

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian *Outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik¹. *Outsourcing* merupakan bahasa Inggris yang berasal dari dua suku kata “Out” yang berarti “luar” dan *source* yang artinya “sumber”. Jika diperkenalkan ke dalam bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni *concracting out* yang merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja².

Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia ada dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.19 Tahun 2012 tentang syarat syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain³.

Namun, pada masa Pandemi Covid-19 ini Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta (per-bulan April 2020) mencatat 13 ribu lebih

¹<https://dee-belajar.blogspot.com/2014/08/pengertian-outsourcing/html?m=1>, diakses pada hari Jumat 4 November 2020.

²Asyhadie,Zaenidan.Kusuma, Rahmawati. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta :Prenadamedia Group. Hal 103.

³*Ibid*, hal 104

pekerja/buruh termasuk pekerja *outsourcing* telah dirumahkan. Sebanyak 3.348 perusahaan yang lain telah mem-PHK 30.137 pekerjanya⁴. Dampak yang paling terasa di masa pandemik ini adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK besar-besaran yang terjadi hampir di seluruh negara yang terjangkit Covid-19. Khususnya di Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan BPJS Ketenagakerjaan mencatat ada sekitar 3,05 juta pekerja yang terkena dampak dari masa pandemi Covid-19⁵.

Dalam permasalahan Pandemi saat ini menimbulkan perselisihan antara perusahaan dan pekerja *outsourcing*, Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Hariyadi B Sukamdani mengatakan para pekerja tidak digaji selama mereka dirumahkan. Hal itu menurutnya sudah sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Kemudian hal sebaliknya disampaikan Ketua Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) Asfinawati. Ia mengatakan tidak sepakat jika ada pekerja yang tidak diupah sama sekali. Sebab, terlepas dari situasi pandemik ini yang mengakibatkan ekonomi kacau, upah pekerja harus dipenuhi pemberi kerja⁶.

Selanjutnya Asfinawati merujuk ke Pasal 93, tapi pada ayat (2). Di sana dijelaskan ketentuan seperti apa yang membuat ayat (1) tidak berlaku. Misalnya, dijelaskan bahwa upah harus tetap dibayar penuh jika “pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.” Menurutnya, Pasal 93 ayat (2) tersebut

⁴<https://tirto.id/buruh-dirumahkan-karena-covid-19-harus-tetap-diupah-atau-tidak-eLTg>, diakses pada hari Jumat 4 November 2020.

⁵<https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20200720114203-92-526610/pekerja-dirumahkan-dan-kena-pkh-akibat-corona-capai-305-juta>, diakses pada Jumat 4 November 2020.

⁶*Op.cit.*,

menunjukkan ada batas prinsip tidak dibayar jika tidak melakukan pekerjaan dan dalam konteks sekarang, peraturan itulah yang tepat dijadikan sebagai acuan⁷.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Eric Manurung di *Hukumonline*. Ia mengatakan meski tidak ada didalam UU 13/2003, istilah ‘dirumahkan’ sebenarnya tertera dalam SE Menaker SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Merumahkan pekerja, tulis peraturan itu adalah upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan PHK. Eric lantas mengatakan tidak ada peraturan yang membolehkan perusahaan “membayar karyawannya 50 persen saja,” apalagi sama sekali tidak dibayar. Namun, berdasarkan SE-05/M/BW/1998, ditegaskan bahwa dalam hal merumahkan bukan kearah PHK, pengusaha harus tetap membayar upah secara utuh. Tetapi, pembayaran upah bisa lebih rendah jika sudah adanya perundingan antara perusahaan pemberi kerja dengan serikat pekerja atau pekerja itu sendiri⁸.

