

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut, Agusmidah pada pasar tenaga kerja di Indonesia berubah cepat akhir-akhir ini. Jumlah pekerja yang terlibat dalam proses produksi meningkat pesat karena Indonesia berkembang menjadi negara industri baru. Menyusutnya jumlah tanah agraria dan persoalan ledakan populasi mendorong perubahan masyarakat Indonesia dari yang dahulu terutama berbasis pertanian menjadi masyarakat industri.

Disebabkan oleh masuknya modal asing, semakin banyak warga masyarakat Indonesia beralih dari sektor agrikultur masuk ke dalam sektor industri dipertanian maupun perdesaan. Banyak korporasi besar tertarik menanamkan modal mereka di Indonesia karena dua hal yaitu, kekayaan sumberdaya alam dan melimpahnya tenaga kerja murah. Perubahan-perubahan yang digambarkan di atas besar pengaruhnya terhadap hukum perburuhan Indonesia.<sup>1</sup>

Serta iklim persaingan usaha yang makin ketat, para perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan, sehingga dalam penerapan *outsourcing* di

---

<sup>1</sup>Agusmidah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), hlm. 5.

beberapa perusahaan Indonesia tidak terlepas dari pro dan kontra. Umumnya dari sisi pekerja yang tidak setuju dengan penerapan *outsourcing*.<sup>2</sup>

Selama ini, terkait penolak legalisasi sistem *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx<sup>3</sup> dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945: “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) UUD yang menyatakan bahwa: “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Peraturan yang terkait tentang *Outsourcing*, diatur dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pada pasal 64, 65, dan 66 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor.Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen

---

<sup>2</sup> Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem *outsourcing*?, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

<sup>3</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 23.

101/2004). Dalam Inpres Nomor. 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *Outsourcing* (alih daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. *Outsourcing* merupakan istilah yang lazim digunakan dalam dunia industri dengan makna yang kurang lebih sama dengan maksud yang diuraikan oleh UU Ketenagakerjaan, meskipun belum ada pengertian pasti mengenai *outsourcing* yang dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan. Ataupun *outsourcing* menurut beberapa pasal:

1. Menurut Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, pemahaman tentang *outsourcing* 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.
2. Menurut Pasal 1601 b KUHPdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan.<sup>4</sup>

Sistem *outsourcing* adalah sistem kontrak pekerja/buruh cepat yang menguntungkan kalangan pengusaha karena dapat memangkas berbagai tunjangan yang dikeluarkan perusahaan dan tanpa harus menanggung resiko yang besar. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>5</sup>

Pelaksanaannya, sistem kerja *outsourcing* merupakan hubungan kerja tidak tetap atau dengan istilah lain dapat dikatakan tidak formal karena perjanjian yang dibuat ini hanya berdasarkan waktu kerja yang singkat, yaitu paling lama dua tahun atau sesuai masa perjanjian kerja pada suatu perusahaan atau instansi terkait yang sudah ditentukan. Ada juga

---

<sup>4</sup> Wayan Nedeng, Lokakarya Dua Hari : *Outsourcing* Dan PKWT, (Jakarta : Lembangtek, 2003), hlm.2

<sup>5</sup> Pasal 1 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

beberapa permasalahan seperti; tunjangan dan jaminan sosial yang tidak diberikan selayaknya kepada pekerja tetap, hal ini banyak menimbulkan permasalahan terutama masalah hukum dan pelanggaran aturan ketenagakerjaan. Akibat yang paling berat, pekerja dapat dipecat sewaktu-waktu serta mudah diganti oleh pekerja lain atau dalam istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan ancaman tidak mendapat pesangon.<sup>6</sup>

Sistem *outsourcing* disini, menyebabkan ketidak jelasan hubungan kerja, karena buruh yang bekerja di suatu perusahaan, akan tetapi hubungan kerjanya berada pada perusahaan lain yang menentukan (vendor ialah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh). Ketidakjelasan hubungan kerja ini menyebabkan Ketidak jelasan pula akan hak-hak yang diterima oleh pekerja, sehingga hubungan kerja ini membuat posisi tawar pekerja lemah di hadapan majikan. Bilamana ada persoalan, pihak perusahaan tempat bekerja tidak mau bertanggungjawab dengan alasan hubungan kerja adalah dengan perusahaan penyedia jasa pekerja bukan dengan buruh secara langsung.<sup>7</sup>

Menurut Rachmad Syafa'at, sistem *outsourcing* ini juga menyebabkan penggolongan atas jenis pekerjaan, antara yang utama (core) dengan sampingan (*periphery*). Sebagai mana disebutkan dalam pasal 65 ayat 2 (c) UU Ketenagakerjaan:

“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.”

