

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA *OUTSOURCING*  
BERDASARKAN PUTUSAN MK NOMOR 27/PUU-IX/2011**

**Oleh: DWI LIZA WATI  
Pembimbing I : Dodi Haryono, S.HI., S.H., M.H  
Pembimbing II: Junaidi, S.H., M.H  
Alamat: Jl. Karya I Blok C No 24  
Email: Dwie.Smart@yahoo.com  
HP. 081268270771**

***ABSTRAK***

Climate of increasingly tough competition makes the company seeks to improve efficiency of production costs (cost of production). Workers with a system of outsourcing in practice that outsourced workers are given only 1 hour resting of 12 hours of work, especially security, and is not given for a period of vacation time that has reached 1 (one) year or more. If the outsourced workers will ask leave of absence, the submission will not be considered on leave but permission kerja. Tujuan writing this essay, namely: First, to determine the legal reasoning of the Constitutional Court decision No. 27 / PUU-IX / 2011 in the case of petition for judicial review of Law No. 13 of 2003 on Employment of the Constitution of 1945. Second, to determine the legal implications of the decision of the Constitutional Court Number 27 / PUU-IX / 2011 on the legal protection for outsourced workers in Law No. 13 Year 2003 on Manpower.

This research is descriptive analysis of legal research because of the results of this study are expected to be obtained data describing thoroughly, clearly and systematically on the Legal Protection Against Workers in Labor Agreement With Outsourcing System in Indonesia. Data source is the primary legal materials, secondary law, and tertiary legal materials. Data collection for the study of normative law used literature study method or documentary studies. Was analyzed qualitatively analyzed the data by not using statistics or mathematics, or the like.

From the results of this study, there are two main things that can be inferred First, through the decision of the Constitutional Court provides protection to workers / labor outsourcing, in this decision reaffirms the rule against contract workers or workers must follow existing regulations by adding a guarantee continuity of workers in the contract. Decision of this Court is protective labor rights / labor, then the government needs strict monitoring of the implementation of outsourcing.

Keywords: Protection Law, Outsourcing Workers' Rights, Constitutional Court.

## **A. Pendahuluan**

Permasalahan lain yang terdapat dalam *outsourcing* yang ada pada prakteknya yaitu pekerja *outsourcing* hanya diberikan istirahat 1 jam dari 12 jam kerja khususnya security, dan tidak diberikan jatah cuti untuk masa kerja yang sudah mencapai 1 (satu) tahun atau lebih. Apabila pekerja *outsourcing* tersebut akan mengajukan cuti maka pengajuan tersebut tidak dianggap cuti melainkan ijin kerja. Padahal, pekerja *outsourcing* memiliki hak untuk cuti (tahunan) apabila telah memenuhi syarat masa kerja.

Pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik maupun mental, dan sosial pekerja/buruh. Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya, disamping sebagai pekerja/buruh pada perusahaan, tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya.

Selain hak untuk cuti, beberapa masalah pokok praktik *outsourcing* yang tidak benar terkait hak-hak pekerja *outsourcing*, antara lain pembayaran gaji yang tak sesuai, tidak adanya tunjangan-tunjangan (kesehatan, masa kerja), kontrak yang tidak diperpanjang.

*Judicial review* terhadap Pasal 59, Pasal 64, 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi, dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam skripsi berjudul “**Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pertimbangan hukum putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dalam perkara permohonan uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945 ?
2. Bagaimana implikasi hukum Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pertimbangan hukum putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dalam perkara permohonan uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Untuk mengetahui implikasi hukum putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*

dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dari penelitian yang penulis lakukan ini antara lain:

### a. Kegunaan akademis

Kegunaan akademis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pendalaman kajian sehubungan dengan fungsi hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum *Outsourcing* pada khususnya.

### b. Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi kepada pendidikan ilmu hukum mengenai pelaksanaan (*Outsourcing*).
2. Untuk memberikan sarana tambahan informasi terhadap pihak-pihak pelaku bisnis yang terkait dengan aktivitas *Outsourcing*.
3. Memberikan manfaat kepada para praktisi hukum khususnya yang bergerak dalam bidang Pemborongan Pekerjaan *Outsourcing*.