Menteri ketenagakerjaan Ida Fauziyah sebenarnya telah mengantisipasi dampak Covid-19 melalui Surat Edaran Nomor M/3/HK/04/III/2020. Di sana disebutkan bahwa seorang pekerja/buruh harus tetap dibayar penuh seandainya ia dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP), *suspect* dan dikarantina, serta sakit. Sementara bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan dapat menyesuaikan besaran upah, akan tetapi harus dilakukan “sesuai kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja/buruh atau pekerja *outsourcing*.”⁹

Melihat dari perselihan antara pengusaha dan pekerja/buruh *outsourcing* diatas, calon peneliti berfokus pada Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang masih kabur penerapannya khususnya terhadap pekerja *outsourcing*. Dimana dalam kasus diatas tidak adanya upaya dari pihak perusahaan untuk mengadakan perundingan dengan pekerja/buruh yang juga terkena dampak dari Pandemi Covid-19 ini. Dan tidak adanya

⁷*Loc.cit.*

⁸*Loc.cit.*

⁹*Loc.cit.*

peraturan yang memaksa pihak perusahaan untuk mengadakan musyawarah guna menyesuaikan keadaan perusahaan dengan keadaan para pekerja/buruh yang dirumahkan akibat dampak Pandemi Covid-19 ini.

Dengan demikian, apa yang ingin calon penelitiketahui adalah bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* pada masa pandemi Covid-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dibawa kedalam penelitian ini adalah Bagaimanaperlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* pada masa pandemi Covid-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* pada masa pandemi Covid-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun juga manfaat daripada penulisan ini, yaitu :

1.4.1 Secara Teoritis

Dengan adanya penulisan ini, diharapkan dapat menjadi rekomendasi dan topik pembicaraan kedepannya bagi ahli dan para pengembang ilmu pengetahuan khususnya pada hukum ketenagakerjaan.

1.4.2 Secara Praktis

1.4.2.1 Bagi Masyarakat

Manfaat penelitian ini bagi masyarakat diharapkan dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada pekerja *outsourcing* dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja, serta bekal bagi para pekerja untuk menunjang dunia ketenagakerjaan kedepannya.

1.4.2.2 Bagi Pengguna Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing*

Manfaat penelitian ini bagi pengguna jasa/penyedia lapangan kerja *outsourcing* adalah diharapkan para pengguna jasa/penyedia lapangan kerja untuk melindungi hak-hak para tenaga kerja *outsourcing*nya dan melaksanakannya sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku sebagai landasan hukum.

1.4.2.3 Bagi Para Pihak

Manfaat penelitian ini untuk para pihak yang terkait adalah diharapkan para pihak untuk saling menjaga hubungan sesama pihak yang melakukan kesepakatan dengan memenuhi hak serta menjalankan kewajiban para pihak termasuk para tenaga kerja *outsourcing* sendiri.

1.4.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat penelitian ini untuk para peneliti kedepannya adalah diharapkan sebagai referensi para peneliti untuk kedepannya lebih mengulas dan memperjelas pengaturan dan perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja *outsourcing*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini calon peneliti akan memaparkan pemikiran penting dari Para Ahli dan Perundang-Undangan mengenai Pengertian dan beberapa poin penting dari *Outsourcing* dan Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1.5.1 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*

Pekerja *outsourcing* atau pekerja yang bekerja dari lembaga penyediaan layanan penempatan buruh dilindungi secara hukum. Beberapa hal penting tentang kepastian hubungan kerja, pengupahan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa penyedia tenaga kerja wajib berstatus badan hukum dan memiliki izin tertulis dari menteri tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk.

Selain itu, pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemakai jasa pekerja *outsourcing* untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi di perusahaan tersebut. Pekerja *outsourcing* hanya dapat bekerja pada kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Penyedia jasa tenaga kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut¹⁰ :

- a. Adanya hubungan kerja yang jelas antara buruh dan perusahaan penyedia jasa buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu (PKTW) yang memenuhi persyaratan yang berlaku atau perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

¹⁰<http://www.gresnews.com/berita/tips/601312-perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-outsourcing>, diakses pada Jumat 4 November 2020.

- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis.

