

**PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF UU
KETENAGAKERJAAN
(Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)**

Ahmad Fathir Dean Ariandi

Program Pascasarjana FH UII; Jl. Cik Ditiro No.1 Yogyakarta;

Telp: (0274)-520661

082137904062;deanfathir92@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data deskriptif dalam praktik *outsourcing* menurut UU Ketenagakerjaan di sisi lain menemukan faktor utama perusahaan menerapkan praktik *outsourcing*. Pasca dilegalkan praktik *outsourcing* dianggap merugikan pekerja/buruh terutama masalah jaminan pekerjaan. Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 sebagai bentuk putusan atas *judicial review* terhadap pasal-pasal *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan memberikan solusi dalam permasalahan jaminan pekerjaan yakni diharuskan adanya klausul TUPE (*Transfer Undertaking Protection Employment*) tetapi pemerintah dalam hal justru mengakomodir putusan MK dengan SE (Surat Edaran) Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang justru bermasalah secara hierarki peraturan perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan sosiolegal karena menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dengan lembaga sosial terkait. Penelitian ini berusaha menggambarkan secara cermat fakta-fakta individu, kelompok, atau keadaan untuk menentukan fenomena yang terjadi dalam konteks ini sehingga disebut juga sebagai penelitian deskriptif. Objek yang diteliti adalah beberapa perusahaan yang melakukan praktik *outsourcing* di kota Balikpapan. Hasil penelitian menemukan bahwa praktik *outsourcing* di kota Balikpapan menemukan beberapa pelanggaran yakni adanya *vendor* yang belum berbadan hukum atau masih dalam bentuk CV sehingga melanggar UU Ketenagakerjaan pasal 65 ayat (3) di sisi lain klausul TUPE yang menjadi hasil putusan *judicial review* atas pasal-pasal *outsourcing* oleh MK tidak tertuang dalam perjanjian *outsourcing* padahal status pekerja masih dalam bentuk PKWT. Maraknya praktik *outsourcing* didominasi oleh faktor strategis karena perusahaan-perusahaan ingin fokus terhadap bisnis inti mereka sehingga pekerjaan maupun pekerja yang berada di luar fokus bisnis menggunakan sistem *outsourcing* yang serta merta bertujuan efisiensi dan pengoptimalan kegiatan bisnis inti dari suatu perusahaan.

Kata kunci : ***Outsourcing*; Putusan MK; Ketenagakerjaan**

ABSTRACT

This study aims to obtain descriptive data in the practice of outsourcing under the Labor Act on the other hand finds the main factor companies apply the practice of outsourcing. Post-legalized outsourcing practices are considered to be disserve to workers/laborers, especially the issue of job security. Decision of the Constitutional Court Number 27/PUU-IX/2011 as a form of judicial review of the articles of outsourcing in the Manpower Act provides solutions in the issue of job security that is required the clause of TUPE (Transfer Undertaking Protection Employment) but the government in terms of accommodating the decision of the Court with Circular Letter of Minister Number B.31/PHIJSK/2012 concerning Outsourcing and Working Agreement of Certain Time which is actually problematic in hierarchy of legislation. This research uses sociolegal approach method because it involves mutual relationship between law and related social institution. This research tries to illustrate the facts of individuals, groups, or circumstances to determine the phenomena occurring within this context so-called descriptive research. Objects studied are some companies that conduct outsourcing practices in the city of Balikpapan. The results of the study found that outsourcing practices in Balikpapan found some violations of the existence of vendors who have not legal entity or still in the form of CV in violation of Labor Law article 65 paragraph (3) on the other side of clause TUPE which result of judicial review decision on outsourcing by the Constitutional Court is not contained in the outsourcing agreement when the worker's status is still in the form of PKWT. The rise of outsourcing practices is dominated by strategic factors as firms want to focus on their core business so that jobs and workers outside the business focus use outsourcing systems that automatically aim at the efficiency and optimization of the core business activities of a company.

