

## Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011

Oleh

**Sugeng Hadi Purnomo**

Dosen Fakultas Hukum

Untag Surabaya

e-mail: sugenghadi@untag-sby.ac.id

**Enny Komariyah**

Mahasiswa Fakultas Hukum

Untag Surabaya

### **ABSTRACT**

The outsourcing agreement can only be applied to the work related to core business activities or activities that are directly related to the production process, employers are only allowed to hire workers/laborers with employment agreement specified time and/or work agreement for an unspecified time . The work can be outsourced to the service provider company workers/laborers should be a support service or activity that is not directly related to the production process. The definition of auxiliary service activities or activities that are not directly related to the production process are activities outside the core business (core business) of a company, including business cleaning services (cleaning service); business of providing food for the workers/laborers (caterin); business personnel security (security/security forces); business support services in the mining and petroleum, and transportation business for workers/laborers as article No. 17 minister of labor regulation No. 19 year 2012. The purpose of this study was to determine and analyze the protection of workers Outsourcing based on Law of the Republic of Indonesia Number 13 Year 2003 concerning Manpower, also to know the legal protection of workers after the outsourcing decision of the Constitutional Court No. 27/PUU-IX/2011.

**Keywords:** employment agreements, outsourcing, support services

### **PENDAHULUAN**

Pekerja di perusahaan swasta meskipun telah memperoleh perlindungan dengan diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaan lainnya, namun sering bermasalah dan bahkan permasalahan berujung para buruh/pekerja menuntut hak-haknya dengan cara mengajukan demonstrasi atau unjuk rasa dalam memperjuangkan hak-hak-

nya. Para buruh memperjuangkan haknya sering terjadi pada akhir tahun ketika merumuskan upah buruh pada tahun berikutnya dan pada hari buruh dunia yang selalu diperingati pada setiap tanggal 1 Mei.

Tuntutan para buruh selain pada minimpa upah juga sering menyuarakan penghaspuan atau penolakan sistem kontrak *Outsourcing*. Namun akhir-akhir ini tidak hanya mereka suarakan pada hari buruh saja, buruh merasa hak-hak yang seharusnya mereka dapat tidak

kunjung dibenahi elit-elit pemerintahan. Pada 3 Oktober 2012, mereka kembali menyuarakan apa yang menjadi keresahan para buruh. Isu yang diangkat tidak lain adalah mengenai sistem kerja *Outsourcing*. Isu Penerapan sistem *Outsourcing* selama ini menempatkan posisi pekerja menjadi tidak terlindungi dan bisa di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) tanpa pesangon setelah habis kontrak. Terjadinya pengabaian hak buruh dalam praktik *Outsourcing*, itu merupakan kreasi dunia kerja saja dan itulah yang menjadi tuntutan bagi para buruh.

Realisasi dari tuntutan penghapusan *outsourcing* melalui putusan No 27/PUU-IX/2011 tentang judicial review terhadap pasal 59, pasal 64, dan pasal 65 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi, dengan dikeluarkannya keputusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011. Dalam amar putusannya Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian dari uji materiil tersebut yaitu hanya mengabulkan pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b yang dianggap inskonstitusional. Dalam amar putusannya Mahkamah Konstitusi menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya perlindungan hak-hak bagi pekerja yang obyek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Ketentuan pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 oleh Mahkamah Konstitusi dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum, dan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenakertrans No. 19 Tahun 2012). Diterbitkannya Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tersebut dengan pertimbangan

bahwa pelaksanaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini, sehingga perlu dilakukan penyempurnaan, demonstrasi buruh akhir-akhir ini tetap menyuarakan penghapusan sistem kerja *Outsourcing*, yang berarti bahwa menurut para buruh sistem kerja *Outsourcing* masih dijumpai pada perusahaan-perusahaan tertentu.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

- a. Bagaimana perlindungan hukum pekerja *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana perlindungan hukum pekerja *Outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011?

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian hukum ini berjenis penelitian normatif, yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan dengan mengkaitkannya pada permasalahan yang dihadapi. Pengumpulan bahan hukum primer, sekunder dan tersier dilakukan dengan mengumpulkan, membaca dan menganalisa literatur.

### **PEMBAHASAN**

Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur

pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Perihal ketenagakerjaan, diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksana lainnya. Maksud diundangkannya UU Ketenagakerjaan" dapat dibaca ketentuan dalam Konsideran bagian menimbang, sebagai berikut:

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarhanya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hak-hak dasar dari pekerja yaitu hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang disebut dengan hak normatif di antaranya hak untuk mendapatkan upah kerja, hak atas pembayaran bukan upah, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk ikut membuat peraturan perusahaan, hak membentuk lembaga kerjasama bipartit, hak sebagai peserta program jaminan sosial, hak mendapatkan kesempatan beribadah, hak atas

fasilitas kesejahteraan dan hak atas surat keterangan<sup>1</sup>.