Sikap dan kebijakan pengusaha, serta peran pemerintah yang tidak membela terhadap hak-hak pekerja/buruh mencerminkan adanya kesalahan paradigma, tidak ada solusi kejelasan dimana posisi pekerja/buruh berada. Faktor dorongan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi merupakan faktor yang membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha dibandingkan pekerja/buruh, dalam menjalankan sistem perekonomian Indonesia

---

<sup>6</sup> Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, (Malang: In-Trans Publising, 2008), hlm. 90-91.

<sup>7</sup> Rachmad Syafa'at, *Op.Cit*, Hal. 92.

yang didasari dengan sistem kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Oleh karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi dan mendukung kelompok pengusaha dibandingkan kelompok pekerja/buruh sehingga berakibat buruh di Indonesia dibayar sangat murah meskipun sudah ada standar UMR tiap wilayah, namun kenyataannya pendapatan buruh di Indonesia bahkan termurah terkecil di antara negara-negara di wilayah Asia.<sup>8</sup>

Dikalangan pekerja dan pengusaha masih berbeda pendapat terhadap putusan Mahkamah Konstitusi terkait uji materil Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pada 17 Januari 2011 lalu. Guna menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencoba menindak lanjuti putusan MK Nomor. 27/PUU-IX/2011 melalui Surat Edaran Menteri Nomor. B.31/PHIJSK/2012 tentang *outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Mahkamah Konstitusi menegaskan *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Akan tetapi pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-hak yang dilindungi oleh konstitusi. Sehingga para pekerja tidak dieksploitasi, Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model sistem *outsourcing*. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Meskipun dua model usulan Mahkamah Konstitusi diarahkan untuk melindungi pekerja/buruh, para pekerja/buruh merasa belum cukup. Tenaga *outsourcing* dalam pekerjaan yang sifatnya bukan borongan atau tidak selesai dalam sekali waktu tetap diperbolehkan.

---

<sup>8</sup> Rachmad Syafa'at, *Op.Cit*, Hal. 93.

Inilah yang merisaukan kalangan pekerja dan menilai putusan Mahkamah Konstitusi makin melegalkan praktik *outsourcing*.

PT. Bamboe Indonesia Surabaya dipilih sebagai lokasi penelitian, dikarenakan di PT.Bamboe Indonesia Surabaya banyak memperkerjakan tenaga *outsourcing* yang dipekerjakan dibagian pekerjaan inti, dengan maksud mengurangi biaya produksi, dan biasanya perusahaan pada normalnya dalam pekerjaan inti diserahkan pada pekerja tetap atau pekerja kontrak yang dipercaya sesuai keahlian dari mereka, bukan dari tenaga kerja *outsourcing* yang bertentangan dengan UU Ketenagakejaan. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dapat dilihat juga dari banyaknya pelanggaran terhadap norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha PT. Bamboe Indonesia Surabaya dari kasus yang ditemukan dilapangan, terkadang dari pihak perusahaan ada saja hal untuk mencari-cari alasan yang bisa dibilang sepele dan fatal bagi pekerja/buruh tersebut untuk mem-PHKanya, contohnya: karena menjatuhkan barang hasil produksi atau tidak sengaja memungut dan menjual sampah dari hasil produksi perusahaan, pihak perusahaan langsung menegor keras dan terkadang sampai memotong upah pesangon mereka yang sudah dibilang sangat kecil tanpa ada tahapan memberi penjelasan atau pun tahapan tegoran seperti pemberian (Surat Peringatan) SP1,SP2,dan SP3. Para pekerja/buruh yang terikat dengan sistem *outsourcing* di PT.Bamboe Indonesia Surabaya seakan bekerja hanya memenuhi kontrak dari perusahaan penyedia jasa atau penyalur pekerja dan perusahaan saja, tanpa adanya gambaran perlindungan hukum yang jelas menjamin hak-hak mereka, tanpa harus ada rasa takut terhadap atasan mereka. Berdasarkan uraian diatas, judul skripsi dirumuskan menjadi “Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh *Outsourcing* Di PT.Bamboe Indonesia Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah :**

