

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan juga harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual. Pada jaman perbudakan dahulu, para budak tidak mempunyai hak apa pun, bahkan hak atas hidupnya. Mereka hanya memiliki kewajiban melakukan pekerjaan, kewajiban menuruti segala perintah, menuruti semua petunjuk dan aturan dari pihak pemilik budak. Pemilik budak adalah satu-satunya pihak dalam hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, yang mempunyai segala hak: hak minta pekerjaan, hak mengatur pekerjaan, hak memberi perintah, dan semua hak lainnya. Pemeliharaan para budak ini hanya berupa pemberian pemondokan dan makan, bukan kewajiban bagi pihak pemilik budak, melainkan kebijaksanaan yang timbul dari “keluhuran budi”, walaupun kebanyakan terdorong oleh kepentingan pribadi agar tidak kehilangan pekerja yang bermanfaat baginya. Pemeliharaan para budak bukan kewajiban pemilik budak, karena baik secara sosiologis maupun yuridis tidak ada aturan yang menetapkan demikian. Namun seiring berjalannya waktu

istilah budak sudah tidak digunakan lagi

Tenaga kerja yang tiap tahun semakin banyak tidak bisa berimbang kepada ketersediaan lowongan pekerjaan. Melihat melonjaknya angka pencari kerja membuat banyak perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan pun semakin merasa sewenang-wenang dalam membuat peraturan perihal kontrak kerja dengan pekerjanya. Perkembangan industri yang semakin ketat sekarang ini membuat perusahaan-perusahaan mau tidak mau berusaha mempekerjakan tenaga kerja semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin sehingga para pekerja dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan itu. Agar tujuan-tujuan mereka dapat tercapai maka perusahaan hanya akan memfokuskan diri pada apa yang menjadi kegiatan utama atau bisnis inti mereka sedangkan proses perekrutan, penyeleksian, dan pengadaan tenaga kerja diserahkan kepada pihak ketiga. Salah satu usaha yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya adalah *outsourcing* di sebut juga sub kontrak yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

Pengertian *outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601 KUHPerdara yang mengatur perjanjian-perjanjian perborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih

daya. Dalam praktek pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi, atau pun sebuah unit dalam perusahaan. Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja yang dibuat secara tertulis.

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia (pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), sistem kontrak (*outsourcing*) diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja. Dalam perkembangannya, perusahaan yang menggunakan sistem kontrak akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi tawar tenaga kerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, tunjangan-tunjangan dan kepastian lain. Selain itu akan memberi kesempatan yang lebih mudah bagi perusahaan yang bersangkutan untuk menambah atau mengurangi kesempatan kerja pada tenaga kerja sehingga dapat merugikan tenaga kerja tersebut. Keadaan tenaga kerja yang hak-haknya diabaikan oleh pengusaha tersebut seolah-olah mendapatkan pembenaran dan justifikasi dari

pemerintah melalui undang_undang ketenagakerjaan yang mengizinkan sistim penyerahan sebagian tenaga kerja pada pihak lain (*outsourcing*),

Dengan kondisi tersebut mendorong pengusaha untuk menggunakan strategi ekonomi yang paling ekonomis agar tetap bertahan dan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Salah satu strategi yang saat ini tampil adalah dengan cara menggunakan tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja kontrak sangat rentan menjadi korban pelanggaran dan perlakuan tidak adil, semisalnya terkena pemutusan hubungan kerja, pesangon yang diterima tidak sesuai dengan aturan yang seharusnya. Padahal uang pesangon atau uang pensiun ini yang diharapkan dapat menutupi kebutuhan tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat selama tenaga kerja bekerja, tenaga kerja tidak mendapatkan upah yang mencukupi untuk kebutuhan hidup yang layak bagi keluarganya apalagi untuk tabungan hari tua. Penghilangan kewajiban pesangon dan uang pensiun dilakukan dengan menerapkan sistem kerja kontrak. Setelah masa kerja selesai, pengusaha tidak perlu memberikan uang pesangon kepada tenaga kerja. Masyarakat bahkan tenaga kerja sendiri seringkali tidak memahami bahwa sistem kerja kontrak bukan hanya mengakibatkan tidak adanya kepastian kerja tetapi juga tidak adanya jaminan mendapatkan kebutuhan hidup yang layak. Sulitnya mendapat pekerjaan dan kemiskinan menjadi alasan para tenaga kerja untuk bertahan pada kerja kontraknya walaupun tidak bisa hidup layak.