Keywords: *Outsourcing; Court Decisions; Employment*

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Pasca dilegalkan sistem *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan banyak menuai kontroversi, karena menurut Indrasari Tjandraningsih, selaku peneliti AKATIGA Pusat Analisis Sosial mengungkapkan bahwa sistem outsourcing menimbulkan tiga bentuk diskriminasi yang diterima oleh pekerja yakni perbedaan upah, status pernikahan yang membatasi akses mendapatkan pekerjaan,

dan hak dalam berorganisasi terutama dalam serikat buruh.¹ Pemerintah justru mereduksi kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja ataupun buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik kepada tingkat lokal maupun nasional dianggap tidak mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*) bagi pekerja ataupun buruh. *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja ataupun buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki celah-celah eksploitatif (upah murah, *non job security*, dan lain-lain) untuk para investor.² Dalam praktiknya *outsourcing* dianggap merugikan pihak buruh dikarenakan 4 hal yakni:

1. Hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap;
2. Upah yang lebih rendah dibanding buruh atau pekerja tetap;
3. Jaminan sosial yang dalam kategori minimal;
4. Tidak ada jaminan perkembangan karir.

Keempat hal di atas menyebabkan praktik *outsourcing* justru menyengsarakan pekerja ataupun buruh.³

Praktik *outsourcing* yang secara tidak langsung termuat di dalam Pasal 59, 64, 65 dan 66 UUK sempat diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi (MK) di tahun 2011 dikarenakan tidak sesuai bahkan bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1). Hal ini terjadi dikarenakan dalam praktiknya ketenagakerjaan cenderung mengarah kepada efisiensi secara berlebihan yang semata-mata meningkatkan investasi guna mendukung pembangunan ekonomi melalui kebijakan *outsourcing* ini berakibat pada hilangnya keamanan kerja (*job security*) bagi pekerja Indonesia, karena sebagian besar pekerja tidak akan lagi menjadi pekerja tetap, tetapi menjadi

¹

<http://lipi.go.id/berita/10-tahun-uu-ketenagakerjaan-outsourcing-masih-kontroversi/8725>, diakses pada tanggal 19 Desember 2017.

² Manuels Martins, 2013, *Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Outsourcing di Kota Yogyakarta*, Tesis Universitas Atmajaya, Yogyakarta, hlm. 1.

³ Umi Kholifah, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, dalam Laksanto Utomo, 2014, *Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Lex Publica Vol. I. No.1 November 2014, hlm. 2.

pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya.⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terkait permasalahan *outsourcing* pada akhirnya melahirkan dua model *outsourcing* guna menjamin hak-hak para pekerja yakni:

1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan⁵ bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.⁶

Fenomena perjanjian *outsourcing* di Balikpapan dirasakan memiliki polemik tersendiri terhadap pekerja walaupun telah ada putusan MK terkait praktik *outsourcing* karena menurut Muhammad Riyadi:

*“Ada saja perusahaan yang mempekerjakan para pekerja dengan kontrak outsourcing di bagian core business padahal hal ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat 2 huruf a yakni : “dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama” dan Pasal 66 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni : “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.*⁷

⁴ Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 6.

⁵ Prinsip pengalihan tindakan perlindungan atau *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) terdapat dalam butir [3.18] pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa “dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan *pekerjaan borongan* atau *penyediaan jasa pekerja/buruh* kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama, dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, *perusahaan penyedia jasa* baru tersebut harus melanjutkan *kontrak kerja* yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya”. <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f295d704fe05/penerapan-prinsip-pengalihan-perlindungan-dalam-pkwt-pasca-putusan-mk>.

⁶ Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 46-47.

⁷ Hasil diskusi dengan Muhammad Riyadi selaku wakil serikat buruh RSPB (Rumah Sakit Pertamedika Balikpapan) periode 2012-2014.

Hal yang sama dinyatakan pekerja berstatus *outsourcing* di salah satu perusahaan telekomunikasi di Balikpapan berinisial RA menyatakan bahwa:

”Praktik perjanjian kerja outsourcing tetap saja tidak mengikuti putusan MK karena dalam praktiknya tetap saja pekerja dikontrak maksimal hanya 2 tahun selebihnya tinggal ganti vendor saja atau bendera perusahaan outsourcing sehingga akan tetap jadi pekerja outsourcing terus selama bertahun-tahun atau ya dirumahkan (putus kontrak).”⁸

Hal ini memberikan kesan bahwa putusan MK terkait praktik *outsourcing* belum banyak dipahami secara luas sehingga perusahaan dapat bebas melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja, kehadiran negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan kepastian hukum atas hak-hak dasar pekerja atau buruh, malah justru sebaliknya yang terjadi, kehadiran negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja atau buruh. Sementara peran negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.⁹

Putusan MK yang mengatur norma hukum baru ditindak lanjuti dengan Surat Edaran (SE) Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi bermasalah dikarenakan SE merupakan salah satu bentuk *beleidregels* atau peraturan kebijakan yang dipergunakan pemerintah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan sehingga menimbulkan persoalan baru dikarenakan tidaklah relevan dengan ketentuan hierarki peraturan perundang-undangan.¹⁰ Tahun 2012 akhirnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi¹¹ (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan otomatis mengganti Keputusan Menteri (Kepmen) 101/2004 tentang

⁸Hasil diskusi dengan RA Karyawan di salah satu perusahaan bidang telekomunikasi di Balikpapan.

