

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial dimana dalam memenuhi kebutuhan hidupnya masih membutuhkan manusia lain, tanpa itu manusia tidak akan bisa bertahan hidup lama. Sebagai contoh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang berdagang, dalam berdagang seseorang membutuhkan orang lain, supaya dagangannya dibeli dan menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Begitu juga bagi penjual, melakukan jual beli untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melakukan suatu pekerjaan, dalam bekerja kita butuh suatu peristiwa yang melibatkan orang lain untuk berinteraksi agar dapat memberikan hasil berupa uang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, pengertian diatas jelas tercantum didalam “ Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Pada dasarnya didalam dunia ketenagakerjaan terdapat suatu hubungan kerja dimana hubungan kerja akan menghasilkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja.

“Pekerja dan pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing – masing ¹ Adanya ketenagakerjaan atau perburuan sendiri berfungsi untuk mencapai atau melaksanakan keadilan dalam bidang ketenagakerjaan² serta melindungi buruh atau pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha”, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak sewenang – wenang terhadap buruh atau pekerja sebagai pihak yang lemah³.

Salah satu hal yang diatur dalam “Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan“ mengatur tentang adanya waktu kerja. Waktu kerja terdapat pada “Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan”. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam “Pasal 77 ayat (2) yaitu⁴ :

- 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Jam kerja yang telah diatur berdasarkan peraturan pemerintah tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha tertentu, seperti sektor usaha dan pekerjaan tertentu yang diatur dalam “ Keputusan Menteri. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 233 Tahun 2003 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang

¹Budi Santoso, Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama, cetakan pertama, UB pres, 2012, hal. 2.

²Ikhwan Fahrojih, Hukum Perburuan: Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional. Setara press, 2016, hal. 21.

³Sendjun H, Manulang, Pokok –Pokok Perburuan Di Inodonesia, Rineke Cipta, Jakarta, 2002. Hal/ 2.

⁴ Lihat Pasal 77 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dapat di jalankan Secara Terus Menerus”, “ pasal 2 ayat (1) mengatakan pekerjaan yang berlangsung terus menerus⁵ adalah” :

1. Bidang pelayanan jasa kesehatan
2. Bidang pelayanan jasa transportasi
3. Bidang jasa perbaikan alat transportasi
4. Bidang usaha pariwisata
5. Bidang jasa pos dan telekomunikasi
6. Bidang penyediaan tenaga listrik, (PAM) , dan penyedia bahan bakar minyak dan gas bumi
7. Usaha perbelanjaan
8. Bidang pengamanan
9. Bidang media masa
10. Bidang lembaga konservasi
11. Pekerjaan – pekerjaan yang proses pengerjaannya di hentikan bisa mengganggu atau merusak produksi

Jadi setelah melihat aturan tersebut maka jenis pekerjaan tersebut dapat dikerjakan secara menerus tanpa mengikuti ketentuan jam kerja yang tercantum dalam “ Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Akan tetapi setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh pekerja / buruh dalam melakukan pekerjaan harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak pekerja yang statusnya dilindungi oleh Undang –Undang.

⁵ Lihat Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 233 Tahun 2003 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus

Pada “ pasal 85 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”⁶ menyebutkan “ *Ada pula pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dijalankan terus menerus, termasuk pada hari libur resmi* “ .

“Pekerjaan tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Pada penerapannya, pekerjaan yang dijalankan terus menerus harus dengan pembagian waktu kerja ke dalam *shif – shift*”.

Dalam hal ini dinas terkait pada rumah susun sederhana sewa (Rusunawa) Romokalisari terdapat masalah terkait waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan yaitu melebihi waktu kerja dengan tidak ada pembayaran uang jam kerja tambahan atau yang disebut lembur.

Perubahan jam kerja dilakukan tanpa adanya sosialisasi dan perundingan bersama yang melibatkan kedua belah pihak antara pekerja dan pejabat pembuat komitmen mengenai perubahan jam kerja / tambahan jam yang awalnya 7 sampai 8 jam sehari menjadi 12 jam dalam sehari yang dilakukan terhadap pekerja yang bekerja di Rusunawa Romokalisari.

Dalam hubungan kerja di Dinas terkait rumah susun sederhana sewa (Rusunawa) Romokalisari Kota Surabaya yang bergerak pada pengelolaan bangunan rusun , terjadi permasalahan yang muncul dari pihak Dinas dengan pemenuhan kewajiban dan melanggar aturan kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh pekerja di rumah susun sederhana sewa (Rusunawa) Romokalisari

⁶Lihat Pasal 85 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut “Pasal 1 angka 20 Undang – Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” , peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁷ Pada Undang – Undang Ketenagakerjaan telah mengatur cara mengenai perjanjian kerja dan aturan – aturan dalam pelaksanaan kerja.

“Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dua sistem yang diberlakukan di Indonesia dalam mempekerjakan tenaga kerja, yaitu tenaga kerja PKWT dan tenaga kerja PKWTT. Tenaga kerja tetap ialah tenaga yang melakukan perjanjian kerja / kontrak antara pihak pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat terus menerus. Sedangkan tenaga kerja tidak tetap adalah pekerja yang juga melakukan perjanjian kerja / kontrak dengan pemberi kerja tetapi kontrak tersebut sifatnya sementara” .

Awal dari hubungan kerja hanya melibatkan antara pemberi kerja dan pekerja, tetapi dalam perkembangannya muncul suatu bentuk penyediaan tenaga kerja dengan melibatkan pihak ketiga yang terkenal dengan Alih Daya (*outsourcing*) yang terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai sistem *outsourcing*.

Didalam Undang-Undang memang tidak menjelaskan secara detail mengenai sistem *outsourcing*, tetapi apabila diartikan lebih dalam secara tersirat Pasal tersebut menyatakan tentang *outsourcing*.⁸ Di Indonesia *outsourcing* didapati mengalami banyak sekali permasalahan diantaranya adalah pemberian

⁷Djumaldi, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, (Jakarta: Sinar Grafik, 2006) hlm. 43.

⁸Siti Kunarti, “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”. Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9, No. 1, Januari 2009, hlm 74

upah yang rendah, waktu kerja dan waktu istirahat yang tidak tentu, eksploitasi dan tindakan tidak manusiawi yang terjadi terus-menerus.

Permasalahan tersebut banyak dialami oleh pekerja/buruh karena status hubungan kerja tidak pasti, tidak ada jaminan sosial dan tidak adanya jenjang karir serta minimnya perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja *outsourcing*. Permasalahan tersebut terjadi karena kurang dan minimnya peraturan tentang sistem kerja *outsourcing* tersebut.

Bukti dari lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, dapat dilihat dari tidak adanya penetapan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan oleh perusahaan, hal itu mengenai batasan, definisi, dan pemahaman mengenai jenis pekerjaan inti dan pendukung yang berbeda.

“Sebab itu, perusahaan harusnya memiliki pertimbangan tersendiri dalam menetapkan pekerjaan utama dan pendukung, dan mempertimbangan efisiensi, keuntungan, kebiasaan perusahaan, dan pertimbangan lain seperti keamanan. Selain itu pertimbangan pokok apakah yang akan dihasilkan oleh perusahaan tersebut kedudukan para pekerja/buruh *outsourcing* apabila berakhirnya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan”.

Selain itu mengenai perbandingan perlindungan kerja dan syarat yang sangat minim dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan Prinsipal. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa :

- a. Hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pemberi kerja yang kontrak perjanjiannya dibuat tidak secara tertulis, akhirnya status

pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah termasuk kedalam PKWT atau PKWTT. Hal ini mengakibatkan kerugian pada pihak pekerja/buruh karena sewaktu- waktu dapat diberhentikan tanpa pemberian pesangon.

“ Akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan *outsourcing* memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung lama”.⁹

- b. Karena status pekerjaanya adalah pekerja kontrak, maka pekerja/buruh *outsourcing* tidak memiliki jaminan pengembangan karier dan tidak ada jaminan kelangsungan kerja, terlebih lagi hak pesangon yang tidak diberikan apabila pekerja mendapat pemutusan hubungan kerja. Serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.¹⁰

⁹Sehat Damanik, “Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm 6

¹⁰ Uti Ilmu Royen,, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*, Semarang: Undip, 2009 hlm. 5

Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan dimana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.¹¹

1. Masih banyak perusahaan yang melakukan pelanggaran mengenai batas waktu kerja. Pada “Pasal 59 ayat (1) butir UU Ketenagakerjaan” menjelaskan bahwa pekerjaan waktu tertentu paling lama 3 tahun, namun faktanya masih banyak perusahaan yang melakukan perpanjangan kontrak tanpa mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap.¹²
2. Beberapa perusahaan penyedia jasa pekerja yang mengambil/ memotong uang dari pekerja/buruh *outsourcing* dengan berbagai alasan.¹³
3. “ Perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tanpa adanya proses diskusi mengenai isi dari kontrak kerja alhasil, pekerja/buruh tidak mengetahui isi dari perjanjian kerja. Pekerja juga tidak diberikan fasilitas jaminan kesehatan, uang makan dan/atau uang lembur. Bahkan dalam praktik lapangan beberapa tempat ditemukan fakta bahwa pekerja/buruh yang terikat perjanjian *outsourcing* dilarang mengikuti aktivitas serikat buruh.¹⁴”

¹¹ Lis Julianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia”. Jurnal Advokasi , Vol.5, No. 1, Maret 2015, hlm 15.