Selanjutnya Mahkamah Konstitusi telah memberikan putusan yang berhubungan dengan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Melihat Putusan MK NO.27/PUU-IX/2011 pengusaha yang akan mengadakan perjanjian dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus mengatur syarat jaminan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada putusan MK pada perusahaan tender selanjutnya¹¹. Dengan begini para pekerja *outsourcing* memiliki jaminan atas kelangsungan bekerja saat berakhirnya perjanjian pemborongan dan adanya jaminan penerimaan upah yang tidak lebih rendah dari perusahaan sebelumnya.

Menanggapi keluarnya Putusan MK No.27/PUU-IX/2011 tersebut, Kemenakertrans mengeluarkan Surat Edaran No. B.31/PHIJSK/I/2012, yang menegaskan keberadaan putusan MK tersebut.

1.5.2 Pekerja Outsourcing

1.5.2.1 Pengertian *Outsourcing* Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Pengertian *outsourcing* atau alih daya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyedia jasa pekerja/buruh. sedangkan istilah *outsourcing* baru muncul setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹¹*Ibid.*

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang memiliki dua suku kata “out” yang berarti di “luar” dan *source* yang artinya “sumber”. Namun jika diperkenalkan ke dalam bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”.¹²

Walaupun definisi *outsourcing* tidak disebutkan secara lengkap dalam Undang-Undang, *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni *contracting out* yang merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain.

1.5.2.2 Menurut Pendapat Para Ahli

a. Lalu Husni (2003)

Menurutnya, *outsourcing* adalah suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian tentang proses bisnis kepada pihak-pihak yang berada diluar perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing* sebagai pihak ketiga dalam persoalan ketenagakerjaan¹³.

b. Menurut Tunggal (2009)

Outsourcing merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.¹⁴

c. Menurut Tambusai (2004)

Outsourcing adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain¹⁵.

¹² H. Zaeni Asyhadhi, S.H., M.Hum dan Rahmawati Kusuma, S.H.,M.H. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktek di Indonesia*. Jakarta. Prenadamedia Group. Hlm 103

¹³ Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. Hlm 177.

¹⁴ Tunggal. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Havarindo. Hlm 308.

¹⁵ Tambusai. 2004. *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Menghamburkan Hubungan Industrial*. Jurnal Informasi Hukum vol 1 Tahun VI.

d. Candra Suwondo (2003)

Arti outsourcing adalah pendelegasian tentang operasi atau manajemen harian dari satu pihak kepada pihak luar yang menyediakan jasa outsourcing, jasa ini disebut juga dengan pihak ketiga di dalam penerapan atau peraturan yang telah ditentukan¹⁶.

e. Libertus Jehani (2008)

Pengertian outsourcing adalah suatu bentuk penyerahan mengenai pekerjaan kepada pihak luar atau pihak ketiga yang dilakukan guna bertujuan untuk mengurangi beban perusahaanm sederhananya saja outsourcing dalam arti ini adalah pegawai kontrak.¹⁷

1.5.2.3 Jenis Pekerjaan Pekerja *Outsourcing*

Ada tiga pihak yang terkait dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh *outsourcing*. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan aturan mengenai pekerja *outsourcing* dibahas pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 59 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat berlaku untuk pekerjaan tertentu yang berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatannya, akan selesai dalam kurun waktu tertentu, yaitu¹⁸ :

- Pekerjaan yang sifatnya sementara atau sekali selesai.
- Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu paling lama tiga tahun.
- Pekerjaan yang bersifat musiman.

¹⁶ Suwondo. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta : Elex MediaKomputindo. Hlm.66

¹⁷ Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat. Hlm.43

¹⁸<https://www.google.com/amp/s/www.talenta.co/insight-talenta/perbedaan-karyawan-kontrak-dengan-karyawan-outsourcing/amp/> , diakses pada hari Jumat 4 November 2020

- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

Sebenarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak secara rinci menyebutkan tentang pekerja *outsourcing*. Namun, Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis yang mana merupakan dasar praktik *outsourcing* di Indonesia¹⁹.