Berbeda dengan tenaga kerja tetap yang berhak memperoleh jaminan hari tua (JHT), kerja secara kontrak justru menghilangkan jaminan masa

depan tenaga kerja. Padahal selain harus memberikan penghargaan kepada tenaga kerja saat di PHK, jaminan masa depan itu juga perlu diberikan oleh perusahaan. Sebab pada saatnya nanti tenaga kerja sudah tidak memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang memadai akibat penurunan kondisi mental atau fisiknya. Pengadopsian sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perjanjian kerja tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cenderung merugikan tenaga kerja. Alasannya, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja sub-kontrak itu sering dijadikan celah pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan upah yang rendah. Jadi perlindungan terhadap para tenaga kerja harus lebih diutamakan terutama dalam kondisi pandemi virus COVID-19 saat ini dimana banyak perusahaan yang mengurangi jumlah tenaganya, bahkan tidak menutup kemungkinan banyak pengusaha nakal yang berbuat curang terhadap tenaga kerjanya.

Masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat pandemi Covid-19 antara lain pekerja dirumahkan, bekerja dari rumah, pembayaran upah, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Status hubungan kerja dibagi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Untuk PKWT, perusahaan yang terdampak Covid-19 dapat memutus PKWT lebih awal daripada yang tertulis dalam perjanjian. Ini bisa terjadi karena perusahaan tidak beroperasi atau dilakukan pemangkasan jumlah pekerja, bisa juga perusahaan memilih opsi mengubah status tenaga kerja tetap menjadi tenaga kerja PKWT dengan alasan karena terdampak

Covid-19 sehingga perusahaan terus merugi. Sehingga dengan melakukan hal demikian akan meringankan beban perusahaan tersebut. Akan tetapi hal tersebut tentu tidak adil bagi para tenaga kerja tetap yang statusnya diubah menjadi tenaga kerja PKWT (kontrak) karena hak-haknya jelas berbeda.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka menarik untuk dikaji aspek hukum yang timbul dari peralihan status tenaga kerja tetap menjadi tenaga kerja kontrak ini, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih mendalam, penelitian ini dituliskan dalam skripsi berjudul : **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tetap Yang Berubah Menjadi Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi di PT. Woneel Midas Leathers Tangerang) “** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hak-hak tenaga kerja tetap yang berubah menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja tetap yang berubah menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi covid-19 ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana hak-hak tenaga kerja tetap yang berubah menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi covid-19.

2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja tetap yang berubah menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi covid-19 .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk mendalami dan mempraktekkan teori yang telah penulis peroleh selama menempuh kuliah di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
 - b. Untuk memberikan tambahan wawasan serta pengetahuan dalam bidang ilmu pengetahuan hukum. Khususnya mengenai Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tetap Yang Berubah Menjadi Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan bahan referensi bagi pembaca tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja waktu tertentu.
 - b. Dengan adanya penelitian ini dapat membantu memberikan informasi serta pemahaman yang terkait perlindungan tenaga kerja bagi para tenaga kerja kontrak.

1.5. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai

dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hal-hak pelanggaran dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²

Perlindungan hukum mempunyai arti sebagai suatu perbuatan dalam hal melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada orang yang lemah.³ Batasan hukum menurut Utrecht, yaitu hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat.⁴

Menurut Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang sewajarnya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau

¹ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hlm. 3.

² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Jakarta, 1987, hlm. 25.

³ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Jilid 1*, Balai Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 37.