¹² Nafila, Erlin Kristine, dan Endra Wijaya, “Perlindungan Hak-Hak Buruh pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan”. Jurnal Hukum Novelty, Vol. 8, No. 2, Agustus 2017, hlm 254.

¹³ Abdul Munir, “Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang Banten)”. Jurnal Sosiologi, Vol. 16, No. 2, Maret 2014, hlm 84-85.

¹⁴ Siti Kunarti., Op.Cit., hlm 7-8.

Maka dari uraian latar belakang diatas melakukan penelitian berjudul
*“Kedudukan hukum Pekerja Outsourcing di Dinas Pengelolaan Bangunan
 dan Tanah Bidang Pemanfaatan Bangunan (Rusunawa Romokalisari)
 Kota Surabaya”*

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan tersebut , maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan hukum pekerja *Outsourcing* di Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah Bidang Pemanfaatan Bangunan (Rusunawa Romokalisari) Kota Surabaya ?
2. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* di Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah Bidang Pemanfaatan Bangunan (Rusunawa Romokalisari) Kota Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Lebih mengetahui secara jelas mengenai status kedudukan hukum pekerja *Outsourcing* dan memperoleh kejelasan kedudukan hukum pekerja *outsourcing* di rumah susun sederhana sewa (Rusunawa) Romokalisari Kota Surabaya.
2. Lebih mengetahui terkait perlindungan hukum yang diberikan dan memperoleh kejelasan mengenai perlindungan yang tepat bagi para pekerja *outsourcing* di rumah susun sederhana sewa (Rusunawa) Romokalisari Kota Surabaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis ingin memberikan kegunaan yang bisa diperoleh bagi masyarakat maupun bagi pihak yang berkaitan. Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini , antara lain :

a. Kegunaan Teoritis

1. Dari segi teoritis penelitian ini berguna untuk benambah ilmu pengetahuan dari segi ilmu hukum dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Sebagai upaya pengembangan dan kemampuan dan pengetahuan hukum bagi peneliti khususnya mengenai kedudukan hukum pekerja *outsourcing* dan perlindungan hukum terhadap pekerja.

b. Kegunaan Praktis

1. Dapat lebih mengembangkan nalar, membentuk pola pikir yang dinamis sekaligus mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
2. Untuk mengetahui kedudukan dan perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja menurut “Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

1.5 Keaslian Penelitian

Setelah mencari informasi pustaka maupun di internet tentang penelitian terdahulu yang membahas mengenai kelebihan waktu kerja dalam ketenagakerjaan, terdapat perbedaan dalam pemikiran, pemaparan, serta hasil dari penelitian ini. Perbedaan penelitian tersebut sebagai berikut :

Tabel 1.1.

Daftar penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Pembahasan
1.	M. Akbar Ovlansyah 2019 (Universitas Sriwijaya)	Kedudukan pekerja/buruh <i>outsourcing</i> dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berkaitan dengan berakhirnya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh	1. Bagaimana kedudukan pekerja / buruh <i>outsourcing</i> apabila perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan berakhir? 2. “Dampak yang dialami pekerja/buruh <i>outsourcing</i> apabila perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja berakhir?”	Tentang kedudukan pekerja <i>outsourcing</i> di perusahaan yang mengalami beberapa masalah dan hubungan hukumnya dengan penyedia jasa pada saat tenaga <i>outsourcing</i> berakhir masa kerjanya.
2.	Siti Cholifah 2020 (Universitas Trunojoyo Madura)	Pengaturan kedudukan pekerja <i>outsourcing</i> dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan	1. Bagaimana kedudukan pekerja <i>outsourcing</i> berdasarkan peraturan ketenagakerjaan ?	Mengenai kedudukan hukum pekerja <i>outsourcing</i> yang mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan Serta pemenuhan hak – hak para pekerja

			2. Apakah bentuk penyerahan pekerja dalam konsep <i>outsourcing</i> merupakan bentuk perbudakan secara modern ?	<i>outsourcing</i> banyak yang tidak terpenuhi dan peraturan perundang – undangannya yang masih belum jelas untuk menampung sistem <i>outsourcing</i>
3.	Ed Krisnawan 2011 (Universitas Airlangga)	Perlindungan Hukum terhadap Buruh / Pekerja Atas Kerja Lembur	1. Apakah kerja lembur merupakan suatu kewajiban dalam hukum perburuan di Indonesia ? 2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak dibayar upah lemburnya dan pekerja yang menolak melakukan lembur ?	Banyak tindakan – tindakan dari pengusaha yang merugikan dan mengindahkan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan sehingga hubungan antara pengusaha dn pekerja tidak lagi setara. Tindakan itu berupa pemberlakuan kerja lembur diluar batas maksimal yang telah ditetapkan disertai ancaman sanksi – sanksi tertentu apabila ada penolakan dari pekerja.