⁹Manuel Martins, *Op. Cit.*, hlm. 4.

¹⁰ Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta, hlm.216.

¹¹ Selanjutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi disingkat dengan Permenakertrans.

Tata cara perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh. Kepmen 220/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Studi mengenai praktik *outsourcing* dalam prespektif UU Ketenagakerjaan (Studi atas beberapa perusahaan di Kota Balikpapan), dirasa tidak akan berbeda jika penelitian yang sama dilakukan di daerah yang lain, karena secara substansial praktik *outsourcing* adalah hasil dari spekulasi yang berfungsi secara mandiri yang merujuk daripada UU Ketenagakerjaan sebagai landasan yuridisnya, dan praktik *outsourcing* juga merupakan sebuah sistem yang otonom dengan logika dan dinamikanya sendiri.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah implementasi *outsourcing* dilihat dari prespektif UU Ketenagakerjaan oleh beberapa perusahaan di Kota Balikpapan?;
2. Bagaimanakah implementasi norma hukum praktik *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011?;
3. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi praktik *outsourcing* oleh perusahaan-perusahaan di Kota Balikpapan?.

Tujuan penelitian

1. Menganalisis dan memahami praktik *outsourcing* dilihat dari UU Ketenagakerjaan di beberapa perusahaan yang berada di Kota Balikpapan;
2. Menganalisis dan memahami implementasi norma hukum terkait praktik *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011.
3. Mengungkapkan dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi praktik *outsourcing* di beberapa perusahaan yang ada di Kota Balikpapan.

B. Metode Penelitian

Tipe, Pendekatan, dan Objek Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian non-doktrinal dengan pendekatan sosiolegal (*socio-legal approach*). Disebut demikian karena penelitian menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dengan lembaga sosial terkait.¹² Objek yang diteliti adalah praktik *outsourcing* dan sistem hukum yang melingkupinya di kota Balikpapan. Penelitian ini menggambarkan secara cermat karakteristik dari fakta-fakta (individu, kelompok, atau keadaan), dan untuk menentukan fenomena yang terjadi dalam konteks ini penelitian yang akan diteliti disebut penelitian deskriptif.¹³

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer “ialah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya”,¹⁴ yang dalam hal ini bersumber daripada 2 komponen yakni Informan, dan Responden¹⁵. Data sekunder bersumber daripada dokumen-dokumen tertulis yang berupa: perjanjian kontrak kerja *outsourcing*, jurnal-jurnal ilmiah, dokumen-dokumen, buku-buku, tesis, disertasi, majalah, koran, arsip-arsip, perundang-undangan, dan berbagai referensi yang relevan dengan permasalahan daripada penelitian.

Instrumen Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian kualitatif karena itu instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data, peneliti melakukan kegiatan pengumpulan data dengan cara : 1). Wawancara; 2). Observasi; 3). Studi Dokumen (tertulis dan tidak tertulis).

Analisis Data

¹² J. Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit PT. Rineka Cipta, hlm. 3.

¹³ Rianto Adi, 2004, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, hlm. 58.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 1.

¹⁵ Informan adalah orang atau individu yang memberikan informasi data yang dibutuhkan oleh peneliti sebatas yang diketahuinya dan peneliti tidak mengarahkan jawaban sesuai dengan yang diinginkan. Responden adalah orang atau masyarakat yang terkait dengan pokok masalah. Lihat Salim HS dan Erlies SN, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 25.