Menurut Pasal 65 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, berikut adalah syarat-syarat pekerjaan yang bisa diserahkan oleh perusahaan kepada perusahaan lain :

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
4. Tidak menghambat proses produksi.

Lebih spesifik lagi, Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan yang dimaksud dengan kegiatan penunjang adalah kegiatan yang berada di luar usaha pokok perusahaan yakni; usaha pelayan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi karyawan (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan (*driver*) bagi karyawan²⁰.

1.5.2.4 Hak-Hak Pekerja PKWT

¹⁹*Ibid.*

²⁰*Ibid.*

Hak-hak pekerja kontrak yang harus dipahami antara lain soal pemutusan hubungan kerja, tunjangan hari raya (THR), dan cuti. Menurut Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, pihak yang memutuskan hubungan kerja sebelum masa berlaku perjanjian berakhir memiliki kewajiban memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan. Misalnya kontrak masih tersisa selama 2 (dua) bulan, lalu di-PHK secara sepihak. Perusahaan wajib memberikan pesangon ke pekerja tersebut. Besarnya pesangon sesuai dengan sisa masa kontrak yang berlaku. Misalnya gaji seorang pekerja sebesar Rp.3.000.000 per bulan, berarti perusahaan harus membayar sebesar $\text{Rp.3.000.000} \times 2 \text{ bulan sisa kontrak} = \text{Rp.6.000.000}^{21}$.

Pemberian pesangon sebesar Rp.6.000.000 tersebut berlaku jika seorang pekerja kontrak di-PHK secara sepihak. Dalam perjanjian kerja dengan perusahaan, biasanya telah diatur tentang pemutusan hubungan kerja, termasuk syarat dan konsekuensinya. Sedangkan soal THR, pekerja kontrak berhak menerimanya sama seperti pekerja tetap. Besarannya adalah senilai dengan gaji pokok dalam satu bulan jika pekerja sudah bekerja selama 12 (dua belas) bulan. Sedangkan bagi pekerja yang masa kerja minimal satu bulan akan mendapatkan THR dengan proporsi yang berbeda. Perhitungannya adalah jumlah masa kerja dibagi 12 bulan, lalu dikalikan dengan upah satu bulan. Misalnya gaji Rp.3.000.000 dengan masa kerja satu bulan. Berarti THR-nya $1 \text{ bulan} / 12 \times \text{Rp.3.000.000} = \text{Rp.250.000}$.

Untuk ketentuan cuti, pekerja kontrak berhak mendapatkan cuti sebanyak 12 kali dalam satu tahun. Syaratnya, pekerja tersebut sudah bekerja terus-menerus selama 12

²¹<https://www.google.com/amp/s/sleekr.co/blog/hak-hak-karyawan-kontrak-pkwt-yang-perlu-diketahui-hr/amp/>, diakses hari Jumat 4 November 2020.

bulan sebelumnya. Jadi, sebelum bekerja selama 12 bulan, pekerja tersebut belum bisa mengambil hak cuti²².

1.5.2.5 Perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja

Ada beberapa perbedaan antara Undang-Undang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa pasal yang dihapus atau diganti dalam Undang-Undang Cipta Kerja berhubungan dengan pekerja *outsourcing* yaitu sebagai berikut : Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, penggunaan *outsourcing* dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja membuka kemungkinan bagi lembaga *outsourcing* untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja lepas dan pekerja penuh waktu. Hal ini akan membuat penggunaan tenaga alih daya semakin bebas.