⁴ Utrecht Sebagaimana Dikutib dari C.S.T Kansil, *Pengaturan Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta 1989, hlm. 38.

harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan kepada kaedah-kaedah.⁵

Dari pemaparan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah sebagai upaya hukum dalam melindungi hak asasi manusia serta hak dan kewajiban yang timbul karena hubungan hukum antar sesama manusia sebagai subyek hukum. teori dan konsep mengenai perlindungan hukum adalah sangat relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini yang membahas tentang perubahan status tenaga kerja tetap menjadi tenaga kerja kontrak yang masih sangat membutuhkan perlindungan hukum.

Pengertian perlindungan hukum bagi rakyat terdapat dua bentuk yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Perlindungan hukum preventif merupakan hasil teori perlindungan hukum berdasarkan Philipus. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga

⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta 1991, hlm. 38.

mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.

Perlindungan hukum represif juga merupakan hasil teori dari Philipus, tetapi ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri yang berbeda dengan perlindungan hukum preventif dalam hal penerapannya. Pada hukum represif ini, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum. Selain itu, ini merupakan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukum tambahan lainnya. Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah.⁶

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya

⁶ *Op. Cit.*, hlm. 20.

perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁷

Aturan hukum baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman

⁷ *Ibid.*, hlm. 30.

bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan dua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.⁸

Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sediakala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal itu, hal itu akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang. Yang lebih lagi apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 157-158.

pembentuk undang-undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. Tentu hal semacam ini tidak memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.⁹

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

1.6. Sejarah Hubungan Perburuhan

Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi (sanksi poenale).

Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya.

Selain perbudakan juga dikenal dengan istilah perhambaan dan perluruan. Perhambaan terjadi bila seorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai.

⁹ *Ibid.* hlm 159-160

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para tenaga kerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para tenaga kerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.

Secara normatif; Meninjau kembali beberapa ketentuan perundang-undangan perburuhan/ketenagakerjaan nasional yang saat ini masih berlaku yang kurang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja khususnya berkaitan dengan penyelesaian perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui institusi Panitia Penyelesaian Perelisihan Perburuhan (P4) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang PHK jo. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan belum tentu dapat memberikan perlindungan bagi buruh/pekerja.

Hukum perburuhan mengenal adanya pancakrida hukum perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni.

- a. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan.
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
- c. Pembebasan tenaga kerja Indonesia dari poenale sanksi.

- d. Pembebasan tenaga kerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
- e. Memberikan posisi yang seimbang antara tenaga kerja dan penguasa.

Krida satu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya Proklamasi Kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945 dan sehari kemudian yakni tanggal 18 Agustus 1945 berbunyi : “segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu tidak ada kecuali”.

Pasal tersebut memuat jaminan kesamaan Warga Negara dalam hukum dan pemerintahan. Krida ke empat sampai dengan saat ini setidaknya-tidaknya dari kajian empiris atau sosiologis belum dapat dicapai. Masih banyak terjadi kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh adanya tuntutan dari pihak tenaga kerja untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya, yang berbuntut pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁰

1.7. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu

¹⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 4.

negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.¹¹

Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan, kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.¹²

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹³

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau

¹¹ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol 17 no 6. 2011), hlm. 708.

¹² Asikin, Zainal dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 7.

¹³ Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta. hlm. 3

imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁴

Mulyadi menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Sukirno menyatakan bahwa dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

1. Tenaga Kerja Kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga Kerja Terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak

¹⁴ Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Ghalia Indonesia. hlm. 12-13

bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.8. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu.

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).

2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat (1)).
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 86 ayat (1)).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
10. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

1.9. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah

“Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.

Dari pengertian diatas maka terdapat 4 (empat) unsur penting dalam Hubungan Kerja yaitu :

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
2. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
3. Adanya Upah (Pasal 1603 p KUH Perdata).

4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

1.10. Pengertian Tenaga Kerja Waktu Tertentu.

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.¹⁵

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan.

BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan pendekatan lama yaitu *continuous improvement process*. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat.¹⁶

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan,

¹⁵ *Ibid*, hlm. 2.