## D. Kerangka Teori

### 1. Perlindungan Hukum

Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu defenisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal*

*concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.<sup>1</sup>

Berdasarkan *Teori Nilai Kerja*, Marx memberi isyarat tentang bahaya kapitalisme, menurutnya bagi kapitalisme akumulasi kapital sama sekali tidak berhubungan dengan subjek produksi seperti pekerja/buruh. “Dalam konteks yang sangat paradok perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme financial, neo-leberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadapan-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain”.<sup>2</sup>

### 2. Hubungan Kerja

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim, hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan defenisi bahwa: “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, 2009, Hal.3

<sup>2</sup> Rachmad Syafa'at. *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: INTRANS Publising, Malang, 2008, Hal.3.

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah”.<sup>3</sup>

Secara umum pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.<sup>4</sup>

### 3. Teori tentang Hak

Hak moral merupakan hak yang menetapkan larangan atau kewajiban pada orang lain yang memungkinkan seseorang untuk memilih dengan bebas apa pun kepentingn atau aktivitas yang akan dilakukannya. Hak-hak moral semacam ini memiliki tiga karakteristik penting yang memberikan fungsi “pemungkinan” dan “perlindungan.”

- a. Hak moral sangat erat hubungannya dengan kewajiban. Jadi, hak moral memberikan kewajiban korelatif pada orang lain – baik itu kewajiban untuk tidak ikut campur tangan atau kewajiban untuk melakukan sesuatu yang positif.
- b. Hak moral memberikan otonomi dan kesetaraan bagi individu dalam mencari kepentingan-kepentingan mereka.
- c. Hak moral memberikan dasar untuk membenarkan tindakan yang dilakukan seseorang dan

untuk melindungi atau membantu orang lain.

### E. Kerangka Konseptual

Untuk memahami perlu didefinisikan beberapa istilah yang sesuai dan berkaitan dengan penelitian:

1. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.<sup>5</sup>
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>6</sup>
3. *Outsourcing* pekerjaan adalah istilah lain dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>5</sup> <http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html> diakses pada tanggal 8 Februari 2014

<sup>6</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> <http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html> diakses pada tanggal 8 Februari 2014

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah Penelitian ini bersifat deskriptif analisis karena dari hasil penelitian ini diharapkan diperoleh data yang menggambarkan secara menyeluruh

### **2. Sumber Data**

#### **a) Data Primer**

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Keputusan Menteri Transmigrasi No. Kep-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 5) Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksana Pekerja Kepada Perusahaan Lain.
- 6) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

#### **b) Data Sekunder**

Bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer, yaitu dapat berupa berbagai bahan pustaka atau literatur, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum, dan lainnya.

#### **c) Data Tertier**

yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum

primer dan sekunder, misalnya kamus, dan ensiklopedia.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Alat atau sarana yang digunakan dalam penelitian kepustakaan adalah studi dokumen, yaitu studi dengan cara mempelajari data baik berupa buku, laporan penelitian, perundangan, hasil seminar berkaitan dengan permasalahan.

### **4. Teknik Analisis Data**

Analisis data secara kualitatif Analisis secara kualitatif memperhatikan pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* dalam praktek dibandingkan dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang diteliti. Penarikan kesimpulan dengan metode deduktif yaitu kesimpulan yang bersifat umum ke dalam kesimpulan yang bersifat khusus.

## **G. PEMBAHASAN**

### **1. Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011**

Pengajuan uji materi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 dan Pasal 64 yang pada dasarnya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, berikut pelaksanaan pengajuan uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang

diajukan oleh; Nama : DIDIK SUPRIJADI, TTGL: Surabaya, 03 Desember 1972, Warga Negara : Indonesia, Pekerjaan : Swasta, Alamat : Jalan Pandegiling II Nomor 7, RT 002, RW 007, Kelurahan Tegalsari, Kecamatan Tegalsari, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

Bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML), jabatan: Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia;<sup>8</sup> Pemohon mengajukan perkara pada 21 Maret 2011, yang didaftarkan di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada hari Senin, tanggal 4 April 2011 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 127/PAN.MK/2011 dan diregistrasi pada hari Senin tanggal 4 April 2011 dengan Nomor 27/PUU-IX/2011, yang telah diperbaiki pada tanggal tanggal 11 Mei 2011.<sup>9</sup>

Aktivis buruh, serikat buruh, organisasi non pemerintah dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau pekerja kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*)

