

**BANTUAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
OUTSORCING PASCA PUTUSAN MK. NOMOR 27/PUU-IX/2011 TERKAIT
PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA**

ABDUL HIJAR ANWAR

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Padang
Abdulhijar61@yahoo.co.id

Abstract: Praktik *outsourcing* di Indonesia telah mengakibatkan pekerja *outsourcing* tidak menerima hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan, pekerja *outsourcing* juga tidak diberikan jaminan perlindungan atas keberlangsungan perkerjaa mereka. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akhirnya di uji kepada Mahkamah Konstitusi terkait Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Mahkamah Konstitusi dengan putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 memutuskan mengabulkan sebagian atas pasal-pasal yang diajukan, yaitu hanya Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) yang memuat mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Putusan Mahkamah Konstitusi, berdampak pada adanya perubahan terhadap pelaksanaan *outsourcing* dalam rangka melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan. Kondisi tenaga kerja *outsourcing* Sumatera Barat pada saat ini dilihat dari sengketa dari data di Pengadilan Hubungan Industial dan data Dinas Sosial Tenaga Kerja Sumatera Barat serta berita media masa harian lokal Sumatera Barat baik cetak atau online menyatakan masih banyak kasus sengketa pekerja *outsourcing* karena belum adanya perlindungan dan bantuan hukum ataupun sosialisasi terkait kepastian hukum dan hak-hak pekerja *outsourcing*. Sehingga hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi tidak terealisasi.

Keywords: Bantuan Hukum, Tenaga Kerja, Putusan MK.

Abstrak: Praktik *outsourcing* di Indonesia telah mengakibatkan pekerja *outsourcing* tidak menerima hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan, pekerja *outsourcing* juga tidak diberikan jaminan perlindungan atas keberlangsungan perkerjaa mereka. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akhirnya di uji kepada Mahkamah Konstitusi terkait Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Mahkamah Konstitusi dengan putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 memutuskan mengabulkan sebagian atas pasal-pasal yang diajukan, yaitu hanya Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) yang memuat mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Putusan Mahkamah Konstitusi, berdampak pada adanya perubahan terhadap pelaksanaan *outsourcing* dalam rangka melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan. Kondisi tenaga kerja *outsourcing* Sumatera Barat pada saat ini dilihat dari sengketa dari data di Pengadilan Hubungan Industial dan data Dinas Sosial Tenaga Kerja Sumatera Barat serta berita media masa harian lokal Sumatera Barat baik cetak atau online menyatakan masih banyak kasus sengketa pekerja *outsourcing* karena belum adanya perlindungan dan bantuan hukum ataupun sosialisasi terkait kepastian hukum dan hak-hak pekerja *outsourcing*. Sehingga hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi tidak terealisasi.

Kata Kunci: Bantuan Hukum, Tenaga Kerja, Putusan MK.

A. Pendahuluan

Pengaturan mengenai *outsourcing* baru pertama kali diatur di dalam regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), tetapi pengertiannya dapat diambil dari ketentuan yang terdapat pada Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang menyebutnya sebagai Perjanjian Pemborongan pekerjaan dan Perjanjian Penyediaan Jasa pekerja.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak disebutkan istilah alih daya atau pun *outsourcing* sehingga tidak pula ditemui pengertian tentang hal itu (Yuliandri, 2010), istilah inilah kemudian dalam praktik sehari-hari yang ditafsirkan sebagai *outsourcing*. Menurut Pasal 64, ada dua macam bentuk Perjanjian Kerja *outsourcing* yaitu Perjanjian kerja pemborongan pekerjaan dan perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja.

Untuk melaksanakan ketentuan perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja tersebut, selanjutnya diatur di dalam Pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan. Menurut pasal tersebut ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yakni antara lain perjanjian dibuat secara tertulis dengan bentuk perjanjiannya dapat dilakukan dalam Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sepanjang sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.