Memperhatikan Konsideran bagian Menimbang Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 di atas dapat dijelaskan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Mengakui bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Karenanya perlindungan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarhanya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hal ini berarti bahwa negara melarang pengusaha memperlakukan secara diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja didasarkan atas perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian kerja itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Husni mengartikan perjanjian kerja diartikan sebagai berikut: "perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu si pekerja/buruh mengikatkan dirinya kepada pihak lain, simajikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja/buruh dengan membayar upah". Perjanjian kerja disebut juga sebagai perjanjian kerja/buruhan sejati, yang mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut<sup>2</sup> :

<sup>1</sup> Husni, Lalu, et. All, Dasar-dasar Hukum Perpekerja/buruhan, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997

<sup>2</sup> Subekti, Aneka Perjanjian, Alumni, Bandung, 1989.

- 1) Menerbitkan suatu hubungan yang diperas, yaitu suatu hubungan antar pekerja/buruh dan majikan berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya
- 2) Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian dan lain sebagainya
- 3) Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.

Perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Hubungan hukum antara kedua belah pihak tersebut didasarkan atas suatu perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menentukan “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian kerja itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak.

Perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Perjanjian adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam membuat perjanjian, kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian sama dan sederajat”<sup>3</sup>.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha yang melandasi adanya hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menentu-

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

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menentukan pekerja adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk uang”.

Pengusaha dengan pekerja terikat dalam suatu perjanjian kerja yang melandasi adanya hubungan kerja, yang di dalamnya terkandung unsur-unsur:

- 1) pekerjaan;
- 2) upah;
- 3) kewenangan dari pihak pengusaha memberi instruksi, pimpinan, bimbingan kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan.

Pekerjaan yang dimaksud adalah yang dijadikan obyek perjanjian kerja. di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan definisi tentang pekerjaan, hanya saja ditentukan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa: “Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan”.

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menentukan:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan atau keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ketentuan mengenai upah yang diterima oleh pekerja ini merupakan suatu hak yang seharusnya diterima oleh pekerja setelah pekerja menjalankan kewajiban bagi perusahaan yaitu bekerja. Kewenangan dari pihak pengusaha memberi instruksi, pimpinan, bim-

<sup>3</sup> Syamsuddin, Mohd. Syaufii, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004.

bingan kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan.

Upah adalah "penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja".

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya, atas suatu pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah sebagai segala penghasilan, yang diterima oleh seorang pekerja, baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Berdasarkan Pengertian ini, yang masuk ke dalam pengertian upah adalah semua bentuk penerimaan yang diterima oleh pekerja, apapun bentuknya<sup>4</sup>.

Membayar upah tepat pada waktunya adalah kewajiban utama dan terpenting bagi pengusaha, dalam suatu ikatan kerja. Mengenai besar, bentuk, atau waktu pembayaran upah diserahkan kepada para pihak untuk mengaturnya sendiri, di dalam perjanjian. Apabila dalam membuat perjanjian kerja upah tidak diperjanjikan, upah di berikan menurut kebiasaan setempat atau dengan memperhatikan keadilan.

Hak pekerja untuk menerima upah timbul sejak saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir karena, hubungan kerja putus Pada saat dimulainya suatu hubungan kerja lazimnya disepakati pula waktu pembayaran upahnya. Dengan disepakatinya waktu pembayaran upahnya, akan dapat dengan mudah

diketahui apabila pengusaha telah terlambat membayar upah. Karena upah adalah kewajiban utama pengusaha dan nafkah bagi pekerja, setiap keterlambatan upah dapat dikenakan sanksi sebagai berikut; 1) keterlambatan hari ke-4 s/d hari ke-8 ditambah 5% tiap hari, 2) keterlambatan sesudah dari ditambah 1% tiap hari dan dengan ketentuan tambahan itu untuk satu bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang dibayar, dan. 3) apabila sesudah satu bulan upah belum dibayar, disamping membayar tambahan juga membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian kerja tidak ubahnya sebagai perjanjian umumnya, maka harus dibuat memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Perjanjian kerja dibedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu, sesuai dengan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu, atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

<sup>4</sup> Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.