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model penelitian kualitatif dari Matthew B. Miles dan A. Michael Haberman yang terdiri dari kegiatan pengumpulan data (*data collecting*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan simpulan/verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*).¹⁶

Validasi Data

Agar data tetap terjamin validitas dan objektivitasnya maka digunakan teknik pemeriksaan triangulasi. Dalam penelitian ini digunakan triangulasi sumber dan teknik metode¹⁷. Triangulasi sumber dan teknik dilakukan dengan cara melakukan verifikasi antara sumber data dan teknik yang satu dengan data lainnya, baik yang diperoleh lewat metode wawancara, observasi, studi dokumentasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan

Kewenangan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan didasarkan pada ketentuan Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Berdasarkan ketentuan tersebut telah tersusun kewenangan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan. Kota Balikpapan, kewenangan dalam hal Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dan

¹⁶ Sugiyono, 2010, *Metode Pendekatan Pendidikan Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung, hlm. 247-253.

¹⁷Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber dan Triangulasi teknik menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda. Misalnya: data diperoleh dari wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar, atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda, Baca *Ibid*, hlm. 274.

menjadi tanggungjawab unit kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Balikpapan.

Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Balikpapan, pada tahun 2016 jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Balikpapan ada sebanyak 11.046 orang yang belum ditempatkan. Jika dirinci berdasarkan jenis kelamin, pencari kerja laki-laki ada sebanyak 6.602 orang (54.9 persen), dan pencari kerja perempuan ada sebanyak 4.984 orang (45.1 persen). Jumlah ini mengalami peningkatan cukup besar yakni 66.2 persen dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Jika dilihat menurut tingkat pendidikannya, proporsi terbesar dari pencari kerja ini adalah mereka yang berpendidikan SMA dan Strata-1 (S1). Kelompok ini mendominasi jumlah pencari kerja terdaftar dengan proporsi 78.85 persen, dengan rincian kelompok lulusan SMA sebanyak 49.95 persen dan kelompok lulusan S1 sebanyak 28.91 persen. Sisanya secara berurutan (dari besar ke kecil) jumlah pencari kerja terdaftar yang belum ditempatkan antara lain dari lulusan SD, SMP, Diploma, dan S2.¹⁸

Bahkan Menurut Tirta Dewi selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan jika mengacu kepada data BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Balikpapan, Balikpapan dalam masalah pengangguran berada pada nomor dua tertinggi untuk angka penganggurannya. Tahun 2017 mencapai 10,39 persen yakni 31.000 orang dari jumlah angkatan kerja yang mencapai 298.000 orang.¹⁹ Jumlah pengangguran di Kota Balikpapan yang terus mengalami peningkatan disebabkan oleh adanya berbagai faktor, di antaranya sebagai berikut:²⁰

- a. Kendala Faktor Sumber Daya Manusia (SDM)
- b. Banyak Lowongan Pekerjaan yang Tidak Terpenuhi
- c. Kompetensi Pencari Kerja Setempat Kurang
- d. Pertimbangan Pengaruh Inflasi terhadap UMK.
- e. Pencari kerja tidak melapor kembali setelah mendapatkan pekerjaan.

¹⁸ BPS Kota Balikpapan, 2017, *Statistik Daerah Kota Balikpapan 2017*, Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan : Balikpapan, hlm. 10.

¹⁹ <https://www.cendananews.com/2018/01/angka-pengangguran-di-balikpapan-meningkat.html>

²⁰ Bappeda, 2015, *Laporan Akhir Pengangguran Riil Kota Balikpapan*, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Balikpapan : Balikpapan, hlm. 28

Pelanggaran Praktik *Outsourcing* di Beberapa Perusahaan Perspektif UU Ketenagakerjaan

Perjanjian Borongan Pekerjaan PT. Sucofindo dengan CV. Andilla Riqullah bisa dilihat dalam Perjanjian Pengadaan Pelaksanaan Pekerjaan Jasa Borongan Pekerjaan Cleaning Service Gedung Utama PT Sucofindo (Persero) Cab. Balikpapan antara Perusahaan Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia Cabang Balikpapan dengan CV. Andilla Riqullah Nomor: 071/BPP-IV/UMU/2016 dari judul perjanjian maka dapat dimaknai perjanjian yang digunakan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Aspek perjanjian pemborongan pekerjaan memiliki beberapa karakteristik sesuai pemikiran Juanda Pangaribuan yakni jenis pekerjaan, komisi/*upah*, unsur perintah, dan tempat pekerjaan dilakukan.²¹

Syarat perusahaan pemborong pekerjaan dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 65 ayat (3) menyebutkan bahwa : "*Perusahaan lain sebagaimana maksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum*". Hal yang sama juga diatur dalam Permenaker Pasal 12 : "*Perusahaan penerima borongan harus memenuhi persyaratan: a. berbentuk badan hukum; b. memiliki tanda daftar perusahaan; c. memiliki izin usaha; dan d. memiliki wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.*"