Dari tiga penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dengan penelitian ini, yaitu pada penelitian yang pertama membahas mengenai kedudukan hukum pekerja *outsourcing* yang berkaitan dengan berakhirnya

perjanjian penyedia jasanya. Pada penelitian kedua terdapat perbedaan yaitu pada jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dimana penelitian ini hanya membahas kedudukan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dalam Undang – Undang Ketenagakerjaannya saja, dan pada penelitian yang ketiga memiliki perbedaan mengenai perlindungan pekerja atas kerja lembur yang dilakukan dengan tambahan ancaman sanksi – sanksi serta status pekerjaannya bukanlah pekerja *outsourcing*.

Sedangkan pada skripsi ini meneliti serta membahas tentang kedudukan hukum pekerja *outsourcing* dan perlindungan hukum yang didapat secara langsung dari para pekerja *outsourcing* di Dinas DPBT tepatnya di rumah susun sederhana sewa (Rusunawa) Romokalisari Kota Surabaya.

1.6 Metode Penelitian

Dalam sebuah penelitian dibutuhkan metode yang tepat dan sesuai sehingga data yang didapatkan sesuai dengan apa yang akan diteliti, karena hal itu menyangkut keberhasilan penelitian tersebut. Metode merupakan cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran penelitian dan proses pemecahan masalah yang terjadi disekitar kita.

1.6.1. Jenis Penelitian

“Penelitian dalam penulisan ini merupakan penelitian hukum secara empiris. Penelitian empiris adalah suatu bentuk penelitian hukum yang menggunakan fakta – fakta empiris yang diambil dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian

empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.¹⁵”

1.6.2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini metode yang pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan secara fakta yang ada dilapangan, yaitu pendekatan hukum yang mana dalam penelitiannya langsung sebagai kaidah – kaidah dan hukum dalam kaitannya dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat.

1.6.3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah Bidang Pemanfaatan Bangunan Rumah Susun Sederhana Sewa (Rusunawa) Romokalisari beralamat Romokalisari, Benowo, Surabaya, Jawa Timur. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan oleh ditemukannya ketidak jelasan mengenai kedudukan hukum pekerja *outsourcing* yang bekerja di instansi pemerintah Kota Surabaya.

1.6.4. Sumber Bahan Hukum

Sumber data adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi data penelitian, adapun yang menjadi data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 data yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari satu atau lebih narasumber secara langsung dengan cara wawancara atau pengisian kuisioner atau yang biasa disebut angket. Wawancara akan dilakukan kepada para pekerja,

¹⁵Mukti Faaar dan Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif, Pustaka Pelajar, hlm.280

badan kepegawaian Kota Surabaya, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan Kepala Bidang Pemanfaatan Bangunan Kota Surabaya, penulis memilih lokasi Rusunawa Romokalisari diduga terjadi adanya pelanggaran terhadap jam kerja, dimana pekerja mendapatkan waktu kerja melebihi Undang – Undang Ketenagakerjaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti dari orang atau lembaga yang telah melakukan pengamatan dan pengumpulan yang dikeluarkan dalam bentuk tabel atau dokumen.

1.6.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyelesaian penelitian ini dilakukan mengumpulkan data dengan cara wawancara sebagai berikut :

a. Wawancara Langsung

Metode ini merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data – data penelitian yang didapatkan dengan cara melakukan tatap muka secara langsung dengan memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Pengumpulan data dengan cara wawancara langsung ini dilakukan secara sistematis dan berlandaskan tujuan untuk memperoleh data yang akurat dan tepat. Dalam penelitian ini penulis akan melakukan wawancara kepada 4 narasumber yaitu :

1. Pekerja di Rusunawa Romokalisari Kota Surabaya
2. Bidang Pemanfaatan Bangunan DPBT Kota Surabaya

3. Bidang Industrial dan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
4. Badan Kepegawaian Kota Surabaya.

1.6.6. Metode Pengolahan Data

Data ini diolah dari hasil wawancara kemudian disarikan dan dapat ditarik kesimpulan apakah kedudukan dan perlindungan hukum tenaga *outsourcing* di Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah sudah sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan.

1.6.7. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis hasil penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif, yaitu suatu metode yang berguna untuk menjelaskan secara rinci serta memberikan gambaran kepada objek yang sedang diteliti dari hasil data yang terkumpul tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.¹⁶

¹⁶ Sugiono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta. Hlm. 29