---

<sup>8</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

<sup>9</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>10</sup>

Setelah pengajuan uji materi terhadap Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 65 Ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b secara normatif norma yang ada bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan beberapa keputusan yaitu KEP Nomor. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, KEP No. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, lalu KEP No. 220/MEN/X/2004 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Gunanya menghindari eksploitasi pekerja untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, maka perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang

---

<sup>10</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

### 1. Permohonan Pengujian Undang-Undang

Status buruh atau pekerja kontrak ini pada kenyataannya berarti juga hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh atau pekerja Indonesia dan karenanya buruh atau pekerja merupakan bagian terbesar dari rakyat Indonesia, pada akhirnya juga akan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya.<sup>11</sup>

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” secara tertulis. Model yang kedua diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja

harus tetap mendapat perlindungan atas hakaknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

### 2. Pengujian Materiil atas Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dari sudut konstitusi memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat Pasal-Pasal *a quo* diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional.

Menghindari perbedaan hak antara pekerja pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja tersebut harus mengatur agar pekerja *outsourcing* tersebut menerima fair benefits and welfare tanpa didiskriminasikan dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 64 ayat (4) juncto Pasal 66 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 3. Pertimbangan Hukum

---

<sup>11</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

Penguji Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003), terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Sementara itu pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo* dan kedudukan hukum (*legal standing*).

Buruh atau pekerja kontrak yang dipekerjakan berdasarkan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada kenyataannya kehilangan hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial sehingga menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh atau pekerja Indonesia. Hal itu, disebabkan karena hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh atau

pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi. Buruh atau pekerja hanya sebagai sapi perahan para pemilik modal. Menurut Pemohon hal itu menyebabkan hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh atau pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh atau pekerja Indonesia, sehingga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>12</sup>

Sementara itu “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari

---

<sup>12</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011



perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>13</sup>

**H. Implikasi Hukum Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 Terhadap Perlindungan Hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

**1. Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi**

Implikasi dari putusan Mahkamah Konstitusi menjelaskan bahwa Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) ayat (6), ayat (8), ayat (9) serta Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf c, dan huruf d, ayat (3), serta ayat (4) UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Sementara itu Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (*conditionally unconstitutional*). Pertentangan norma dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b dengan UUD 1945, jika dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Maka implikasi dari uji materi UU Ketenagakerjaan maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan beberapa keputusan yaitu KEP Nomor. 100/MEN/VI/2004

tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, KEP No. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, lalu KEP No. 220/MEN/XI/2004 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.<sup>14</sup>

Sistem *outsourcing* tidak perlu dihapuskan namun diganti dengan norma baru dari uji materi Pasal-Pasal Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan secara bersyarat terhadap UUD 1945. Pasal-Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar 1945 .

- a. Pasal 65 ayat 7 yang menyebutkan Hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat 6 (perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis) dapat didasarkan atas PKWT atau PKWTT apabila memenuhi persyaratan di dalam Pasal 59, dan;
- b. Pasal 66 ayat 2 huruf b yang menyebutkan Perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a (adanya hubungan kerja

<sup>14</sup> <http://fh.unpad.ac.id/repo/2013/12/studi-kasus-putusan-mahkamah-konstitusi-nomor-27puu-ix2011-tentang-pengujian-materil-terhadap-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-terkait-perlindungan-hukum-terhadap-pekerjabu/>, akses 10 September 2014

<sup>13</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

antara buruh/pekerja dan perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja) adalah PKWT yang memenuhi persyaratan sebagaimana di dalam Pasal 59 (Syarat-syarat PKWT) dan atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Pekerja/buruh kontrak (PKWT) adalah pekerja/buruh yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Padahal di dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:

- a. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- b. Menyebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bila merujuk kepada aturan yang berlaku, jenis hubungan kerja PKWT (kontrak) hanya dapat diterapkan untuk 4 jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja lepas).

Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 65 ayat 6 dan ayat 7 UU Nomor 13

Tahun 2003 Tujuan dari pembuatan perjanjian kerja secara tertulis adalah:

- a. Untuk mendapatkan kepastian mulainya dan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- b. Untuk mempertegas dan memperjelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja.