Adanya ketentuan yang memberikan pilihan dalam membuat perjanjian apakah dengan PKWT atau PKWTT mendorong pengusaha lebih memilih menerapkan PKWT walaupun pekerjaan yang diperjanjikan tersebut termasuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus ada pada perusahaan, atau dengan kata lain bertentangan dengan Pasal 59 yang menentukan bahwa perjanjian dengan PKWT dibuat hanya untuk pekerjaan yang sifatnya sekali selesai dan atau waktunya tertentu (Khairani, 2014).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan jenis penelitian deskriptif analitis yaitu menggambarkan bantuan hukum terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011. Pendekatan masalahnya dengan menggunakan yuridis sosiologis (*socio legal study*) yaitu pendekatan yang dilakukan terhadap norma hukum yang berlaku dihubungkan dengan fakta-fakta dilapangan (Peter Mahmud Marzuki, 2011) dan yuridis normatif (*normative legal study*) terkait peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana jenis penelitian adalah penelitian deskriptif analitis (Laurensius Arliman S).

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan konsep pengaturan *outsourcing* yang kurang jelas menimbulkan ketidakpastian pada hubungan kerja antara para pihak yang terkait dengan perjanjian kerja *outsourcing* yakni pemberi kerja, perusahaan pemborong dan atau perusahaan penyedia jasa dan pekerja *outsourcing* yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian dalam perlindungan pekerja (Khairani, 2012). Adanya ketidakpastian hukum dalam perlindungan kepada pekerja mendorong pihak pekerja melaksanakan pilihan hukum yakni mengajukan gugatan uji materil ke MK sebanyak 2 kali yang meminta supaya dilakukan pengujian terhadap ketentuan Pasal 64-66 (tentang alih daya/*outsourcing*). Pada gugatan pertama, MK berpendapat bahwa tidak ada permasalahan dalam pengaturan *outsourcing* sehingga putusan MK memperkuat kedudukan *outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan.

Kemudian gugatan yang kedua diajukan lagi oleh seorang pekerja pada Perusahaan Listrik Negara yang menggugat supaya ketentuan di dalam pasal 65 dan 66 dihapus karena tidak sesuai dengan prinsip yang dikandung dalam Pasal 27 dan Pasal 28 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang memberikan perlindungan untuk mendapat pekerjaan bagi setiap warga Negara. Putusan MK yang kedua menyatakan bahwa ada 2 frase di dalam Pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan tersebut yang dinyatakan tidak berlaku lagi. Dengan keluarnya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 maka Perjanjian Kerja *Outsourcing* dalam Pasal 65 – 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap inkonstitusional (*conditionally unconstitutional*) khususnya Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b. Amar putusan Mahkamah Konstitusi menghendaki perlunya menetapkan klausula perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* yaitu dengan menetapkan perlunya Perjanjian Kerja *outsourcing* diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan melalui *Transfer of Under Protection of Employment* (TUPE) jika pekerja *outsourcing* diikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Memang, sejak dikeluarkannya putusan MK tersebut masih terdapat perbedaan pandangan antara kalangan pekerja dan pengusaha. Guna menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi kemudian menindaklanjuti Putusan MK tersebut mengeluarkan surat edaran No. B.31/PHIJSK/I2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Kondisi Sumatera Barat pada saat ini pasca putusan MK dan keluarnya Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012, masih banyak mengalami kendala terkait pengaturan dan hak-hak pekerja *outsourcing*. Ketidakimbangan yang dialami pekerja kontrak ini, disebabkan jasa pelayanan tenaga kerja yang tidak punya badan izin. Sehingga pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan hak-haknya, seperti penerimaan gaji, tunjangan kesehatan, dan ketidakterbukaan terhadap peraturan kontrak yang sudah disetujui, terkadang kontrak tersebut tidak jalan sesuai perjanjian awal (Laurensius Arliman S, 2016).

Menurut Mahkamah Konstitusi, sehubungan dengan yang demikian hak pemohon untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah hak yang timbul karena pemohon telah melakukan pengorbanan berupa adanya prestasi kerja sehingga hubungan antara hak tersebut dengan Pemohon adalah sebagai pemilik hak. Sama halnya perlakuannya dengan hak kepemilikan terhadap benda atau hak kebendaan tersebut berwujud pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut.

Selanjutnya menurut Mahkamah Konstitusi bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai prestasi harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai tegegnan prestasi. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan hal tersebut menurut Mahkamah, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Demikian pula pertimbangan MK yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945]. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut akan terpenuhi apabila mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Dalam konsiderans (Menimbang) huruf d UU Ketenagakerjaan menyatakan, "... 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 keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha".