¹⁶ Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007), hlm. 112

“Bahwa *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”.

Menurut Pasal 1601 b KUHPdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.¹⁷

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Pola perjanjian kerja dalam bentuk *Outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan tenaga kerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau penganjur tenaga kerja.

Pendapat lain menyebutkan bahwa *Outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lain dalam 2 (dua) bentuk, yaitu :

- a. Menyerahkan dalam bentuk pekerjaan.
- b. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja.

¹⁷ I Wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari : Outsourcing Dan PKWT*, (Jakarta : . Lembangtek, 2003), hlm. 2

Perjanjian *Outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.¹⁸ Di bidang ketenagakerjaan, outsourcing dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya.

Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. *Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

1.11. Pengaturan *Outsourcing*

Pelaksanaan outsourcing melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing, dan tenaga kerja outsourcing itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja outsourcing. Mengingat bisnis outsourcing berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan outsourcing di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

¹⁸ *Ibid* ,hlm. 82.

Dasar Pelaksanaan *Outsourcing* dan Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut : ”Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Dengan demikian *outsourcing* dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja. Pengertian perjanjian pemborongan menurut Pasal 1601 b Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyebut perjanjian pemborongan dengan pemborongan pekerjaan yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, sipemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Definisi tersebut kurang tepat karena menganggap perjanjian pemborongan adalah perjanjian sepihak karena pemborong hanya mempunyai kewajiban saja sedangkan yang memborongkan hanya memiliki hak saja. Oleh karena itu F.X. Djumialdji, SH memberikan suatu definisi yaitu :

“Pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan, sedangkan pihak yang lain, yang memborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan”.¹⁹

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut : “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan outsourcing adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak

¹⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan perjanjian Kerja*, Jakarta, . Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004, hlm. 34

ketiga saja. Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara outsourcing, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui :

- a. pemborongan pekerjaan.
- b. penyediaan jasa tenaga kerja.

Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu:

- 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;
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam

penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing*, baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja *outsourcing* yang biasanya berada pada posisi yang lemah. Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan :

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3).
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan-perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4), dengan kata lain perusahaan penyedia tenaga kerja minimal harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain :

- a. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- e. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan.

1.12. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha

Dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja, dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.

a. Hak dan kewajiban Tenaga kerja

Dalam ketentuan mengenai kewajiban tenaga kerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) adapun intinya mengenai hak-hak tenaga kerja terhadap majikan/pengusaha adalah sebagai berikut:

1. tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang tenaga kerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. tenaga kerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan tenaga kerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh tenaga kerja

sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

3. membayar ganti rugi dan denda; jika tenaga kerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum tenaga kerja wajib membayar ganti rugi dan denda”.

Adapun hak-hak yang diperoleh tenaga kerja dapat dilihat pada uraian di bawah ini.

1. Hak dasar dalam Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, pekerja dalam hubungan kerja, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Seperti keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
2. Hak dasar tenaga kerja atas Jaminan Sosial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Jaminan Sosial Tenaga Kerja Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Hak dasar tenaga kerja atas perlindungan upah setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak-hak pengupahan

terhadap tenaga kerja tersebut harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Hak dasar tenaga kerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana yang tercantum pada pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak dasar untuk membuat Perjanjian kerja bersama (PKB) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha. Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat, hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta tenaga kerja, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Hak dasar khusus untuk tenaga kerja perempuan tenaga kerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 pengusaha dilarang mempekerjakan tenaga kerja perempuan hamil.
6. Hak dasar tenaga kerja mendapat perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengusaha, tenaga kerja,

serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Hak dan kewajiban pengusaha

Adapun kewajiban-kewajiban yang dipenuhi pengusaha terhadap buruh/pekerja dapat dilihat seperti berikut :

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada tenaga kerjanya secara tepat waktu. ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang sesuai dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor. 8 tahun 1981 Tentang perlindungan upah.
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/ pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada tenaga kerja secara teratur. cuti tahunan lamanya 12 (dua belas) hari kerja. selain itu tenaga kerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

3. Kewajiban untuk melaksanakan ketentuan jam/waktu kerja sesuai dengan Pasal 77 dan pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi tenaga kerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdato)).

Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi tenaga kerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan sekarang telah dirubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan undang-undang Republik Indonesia Nomor. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

1.13. Perjanjian Kerja

Perjaanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdato memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian Kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.”

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian

Kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Selain pengertian normatif seperti di atas, Imam Soepomo (53 : 1983) sebagaimana dikutip oleh Lalu Husni, berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁰

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu :

- a. Ada Orang di Bawah Pimpinan Orang Lain.
- b. Penunaian Kerja.
- c. Adanya upah.

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dinamakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 64.

guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud dengan Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b) Usaha-Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Maka dari itu sejak keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Ketentuan Pasal 1601 a dan pasal-pasal lainnya

dalam KUH Perdata yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, telah dinyatakan tidak berlaku lagi.

1.14. Bentuk dan Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah : “Perjanjian kerja adalah : suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara tenaga kerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Prof. Subekti, S.H memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu : Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.²¹

1. Bentuk-bentuk perjanjian kerja

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara tenaga kerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula

²¹ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Bandung, 1977, hlm. 63.

ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta majikan.

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (UUKK) membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi tenaga kerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat tenaga kerja.
- b. Tanggal mulai bekerja.
- c. Jenis pekerjaan.
- d. Besarnya upah (Pasal 63 UUKK)

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.²²

2. Perjanjian kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian

²² Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006), hlm. 3.

Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).²³

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus didasarkan pada :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja.
- b. kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan).²⁴ Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah, hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak.²⁵

Namun demikian, sekalipun undang-undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan,

²³ *Ibid*, hlm. 3.

²⁴ *Ibid*, hlm. 4.

²⁵ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 10.

syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan norma keadilan.

a) Jenis-Jenis perjanjian kerja

Perjanjian Kerja ada banyak jenis dan masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi PHK. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis Perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.
3. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan Sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan

pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

1.15. Pandemi

Pandemi adalah epidemi yang terjadi pada skala yang melintasi batas internasional, biasanya memengaruhi sejumlah besar orang. Suatu penyakit atau kondisi bukanlah pandemi hanya karena tersebar luas atau membunuh banyak orang; penyakit atau kondisi tersebut juga harus menular. Misalnya, kanker bertanggung jawab atas banyak kematian tetapi tidak dianggap sebagai pandemi karena penyakit ini tidak menular.²⁶

Pandemi (dari bahasa Yunani *pan* yang artinya semua dan *demos* yang artinya orang) adalah epidemi penyakit yang menyebar di wilayah yang luas, misalnya beberapa benua, atau di seluruh dunia. Penyakit endemik yang meluas dengan jumlah orang yang terinfeksi yang stabil bukan merupakan pandemi. Kejadian pandemi flu pada umumnya mengecualikan kasus flu musiman. Sepanjang sejarah, sejumlah pandemi penyakit telah terjadi, seperti cacar (variola) dan tuberkulosis. Salah satu pandemi yang paling menghancurkan adalah maut hitam, yang menewaskan sekitar 75–200 juta orang pada abad ke-14.

1.16. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris yaitu jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi

²⁶ <https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi> diakses pada tanggal 24 November 2020 pukul 17.15

dalam kenyataan di masyarakat.²⁷ Penelitian hukum untuk menemukan proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum dalam masyarakat dengan meneliti hubungan antara hukum dengan lembaga sosial lain dengan menggunakan teknik penelitian ilmu sosial.²⁸

Dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan yang nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.²⁹

Penelitian ini dilakukan secara khusus dan berkaitan dengan kasus yang terjadi di PT. Woneel Midas Leathers. Dalam permasalahan dengan para tenaga kerjanya. Penggunaan metode yuridis empiris dalam penelitian skripsi ini, yaitu hasil dari pengumpulan dan penemuan data serta informasi melalui studi lapangan di PT. Woneel Midas Leathers yang merupakan sasaran dan objek penelitian yang dipergunakan dalam menjawab permasalahan pada penelitian ini, kemudian dilakukan pengujian pada fakta akurat yang terdapat dalam masyarakat. Dengan demikian kebenaran dalam suatu penelitian mampu memberikan masukan bagi pihak yang berkepentingan.

