. Persada dengan Bank Syariah Indonesia Cabang Majapahit?
	Metode Pendekatan		Metode Pendekatan
	<p>A. Jenis Penelitian Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini, adalah metode pendekatan yuridis Normatif adalah metode pendekatan yang melihat hal-hal yang bersifat Normatif baik itu mengenai teori-teori hukum, konsep-konsep hukum maupun azas-azas hukum yang terdapat didalam peraturan per Undang-Undangan yang berlaku.45 Metode pendekatan yuridis Normatif yaitu penelitian kepustakaan dengan menggunakan data sekunder yang mencakup bahan</p>		<p>A. Jenis Penelitian Penelitian ini berjenis penelitian hukum normatif dan hukum empiris. Penelitian normatif ialah jenis penelitian hukum dalam tatanan norma, kaidah, asas-asas, permasalahan baik dalam bentuk kekosongan hukum, konflik, norma, atau kekaburan norma. Sedangkan jenis penelitian empiris ialah penelitian berkarakteristik non-doktrinal yang dilakukan melalui penelitian lapangan. Dalam penelitian ini dikumpulkan data yang dituangkan ke dalam</p>

	<p>hukum primer, sekunder, tersier.</p> <p>B. Metode Pendekatan</p> <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum, pendekatan konseptual yaitu penelitian terhadap konsep-konsep hukum seperti fungsi hukum, lembaga hukum, sumber hukum dan sebagainya.</p>	<p>bentuk deskriptif guna memperoleh keadaan sebenarnya dari hukum sebagai kenyataan sosial.¹²</p> <p>Penelitian hukum normatif merujuk pada undang-undang dan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan penelitian hukum empiris lebih merujuk kepada penelitian di dalam masyarakat atau lapangan.</p> <p>B. Metode Pendekatan</p> <p>Dalam melakukan penelitian dibutuhkan panduan untuk mempelajari, menganalisa dan memahami permasalahan yang terjadi guna mendapatkan output yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.</p> <p>Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Perundang-undangan (<i>statue approach</i>) <p>Pendekatan Perundang-undangan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang di</p>
--	---	--

¹² Nurhayati, Y., Ifrani, I., & Said, M. Y. *Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum*. Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, (2021), hlm 10.

			<p>tangani.</p> <p>2. Pendekatan Sosiologis (<i>Sociological Approach</i>)</p> <p>Pendekatan sosiologis yaitu suatu pendekatan yang mencoba mengkaji dan melihat langsung di lapangan bagaimana implementasinya suatu Peraturan Perundang-Undangan.</p>
--	--	--	---



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang bisa diambil adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup ketentuan mengenai outsourcing dalam pasal 64, pasal 65 (yang terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (yang terdiri dari 4 ayat). Pasal 64 merupakan dasar hukum bagi pelaksanaan outsourcing. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, posisi dan perlindungan hak-hak pekerja outsourcing menjadi semakin dipertanyakan. Konsep fleksibilitas tenaga kerja yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja berdampak pada hak dan kewajiban para pekerja.
2. Kerja sama antara PT. Inol Ranan Perkasa dan Kantor Walikota Mataram dalam kontrak tidak menyediakan perlindungan yang menyeluruh. Perlindungan yang diharapkan meliputi aspek-aspek seperti perlindungan bagi karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup jaminan kematian. Namun, perlindungan yang sering kali kurang meliputi risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) dan ketidakadaan jalur karir yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

B. Saran

Adapun saran dari penelitian ini yaitu :

1. Perusahaan vendor perlu memantau tren terkini dengan lebih seksama untuk memperbaiki hak-hak tenaga kerja outsourcing. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, agar isu-isu terkait pekerja alih daya dapat diatasi dengan lebih efektif.
2. Karena banyak pekerja *outsourcing* memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga tidak mengetahui hak-hak mereka, maka perusahaan vendor juga harus mengedukasi pekerja *outsourcing* tentang hak-hak mereka.