Dari latar belakang dan pokok permasalahan diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah penerapan Peraturan Perusahaan PT.Bamboe Indonesia Surabaya sudah sesuai dengan ketentuan hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
- 2) Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan pekerja *outsourcing* ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Bamboe Indonesia Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian:**

Segala hal yang disusun secara sistematis, seperti penulisan ilmiah pasti didalamnya terdapat tujuan yang ingin dicapai. Begitu pula dengan penulisan skripsi ini yang mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Memperoleh kejelasan mengenai penerapan Peraturan Perusahaan PT.Bamboe Indonesia Surabaya sudah sesuaikah dengan ketentuan hak-hak pekerja menurut UU Ketenagakerjaan.
2. Memperoleh kejelasan mengenai implementasi UU Ketenagakerjaan, dalam praktik *outsourcing* di PT Bamboe Indonesia Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini adalah mampu memberikan suatu pemikiran dan pemahaman terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya hukum ketenagakerjaan ataupun perburuhan yang terkait tentang Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh *Outsourcing* di PT Bamboe Indonesia Surabaya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan jalan keluar dan jawaban atas masalah yang diamati khususnya dalam hal perlindungan Hukum Pekerja/Buruh *Outsourcing* .
2. Dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan, khususnya pemerintah sebagai penganyom dan pemberi kebijakan agar perlindungan pekerja *outsourcing* dapat ditinjau kembali, sehingga ketentuan yang mengaturnya menjadi produk hukum yang sempurna dan dapat memberikan jaminan kepastian hukum.
3. Memberi motivasi bagi peneliti selanjutnya untuk memiliki permasalahan pekerja *outsourcing*.
4. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini yakni menggunakan penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang memaparkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam suatu penelitian serta untuk mengetahui proses bekerjanya hukum didalam masyarakat, efektifitas dan tingkat kesadaran masyarakat dalam mentaati hukum.<sup>9</sup> Penelitian pada skripsi ini, yang pertama yaitu apakah penerapan Peraturan Perusahaan PT.Bamboe Indonesia Surabaya sudah sesuai dengan ketentuan hak-hak pekerja menurut UU Ketenagakerjaan. Kedua mengenai bagaimanakah pelaksanaan perlindungan pekerja *outsourcing* ditinjau dari UU Ketenagakerjaan di PT Bamboe Indonesia Surabaya.

### **1.5.2 Pendekatan Masalah**

---

<sup>9</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 53.

Pendekatan masalah dalam skripsi ini menggunakan pendekatan kasus dan pendekatan fakta. Pendekatan kasus yaitu pendekatan kasus untuk mempelajari norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktek hukum,<sup>10</sup> dengan menggunakan kasus yang ditelaah untuk dipergunakan sebagai referensi bagi suatu isu hukum. Pendekatan fakta yaitu penelitian yang mengangkat suatu fakta empiris yang dapat diobservasi untuk menyatakan bahwa ketentuan hukum yang sudah diberlakukan atau diimplementasikan.<sup>11</sup> Oleh karena itu dapat diketahui hubungannya antara fakta dan aturan hukum yang berlaku.

### 1.5.3 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan di Perusahaan PT. Bamboe Indonesia Surabaya dipilih sebagai lokasi penelitian, dikarenakan di PT. Bamboe Indonesia Surabaya memiliki banyak tenaga *outsourcing* dipekerjakan pada pekerjaan inti, dengan maksud mengurangi biaya produksi, sedangkan perusahaan pada umumnya pekerjaan inti diserahkan pada pekerja tetap atau pekerja kontrak yang dipercaya sesuai keahlian dari mereka, bukan dari pekerja *outsourcing* atau pun PKWTT. Dengan kata lain, praktek *outsourcing* di PT. Bamboe Indonesia Surabaya berbeda dengan perusahaan lain yang menjadi hal menarik untuk diteliti.

### 1.5.4 Data Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang lebih baik dalam penelitian ini tentunya harus ditunjang oleh data yang akurat sesuai dengan apa yang berkaitan dengan judul penelitian, data tersebut digali dari sumber-sumber yang dapat dipertanggungjawabkan. Adapun yang menjadi data penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Data Primer.

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 190.

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 135.

Data primer adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam masyarakat.<sup>12</sup> Data primer berupa hasil wawancara di Perusahaan PT.Bamboe Indonesia Surabaya dan para pihak Karyawan/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

Data Sekunder.