Demikian pula pertimbangan MK yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945]. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut akan terpenuhi apabila mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Dalam konsiderans (Menimbang) huruf d UU Ketenagakerjaan menyatakan, "... 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 keluarga Hukum sebagai pengembalian nilai keadilan menurut Radbruch menjadi ukuran bagi adil tidak adilnya tata hukum, nilai keadilan juga menjadi dasar dari hukum sebagai hukum, keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum, keadilan menjadi landasan

moral hukum dan sekaligus tolok ukur sistem hukum positif, kepada keadilanlah hukum positif berpangkal, sedangkan konstitutif, tanpa keadilan sebuah aturan tidak pantas menjadi hukum karena keadilan harus menjadi unsur mutlak bagi hukum sebagai hukum dalam hal tersebut telah diamanatkan dalam pasal 96 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apalagi jika bercermin dengan realitas yang terjadi di masyarakat bahwa tidaklah pantas dan adil bila seorang pekerja/buruh yang telah melakukan suatu prestasi atau melakukan kewajibannya untuk bekerja pada akhirnya tidak mendapat upah atau ganti kerugian atas prestasi tersebut, dapat dipastikan akan terjadi ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan yang dapat menciptakan rasa ketidakadilan di dalam masyarakat. nya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Laporan terkait pekerja *outsourcing* juga sudah banyak diterima oleh Lembaga Bantuan Hukum Padang, yang nantinya akan diloprnkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Permasalahan yang dilaporkan, antara lain, pemutusan hubungan kerja (PHK), gaji yang tidak dibayarkan, tunjangan hari raya (THR) yang tidak dibayarkan, kecelakaan kerja, pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), jam kerja yang melebihi ketentuan dan pembayaran upah di bawah standar upah minimum Propinsi Sumatera Barat.

Atas hal tersebut maka harus ada upaya dan proses bantuan hukum kepada pekerja *outsourcing* Sumatera Barat, agar hak-hak dan jaminan yang berkelanjutannya dapat dipenuhi, mengingat hal ini sangat penting di dalam kelanjutan hidup pekerja sebagai seorang manusia.

D. Penutup

Putusan Mahkamah Konstitusi, berdampak pada adanya perubahan terhadap pelaksanaan *outsourcing* dalam rangka melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan. Kondisi tenaga kerja *outsourcing* Sumatera Barat pada saat ini dilihat dari sengketa dari data di Pengadilan Hubungan Industrial dan data Dinas Sosial Tenaga Kerja Sumatera Barat serta berita media masa harian lokal Sumatera Barat baik cetak atau online menyatakan masih banyak kasus sengketa pekerja *outsourcing* karena belum adanya perlindungan dan bantuan hukum ataupun sosialisasi terkait kepastian hukum dan hak-hak pekerja *outsourcing*. Sehingga hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi tidak terealisasi.

Daftar Pustaka

- Burhan Bungin, 2010, *Analisi Data Penelitian Kualitatif, Pemahamam Filosofis Dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- I Made Pesek, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Kencana, Jakarta.
- J. Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 1994, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat (Edisi Ketiga)*, PT Gramedia, Jakarta.
- Khairani, 2014, *Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011*, Jurnal Konstitusi, Mahkamah Konstitusi, Volume 11, Nomor 4.
- Khairani, 2012, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Syiah Kuala, Tahun XIV, Nomor 56.
- Laurensius Arliman S, Urgensi Notaris Syari'ah Dalam Bisnis Syari'ah Di Indonesia, Jurnal Walisongo, Volume 24, Nomor 1, 2015.
- Laurensius Arliman S, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Tereksplotasi Secara Ekonomi Di Kota Padang*, Jurnal Arena Hukum, Universitas Brawijaya, Volume 9, Nomor 1, 2016.
- Laurensius Arliman S, *Peranan Metodologi Penelitian Hukum di Dalam Perkembangan Ilmu Hukum di Indonesia*, Soumatara Law Review, Volume 1, Nomor 1, 2018.

- M. A. Huberman, dan M. B. Miles, 1994, *Data Management and Analysis Methods*, dalam N.K. Denzin dan Y.S. Lincoln, (editor), *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Cetakan Ketujuh, Prenada Media Group, Jakarta.
- Rianto Adi, 2005, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, Jakarta.
- Yuliandri, 2010, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik, Gagasan Pembentukan Undang-Undang Yang Berkelanjutan*, Cetakan Kedua, Rajawali Press, Jakarta.