Pada pemahaman UU Ketenagakerjaan maupun Permenaker sudah dijelaskan bahwa perusahaan penerima borongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum tetapi dalam hubungan hukum perjanjian antara Sucofindo dan AR, AR selaku penerima borongan pekerjaan masih dalam bentuk CV (*Commanditaire Venootschap*). Hal ini terjadi karena dalam menurut pihak AR dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. Kep. 220/Men/X/2004 dalam Pasal 3 ayat (2) memberikan peluang pemborong pekerjaan tidak berbentuk badan hukum.²² Bunyi Pasal tersebut sebagai berikut :

²¹ <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57749322e840f/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>

²² Wawancara dengan Bagus selaku koordinator man power supply (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

"Ketentuan mengenai badan hukum dikecualikan bagi: a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang; b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang."

Ketentuan seperti ini akan menimbulkan pertentangan dalam norma itu sendiri karena norma hukum dalam Kepmenakertrans bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan hal inilah yang menurut Khairani sebagai inkonsistensi pengaturan yang menyebabkan ketidaksinkronan dan mereduksi kepastian serta perlindungan hukum bagi pekerja.²³

Konsekuensi hubungan hukum antara pekerja AR dengan Sucofindo seharusnya beralih menjadi pekerja Sucofindo dikarenakan dalam Pasal 65 ayat (8) yang menjelaskan ketika tidak terpenuhinya syarat-syarat pekerjaan dan tidak berbadan hukumnya perusahaan penerima borongan pekerjaan maka status pekerja yang semula sebagai pekerja dari pemborong pekerjaan beralih menjadi pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Perjanjian Kerjasama antara PT. Pertamina Bina Medika (Rumah Sakit Pertamina Balikpapan/RSPB) dengan PT.Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Tentang Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang digunakan adalah perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja.

Jenis pekerjaan di sini dapat dipahami dalam UUK Pasal 66 ayat (1) menegaskan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan penunjang disini dimaksudkan dalam Permenaker 19 Tahun 2012 dalam Pasal 17 ayat (3) ada 5 yakni: pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), jasa pengamanan (*security*), jasa penunjang pertambangan dan perminyakan, dan penyediaan

²³ Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 112

angkutan (*driver*). PKSS sendiri dalam menentukan jenis pekerjaan yang dioutsourcingkan ada 4 yakni: *cleaning service*, satpam, *driver*, dan pekerjaan penunjang yang tidak termasuk dalam *core business* terkait dengan industri perbankan PKSS tidak menyediakan jasa perkerja terkait *teller officer* dan *admin* karena menurut mereka dalam industri perbankan 2 hal tersebut masuk kedalam *core business* perbankan karena menyimpan data nasabah.²⁴ Pemahaman yang sama juga dipaparkan oleh pihak RSPB yakni melalui kepala SDM Endang Sriyati :

*"Tenaga kerja outsource di RSPB ditujukan kepada tenaga kerja supporting bukan kepada tenaga kerja ahli dalam industri kesehatan tenaga kerja ahli adalah dokter, perawat, petugas laboratorium dan tenaga kerja supporting disini adalah satpam, petugas maintenace ac dan alat-alat elektronik, cleaning service, petugas parkir dan petugas catering."*²⁵

Perjanjian penyediaan jasa pekerja pada dasarnya adalah *outsourcing* pekerja yang objeknya adalah pekerja.²⁶ Dalam perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS terkait objek perjanjian hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka (2) yakni:

"Jasa penyedia tenaga kerja kebersihan gedung adalah jasa yang diserahkan pihak kedua (PKSS) kepada pihak pertama (RSPB) berupa pelaksanaan kegiatan pembersihan gedung Rumah Sakit Pertamina Balikpapan secara rutin dan sejenisnya yang dalam hal ini pihak kedua bertanggung jawab secara langsung kepada tenaga kerja yang dipekerjakan di lokasi pihak pertama, untuk selanjutnya disebut pekerjaan".

Objek perjanjian juga ditemukan dalam Pasal 2 yang berbunyi:

"Yang menjadi objek perjanjian ini adalah pelayanan jasa penyedia tenaga kerja kebersihan gedung Rumah Sakit Pertamina Balikpapan termasuk Poliklinik Panorama, Balikpapan Autisme Center, Training Center, dan Gatu dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 70 (tujuh puluh) orang."