Data sekunder berupa buku-buku literatur, ensiklopedia, hasil penelitian sebelumnya, dan berbagai karya ilmiah yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.<sup>13</sup>

Sumber hukum dalam penelitian ini berupa perundang-undangan, yang meliputi:

- a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
- d) Surat Edaran Nomor. B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
- e) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. B.163/MEN/PHIJSK-PKKAD/VII/2012 Tentang Pelaksanaan Penyerahan Sebagai Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

#### **1.5.4 Metode Pengumpulan Data**

Dalam skripsi ini, metode pengumpulan data yang digunakan yakni:

Field Research

*Field Research* (penelitian Lapangan) merupakan teknik pencarian data yang secara langsung akan mendapatkan informasi mengenai masalah yang diteliti.

---

<sup>12</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.cit* , hlm. 156.

<sup>13</sup> Abdulkadir Muhammad, *Op.cit* , hlm. 170.

Pengumpulan data tersebut, dilakukan dengan cara interview (wawancara) yakni proses komunikasi yang bertujuan guna memperoleh informasi melalui tanya jawab secara langsung kepada *key informan* (informasi kunci).<sup>14</sup> Melalui *Key Informan* (informasi kunci) ini diharapkan dapat memperoleh informasi yang benar. Wawancara ini akan dilakukan dengan Wakil Direktur Operasional PT. Bamboe Indonesia Surabaya.

*Key informan* yang akan menjadi sampel dalam penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bapak Hairul Imam dan Ibu Windy Astutik Sie. Bagian Humas Operasional PT. Bamboe Indonesia Surabaya selaku perwakilan penanggungjawab dari PT. Bamboe Indonesia Surabaya.
2. Bapak Guntoro selaku perwakilan, Kantor dinas tenaga kerja Surabaya.
3. Bapak Yanto dan Bapak Iskandar dari serikat buruh Surabaya – Sidoarjo.
4. Bapak Moh. Agus dan Bapak Suparman yaitu, Karyawan/Buruh dari PT. Bamboe Indonesia Surabaya.

#### **1.5.5 Analisa Data**

Analisa Data dalam penulisan skripsi ini dilakukan secara kualitatif. Analisa data secara kualitatif adalah suatu tatacara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden/informan secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>15</sup> Analisis data secara kualitatif terkait dengan Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh *Outsourcing* yang masih diterapkan Perusahaan PT. Bamboe Indonesia Surabaya.

#### **1.6 Pertanggungjawaban Sistematika**

Skripsi ini tersusun dalam 4 (empat) Bab, yakni sebagai berikut:

##### **Bab I Pendahuluan,**

---

<sup>14</sup> Amirudin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, , 2004), hlm.106.

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 2010), hlm.69.

Bab ini terdiri atas latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan pertanggungjawaban sistematika penulisan yang menggambarkan keseluruhan dari skripsi ini.

## **Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini berjudul “Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industri” terdiri dari teori-teori dan pemahaman umum dari beberapa konsep para ahli seperti; pemahaman tentang perjanjian kerja dalam hubungan industri, definisi perjanjian kerja, pekerja, pengusaha, definisi tentang *outsourcing* itu sendiri, dan penjabaran mengenai perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja, yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian, yang berfungsi sebagai kerangka analisis dalam rangka memberikan jawaban atas permasalahan dan tujuan penelitian ini.

## **Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berjudul ”Pelaksanaan perlindungan buruh *Outsourcing* di PT. Bamboe Indonesia Surabaya, bab ini akan membahas dan menganalisa sesuai rumusan masalah yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* yang masih diterapkan Perusahaan PT. Bamboe Indonesia Surabaya, yang isi subbabnya; yang pertama yaitu apakah penerapan Peraturan Perusahaan PT.Bamboe Indonesia sudah sesuai dengan ketentuan hak-hak pekerja menurut UU Ketenagakerjaan. Yang kedua mengenai bagaimanakah pelaksanaan perlindungan pekerja *outsourcing* ditinjau dari UU Ketenagakerjaan di PT Bamboe Indonesia Surabaya. Intinya subbab ini berisi tentang cara serta solusi apa saja yang dapat dilakukan untuk memberi perlindungan serta hak pekerja/buruh *outsourcing*.

## **Bab IV Penutup**

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi rangkuman dari hasil penelitian dan analisis pada bab-bab sebelumnya. Saran merupakan rekomendasi penulisan terkait dengan topik yang telah dikaji.