Melalui putusan ini memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*post employment*). Perlindungan yang bisa diberikan oleh pemerintah terhadap pekerja/buruh dengan menyediakan upaya hukum agar hak-hak pekerja/buruh dapat terpenuhi. Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pemerintah adalah dengan pembaharuan hukum ketenagakerjaan dengan merevisi atau melakukan perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan.<sup>15</sup>

Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek, hak yang diberikan kepadanya juga dilengkapi dengan upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya, artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk

---

<sup>15</sup><http://irmadevita.com/2012/pro-kontra-pelaksanaan-outsourcing-pasca-putusan-mahkamah-konstitusi/>, Akses 11 September 2014

mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain memenuhi hak-hak mereka. Di dalam upaya perlindungan hukum ini, Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang di dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Kemudian lewat perubahan perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda.<sup>16</sup>

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain . Oleh karena dirasa bahwa ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam perundang-undangan sebelumnya yaitu Kepmenkertrans No. KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh dan Kepmenkertrans No.KEP/220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tidak lagi sesuai dengan perkembangan saat ini sehingga perlu dilakukan penyempurnaan.

## **2. Kesesuaian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dengan UUD dan UU**

---

<sup>16</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. 2000, hlm. 79

### **Ketenagakerjaan mengenai Hak-hak atas Pekerja/Buruh**

Pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang dijadikan sebagai unsur utama negara hukum merupakan jbaran dari konstitusi, bahwa negara ini berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan maka perlindungan merupakan jaminan kalau harkat dan martabat manusia memperoleh tempat yang layak di depan hukum dan pemerintah, manusia di dalam posisi ini merupakan subjek yang mendapat jaminan perlindungan hak-hak kemanusiannya.<sup>17</sup>

*Outsourcing* seharusnya memberikan dampak positif bagi semua pihak, perusahaan dan pekerja. Putusan ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Agar sistem *outsourcing* dapat terlaksana dengan baik, Hubungan antara Pemberi Pekerjaan (*user*) dan Penerima Pekerjaan (*vendor*) harus berdasarkan pada:<sup>18</sup>

1. Keseimbangan hak dan kewajiban antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan.
  - a. Hak Pengusaha, diantaranya adalah hak atas hasil kerja pekerja/buruh dan hak untuk mengatur, menegakkan disiplin dan hak untuk memberikan

---

<sup>17</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedia, 2006, hlm. 3

<sup>18</sup>

<http://trainingcorphr.wordpress.com/2012/05/10/menyiasati-putusan-mahkamah-konstitusi-no-27puu-ix2011/>, Akses 12 September 2014

sanksi terhadap pekerja/buruh. Sedangkan kewajiban pengusaha adalah menyediakan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan, memberikan perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif, membayar upah secara tepat waktu sesuai dengan yang diperjanjikan, menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh, menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan menghormati hak asasi manusia dalam hubungan kerja.

- b. Hak pekerja/buruh, diantaranya adalah hak atas upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, hak atas perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif, hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, hak kebebasan berserikat dan perlakuan hak asasi manusia dalam hubungan kerja serta hak-hak lain yang menurut peraturan perundang-undangan diberikan kepada pekerja/buruh. Sedangkan kewajiban pekerja/buruh diantaranya melaksanakan perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperjanjikan, melaksanakan tugas dengan baik, dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.

2. Keadilan. Hal ini dimaksudkan agar dalam proses kerja sama yang dilakukan oleh pihak pemberi

pekerjaan dengan penerima pekerjaan dilakukan seadil-adilnya.

3. Hak Asasi Manusia, menjadi asas dalam pelaksanaan kegiatan *Outsourcing* ini karena didalamnya mengandung hal-hal yang berhubungan dengan kebebasan manusia sebagai makhluk yang hidup dan memiliki hak-hak yang dimilikinya sejak lahir, sehingga dengan berlandaskan asas ini dimungkinkan tidak akan terjadi pertentangan dalam pelaksanaan kegiatan *outsourcing*. Sebagaimana yang diatur di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 2.<sup>19</sup>