1.17. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

²⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, Hlm.15

²⁸ Masruhan, *Metode Penelitian Hukum*, Surabaya: Hilal Pustaka, 2013, Hlm. 128.

²⁹ *Op.Cit.*, Bambang Waluyo, Hlm. 16.

a. Bahan Hukum Primer

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat, tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana akan mengarah. Yang dimaksud dengan bahan sekunder disini oleh penulis adalah doktrin–doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet.

1.18. Metode Pengumpulan Data dan Pengolaan Data

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.³⁰ Adapun data kuesioner yang peneliti dapatkan bersumber dari hasil pengumpulan data dari PT. Woneel Midas Leathers

³⁰ Anwar Sutoyo, *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner, dan Sosiometri*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, Hlm.168.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh pihak yang mewawancarai dan pihak yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang lengkap. Adapun dalam prakteknya penulis melakukan wawancara langsung ke PT. Woneel Midas Leathers.

Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena suatu masyarakat tertentu dalam waktu catatan, seperti daftar check, daftar isian, daftar angket, daftar kelakuan dan lain-lain, yang harus dilakukan sendiri oleh peneliti. Observasi dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang ada antara PT. Woneel Midas Leathers dan para tenaga kerja di dalamnya.

4. Studi Kepustakaan

Terhadap data sekunder yang dikumpulkan dengan melakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan data melalui penelusuran bahan pustaka, dengan mempelajari dan mengutip dari data sumber yang ada, berupa literatur-literatur yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tetap Yang Berubah Menjadi Tenaga Kerja Waktu Tertentu termasuk peraturan perundang-undangan yang ada dan relevan.³¹

³¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, 2016, Hlm.112

1.19. Metode Analisis Data

Berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka penulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Soerjono Soekanto, pengertian metode kualitatif adalah suatu cara analisis yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh³².

1.20. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT. Woneel Midas Leathers Tangerang

1.21. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah 2 (dua) bulan, dimulai dari bulan Februari 2021 akhir sampai bulan April 2021. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan february 2021 pada minggu keempat, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), acc judul, permohonan surat ke instansi, pencarian data, bimbingan penelitian, penulisan penelitian.

1.22. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah proposal skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Proposal skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tetap Yang Berubah Menjadi Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi di PT.**

³²Mukti Fajar ND, *Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, Hlm. 156

Woneel Midas Leathers Tangerang)“Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi IV (empat) bab, sebagaimana diuraikan secara menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini,

Bab Pertama, adalah sebagai bab pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Pendahuluan ini merupakan dasar pijakan untuk melangkah ke bab selanjutnya, pendahuluan ini ditulis dengan maksud sebagai pengantar untuk memudahkan pembaca agar mengerti garis besar permasalahan dalam skripsi ini, yaitu Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tetap Yang Berubah Menjadi Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi di PT. Woneel Midas Leathers Tangerang)

Bab Kedua membahas dan menguraikan rumusan masalah pertama tentang hak-hak tenaga kerja tetap menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi Covid-19. Pada bab ini terdiri dari dua sub bab yakni sub bab pertama membahas hak-hak tenaga kerja yang dilindungi Undang-Undang. Sub bab kedua membahas analisa perubahan hak tenaga kerja tetap menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi Covid-19.

Bab Ketiga membahas dan menguraikan rumusan masalah kedua tentang perlindungan hukum tenaga kerja tetap yang berubah menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi Covid-19. Pada bab ini akan diuraikan perlindungan hak bagi tenaga kerja tetap menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi Covid-19.

Bab Keempat merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan permasalahan dalam skripsi dan juga saran untuk permasalahan dalam skripsi.