Untuk pengaturan Uang Penggantian Hak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 156 ayat (4). Uang penggantian hak terdiri dari uang pengganti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; uang pengganti biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan pekerja *outsourcing* dan keluarganya ke tempat dimana diterima bekerja; dan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 persen dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat. Namun dalam pasal 156 ayat (4) bagian Ketenagakerjaan Cipta Kerja, hanya ada dua jenis uang penggantian hak yang diwajibkan kepada pengusaha, yakni uang pengganti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur serta biaya ongkos pulan untuk pekerja/buruh serta pekerja *outsourcing* dan

²²*Ibid.*

keluarganya ketempat dimana mereka diterima bekerja²³. Di luar itu uang penggantian hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh masuk ke dalam kategori “hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Mengenai Status Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 59 mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun. Sementara itu dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan pasal 59 itu dihapus. Dengan penghapusan ini, tidak ada batasan aturan seorang pekerja bisa dikontrak. Akibatnya, bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.

Pengaturan mengenai upah satuan hasil dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak diatur. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, peraturan soal upah ini ditetapkan berdasarkan satu waktu seperti harian, mingguan, atau bulanan. Sementara upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati. Upah diatur pada pasal 88B yang memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menentukan unit keluaran yang ditugaskan kepada pekerja sebagai dasar penghitungan upah (sistem upah per satuan). Tidak ada jaminan bahwa sistem besaran upah per satuan untuk menentukan upah minimum di sektor tertentu tidak akan berakhir di bawah upah minimum.

Selanjutnya pengaturan mengenai jam kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan waktu kerja lembur paling banyak hanya 3 jam per hari dan 14 jam per

²³<https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006214833-532-555197/perbedaan-isi-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja>, diakses pada Jumat 4 November 2020.

minggu. Sedangkan, di dalam Undang-Undang Cipta Kerja memperpanjang waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu²⁴.

1.5.3 Pandemi Covid-19 di Indonesia

Pandemi Covid-19 di Indonesia merupakan bagian dari pandemi penyakit koronavirus 2019 (COVID-19) yang sedang berlangsung di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus sindrom pernafasan akut berat 2 (SARS-CoV-2). Kasus positif Covid-19 di Indonesia pertama kali dideteksi pada tanggal 2 Maret 2020, ketika dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga negara Jepang. Sampai tanggal 12 November 2020, Indonesia telah melaporkan 452.291 kasus positif menempati peringkat pertama terbanyak di Asia Tenggara. Dalam hal angka kematian, Indonesia menempati peringkat ketiga terbanyak di Asia dengan 14.933 kematian. Sementara itu diumumkan 382.084 orang telah sembuh, menyisakan 55.274 kasus yang sedang dirawat²⁵.

Sebagai tanggapan terhadap pandemi, beberapa wilayah telah memberlakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Sebagian wilayah tersebut telah mengakhiri masa PSBB dan mulai menerapkan kenormalan baru (*New Normal*)²⁶.

SMERU *Research institute*, lembaga independen yang melakukan penelitian dan kajian publik, pada Agustus 2020 merilis catatan kebijakan mereka yang berjudul “Mengantisipasi Potensi Dampak Krisis Akibat Pandemi COVID-19 terhadap Sektor Ketenagakerjaan”. Dalam catatan itu, tim riset SMERU menggarisbawahi setidaknya ada dua implikasi krisis ekonomi yang dialami Indonesia pada sektor ketenagakerjaan.

²⁴<https://www.google.com/amp/s/amp.tirto.id/beda-isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-dan-uu-ketenagakerjaan-132003-f5Dv>, diakses pada hari Jumat 4 November 2020.

²⁵ https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19_di_Indonesia, diakses pada hari Jumat 4 November 2020.

²⁶*Ibid.*

Pertama, peningkatan jumlah pengangguran, dan kedua, perubahan lanskap pasar tenaga kerja pasca-krisis²⁷.

Pengangguran meningkat terhambatnya aktifitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian, akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan di berhentikan (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan²⁸.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian Hukum Normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan²⁹. Menurut Peter Mahmud, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi³⁰.