Ada beberapa tingkat kewajiban yang harus dipenuhi oleh Negara dalam usahanya dalam pemenuhan pekerjaan yang layak. *The Right to Work*, *Levels of Obligation* (Tingkat Kewajiban) yang pertama adalah *The Obligation to respect* (Kewajiban untuk menghormati) dan *The Obligation to protect* (Kewajiban untuk melindungi), hal tersebut dilindungi di dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6 kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi, adil, bertanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja/buruh sesuai dengan hak konstitusionalnya, dan juga pada Pasal 78 sampai dengan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>19</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, DSS Publishing, 2006, hlm. 10

yang mengatur tentang waktu kerja, serta Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pengupahan.<sup>20</sup> *The Obligation to fulfil* (Kewajiban untuk memenuhi), seperti yang diatur di dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang kesejahteraan. Sebagai pemenuhan perlindungan dan hak-hak pekerja/buruh.<sup>21</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan di Inonesia diatur di dalam beberapa ketentuan seperti Peraturan Menteri No.03/MEN/1984 Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, tujuannya adalah;

- a. Mengawasi pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan
- b. Memberikan penerangan teknis tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada perundang-undangan ketenagakerjaan tentang hubungan kerja.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan di atas, maka jelaslah bahwa norma baru yang di keluarkan oleh Mahkamah Konstitusi bukan

untuk menghapuskan sistem outsourcing, melainkan menambahkan perubahan atas Pasal-Pasal yang disebutkan di dalamnya agar dapat melindungi dan memberikan hak-hak pekerja/buruh.

## I. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- a. Melalui diuji materi ini Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) poin b secara asas tidak berlaku, Sistem *outsourcing* tidak perlu dibubarkan, karena ada pekerjaan yang boleh di *outsourcing* oleh perusahaan namun harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Putusan MK ini memberikan kepastian hukum bagi pekerja yang di rekrut dengan sistem *outsourcing* mendapatkan hak sama dengan pekerja tetap bagi yang bekerja di bagian penting di perusahaan, perusahaan harus memberikan hak tenagakerja sebagaimana pekerja kontrak.
- b. Melalui putusan MK tidak membolehkan penghapusan *outsourcing*, namun hanya untuk pekerjaan tertentu saja dengan tingkat keselamatan kerja sangat kecil. Pemerintah membuat regulasi tentang pekerja yang bekerja melalui *outsourcing* melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan beberapa keputusan yaitu KEP Nomor. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

---

<sup>20</sup> Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta, Andi Offset, 2006, hlm. 64

<sup>21</sup> 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

KEP No. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, lalu KEP No. 220/MEN/X/.2004 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

## 2. **Saran**

1. DPR dan Pemerintah secara cepat segera melakukan perubahan dengan acuan norma baru ini ke dalam perubahan UU sesuai dengan Norma-norma yang dikeluarkan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011.
2. Di perlukan optimalisasi pengawasan pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi terutama oleh pemerintah hak-hak pekerja/buruh terpenuhi. Optimalisasi dilaksanakan sesuai dengan perturaran perundang-undangan yang berlaku.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuan di Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1995
- A. F.Stoner, James, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua, 1990
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2007
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, 2003

Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.* DSS Publishing, 2006

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2004

George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009

Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta, Andi Offset, 2006

Hanitijo Soemitro Ronny, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1982

Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008

Jehani Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedia, 2006

Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Citra Aditya Bakti 2003

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. 2000

Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008

Priambada, Komang, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Alih Daya Publishing, Jakarta, 2008.

Rianto, Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, 2004

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermasa, 2005

Sharief, Baqir Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Penerjemah: Ali Yahya, Penerbit Al-Huda, 2007

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press Tahun 1984

Sutedi, Andrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Syafa'at, Rachmat, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publisng, Malang, 2008

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-101/MEN/VI/2004

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

## **C. Jurnal**

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

## **D. Website**

[www.pikiran-rakyat.com](http://www.pikiran-rakyat.com), diakses pada tanggal 6 Februari 2014, Kamis.

<http://www.apindo.or.id>, Artikel "Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja", diakses tanggal 6 Februari 2014

Harian Jawa Pos, *Hapuskan Sistem Kontrak dan Outsourcing* Mayday 2008:

<http://www.google.co.id/> diakses, tanggal 7 Februari 2009.

<http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html> diakses pada tanggal 8 Februari 2014

<http://fh.unpad.ac.id/repo/2013/12/studi-kasus-putusan-mahkamah-konstitusi-nomor-27puu-ix2011-tentang-pengujian-materil-terhadap-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-terkait-perlindungan-hukum-terhadap-pekerjabu/>, akses 10 September 2014

<http://irmadevita.com/2012/pro-kontra-pelaksanaan-outsourcing-pasca-putusan-mahkamah-konstitusi/>, Akses 11 September 2014