Macam-macam perjanjian kerja, yaitu <sup>5</sup>:

- 1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan
- 2) perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditentukan oleh lamanya waktu kerja, sedangkan perjanjian kerja yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu disebut juga dengan perjanjian borongan yang ditentukan oleh selesainya pekerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, jika dibuat secara tidak tertulis, maka dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu. Hal ini secara tegas tertuang dalam Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Djumialdji mengemukakan bahwa macam-macam perjanjian kerja, yaitu: 1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan 2) perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditentukan oleh lamanya waktu kerja, sedangkan perjanjian kerja yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu disebut juga dengan perjanjian borongan yang ditentukan oleh selesainya pekerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disyaratkan dibuat secara tertulis, jika tidak tertulis, dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu, sesuai Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggu-

nakan bahasa Indonesia dan huruf latin; Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Meskipun perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu, namun tidak semua perjanjian kerja tersebut dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu. Batasan perjanjian kerja yang dapat dibuat untuk waktu tertentu ada pada Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap;
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu

<sup>5</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

- (7) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- (8) hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Jenis-jenis pekerja di antara pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan pekerja harian lepas, masih dijumpai adanya perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan yang membutuhkan pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja atau *outsourcing*.

*Outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *Outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan sebagai pengguna jasa dengan perusahaan sebagai penyedia jasa. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *Outsourcing*. Tetapi pengertian dari *Outsourcing* ini sendiri tersirat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 ini, yang isinya menyatakan bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Hal ini berarti bahwa di dalam *outsourcing* terjadi penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, sehingga terdapat dua perusahaan yaitu perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan dengan perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pekerjaan.

Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* dengan perusahaan pengguna *Outsourcing*

diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *Outsourcing*. Karyawan *Outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *Outsourcing* sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *Outsourcing*.

Di satu sisi menyerahkan pekerjaan di sisi yang lain penyerahan pekerjaan didasarkan atas perjanjian pemborongan. *Outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Mengenai perjanjian pemborongan, Pasal 1601 b KUH Perdata, menentukan sebagai berikut: "Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan".

*Outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *Outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu<sup>6</sup>.

Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* yaitu penghormatan atas hak-haknya di antaranya hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil sesuai dengan peraturan perundang-undangan, menjadi penting untuk mencegah kesewenang-wenangan penguasa yang mengatas namakan jabatannya dalam hal ini adalah Dinas tenaga kerja sebagai pihak yang melakukan pengawasan tenaga kerja.

Perjanjian kerja sistem *outsourcing* sangat rentan terhadap masalah yang berakibat terjadinya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial sebagai

<sup>6</sup> Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan, Sinar Grafika*, Jakarta, 2009.

suatu sebab terjadinya suatu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian hubungan industrial yang selama ini dikenal yaitu penyelesaian secara damai antara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja/buruh dengan pengusaha yang dikenal dengan penyelesaian secara bipartit.

Kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk melakukan uji materiil pasal 66 ayat (7) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 terhadap ketentuan pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka dapat dijelaskan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang dalam putusannya untuk menyatakan bahwa ketentuan pasal 64 ayat (7) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut mempunyai kekuatan hukum dan tidak ada instansi pembeding dalam arti putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan pasal 64 ayat (7) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 mempunyai kekuatan hukum untuk dilaksanakan, dengan demikian dasar berlakunya perjanjian kerja *outsourcing* adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

## KESIMPULAN

Perlindungan hukum pekerja *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketentuan pasal 64 ayat (7) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 bahwa hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Hubungan kerja dapat didasarkan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu

pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian *outsourcing* hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) 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 jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia angkutan pekerja/ buruh. Kenyataannya ketentuan pasal 64 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di lapangan banyak terjadi penyimpangan, yang merugikan pekerja.

Pasal 64 ayat (7) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 melalui pengajuan uji materi ke Mahkamah Konstitusi, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya No 27/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa pasal 64 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum dan kemudian Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 bahwa perusahaan penyedia tenaga kerja harus memenuhi persyaratan. Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan



kan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan jasa penunjang yang dimaksud meliputi usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan); usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh sebagaimana pasal 17 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012.

## DAFTAR BACAAN

### Literatur :

- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Husni, Lalu, et. All, *Dasar-dasar Hukum Perpekerja/buruhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1989.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii, *Norma Perundingan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004.

### Peraturan Perundang-undangan :

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

### Tentang Penulis :

Sugeng Adi Purnomo, lahir 1 September dan mendapatkan gelar sarjana hukum dari Universitas Surabaya dan menyelesaikan program agister ilmu hukum di Untag Surabaya. Saat ini menjadi pengajar di Fakultas Hukum Untag Surabaya dan menjabat sebagai kepala program studi strata satu (1) ilmu hukum. Selain mengajar, juga aktif dalam mengadvokasi serikat buruh. Dapat dihubungi di [sugenghadi@untag-sby.ac.id](mailto:sugenghadi@untag-sby.ac.id)