1.6.2 Metode Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kasus (*case approach*), Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) dan Pendekatan Perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan Kasus adalah pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang

²⁷<https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/en/article/318-pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-artikel-ini-telah-tayang-di-kompas-com-dengan-judul-pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-klik-untuk-baca-https-www-kompas-com-tren-read-2020-08-11-102500165-pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-page-all-penulis-jawahir-gustav-rizal-editor-inggried-dwi-wedhaswar>, diakses pada Jumat 4 November 2020.

²⁸*Ibid.*

²⁹ Soerjono Soekanto, 2015, *Penelitian Hukum Normatif*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 23.

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hlm 35.

peneliti coba untuk membangun argumentasi hukum dalam prespektif kasus konkrit yang terjadi dilapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Untuk itu biasanya jenis pendekatan ini tujuannya adalah untuk mencari nilai kebenaran serta jalan keluar terbaik terhadap peristiwa hukum yang terjadi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan³¹. Kemudian Pendekatan Konseptual memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek dan konsep konsep hukum yang melatarbelakanginya³². Sedangkan Pendekatan Perbandingan merupakan jenis pendekatan yang calon peneliti mencoba untuk membandingkan baik dengan negara-negara lain maupun dengan peristiwa-peristiwa yang pernah terjadi dalam satu negara³³.

1.6.3 Aspek yang Diteliti

Aspek yang akan diteliti adalah tentang perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* pada masa pandemi Covid-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.6.4 Sumber Data

Dalam penelitian hukum normatif, data yang digunakan berupa data sekunder, yang terdiri atas :

a. Bahan Hukum Primer, terdiri atas:

- 1) Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 perihal Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia, Pasal 86 Ayat (1) huruf a perihal setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

³¹ [³² *Ibid.*](https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statue-approach-dalam-penelitian-hukum/#:~:text=pada%20umumnya%20pendekatan%20masalah%20yang,%20Kasus%20(case%20approach)%dan%20pendekatan, diakses pada hari Jumat 4 November 2020.</p></div><div data-bbox=)

³³ *Ibid.*

- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.19 Tahun 2012 tentang syarat syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
 - 3) Putusan MK NO.27/PUU-IX/2011 pengusaha yang akan mengadakan perjanjian dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus mengatur syarat jaminan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada putusan MK pada perusahaan tender selanjutnya.
- b. Bahan hukum sekunder terdiri dari fakta hukum, prinsip prinsip hukum ketenagakerjaan dan pendapat para ahli hukum dalam buku-buku, internet, dokumen dan jurnal-jurnal Indonesia yang berhubungan dengan tenaga kerja *outsourcing*.

1.6.5 Metode Pengumpulan Data

Karena jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif maka calon peneliti memilih untuk menggunakan studi dokumen/dokumentasi atau studi kepustakaan, yaitu dengan mempelajari bahan hukum primer yang terdiri atas Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 perihal Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia, Pasal 86 Ayat (1) huruf a perihal setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu juga mempelajari

bahan hukum sekunder yang terdiri atas fakta hukum, prinsip prinsip hukum ketenagakerjaan dan pendapat para ahli hukum dalam buku-buku, internet, dokumen dan jurnal-jurnal Indonesia yang berhubungan dengan tenaga kerja *outsourcing*.

1.6.6 Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang diperoleh selama penelitian rencananya akan diolah dengan tahap-tahap sebagai berikut³⁴ :

- a. Editing yaitu memeriksa dan meneliti kembali kebenaran data yang diperoleh dari data-data pustaka untuk mengetahui apakah informasi tersebut sudah cukup baik atau belum.
- b. Classifying yaitu seluruh data yang berasal dari informan dan dokumen yang berkaitan hendaknya dibaca dan dipahami secara mendalam. Hal ini dilakukan agar data yang telah diperoleh menjadi mudah dibawa dan dipahami, serta memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

1.6.7 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif.

³⁴<http://lathifadvokat.blogspot.com/2015/11/contoh-proposal-skripsi-penelitian.html?m=1>, diakses pada hari Jumat, 4 November 2020