²⁴ Wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

²⁵ Wawancara dengan kepala SDM RSPB Ibu Endang Sriyati tanggal 8 September 2017

²⁶ Khairani, *Op.Cit.*, hlm.118

Dari kedua Pasal di atas menjelaskan bahwa objek perjanjian adalah pelayanan jasa bahkan ditekankan dalam Pasal 1 ayat (2) bahwa objek perjanjian adalah pekerjaan bukan pekerja. Hal ini justru menjadi rancu karena cenderung menyama-ratakan antara perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja, hal ini terjadi karena dalam UU Ketenagakerjaan sendiri pada Pasal 64 berbunyi : "*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis*".

Padahal konstruksi hukum di antara kedua perjanjian tersebut berbeda perjanjian penyediaan jasa pekerja bisa dikategorikan sebagai hal yang baru karena perjanjian pemborongan pekerjaan sudah lebih dahulu dikenal dalam KUHPerdara melalui Buku III Bab 7A Pasal 1601. Konstruksi hukum perjanjian penyediaan jasa pekerja pada dasarnya ketika perusahaan yang membutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaannya, tetapi yang merekrut pekerja diserahkan kepada perusahaan lain atau yang disebut juga dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.²⁷

Masalah yang muncul menurut Rinto W. Samaloisa konstruksi sistem *outsourcing* seperti ini telah menjadikan manusia yang seharusnya menjadi subjek hukum tetapi berubah menjadi objek dari terjadinya perjanjian penyediaan jasa pekerja, jika merujuk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara dimana untuk mencapai terjadinya perjanjian harus memenuhi syarat subjektif dan objektif. Syarat subjektif melekat eksistensi para pihak dalam konteks ini adalah manusia sedangkan syarat objektif adalah suatu prestasi dari perjanjian tetapi dengan berubahnya posisi manusia/pekerja menjadi objek akan mengaburkan eksistensi dari masing-masing syarat baik subjektif ataupun objektif.²⁸

Syarat perlindungan pekerja perjanjian penyediaan jasa untuk kegiatan jasa penunjang, jika melihat UU Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c harus memuat persyaratan sebagai berikut : "*Adanya perlindungan upah*

²⁷ Khairani, *Op.Cit.*, hlm.109-110

²⁸ Rinto W. Samaloisa, 2016, "*Outsourcing Kontradiksi antara Konsep Hukum dan Praktik*", Media Nusa Creative: Malang, hlm. 58-59.

dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja"

Jika dikaitkan dengan perjanjian kerja antara PKSS dengan pekerja dalam persoalan perlindungan pekerja dapat dilihat dalam Pasal 4 tentang kewajiban pihak pertama (PKSS) dari rumusan isi Pasal 4 dapat disimpulkan hak-hak yang didapat pekerja sebagai berikut: Upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan libur nasional, *lumpsum* perjalanan dinas dari pihak rekanan/*user* (RSPB), upah lembur, cuti, tunjangan hari raya keagamaan, BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, BPJS Kesehatan, dan yang terakhir uang pesangon.

Rumusan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja antara PKSS dengan pekerja secara umum sudah sesuai dengan ketentuan Permenaker tetapi jika melihat lebih rinci klausul jaminan atas kelangsungan bekerja atau TUPE tidak termuat di dalam perjanjian kerja.

Inkonsistensi Norma Hukum Praktik *Outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan

Praktik *outsourcing* dalam kajian teoritis di tataran norma memiliki beberapa hal yang inkonsisten bahkan kontradiktif baik dalam lingkup UU Ketenagakerjaan sendiri hingga Permenaker No. 19 Tahun 2012. *Pertama*, terkait dengan hubungan kerja dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja dalam UU Ketenagakerjaan mengharuskan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing*, padahal pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja berada pada perusahaan pemberi pekerjaan (*user*) hal ini justru bertentangan dengan konsep daripada hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15, bahwa hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing* tidak terpenuhi karena unsur yang melekat terhadap hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah.²⁹

²⁹ Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 256

Kedua, sehubungan dengan syarat-syarat penyerahan pekerjaan dan konsekuensinya jika tidak terpenuhinya syarat tersebut dalam ketentuan pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika syarat yang disebutkan dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, b, dan d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Hal ini justru membingungkan karena pada dasarnya perihal hubungan kerja perjanjian penyedia jasa sudah tidak memenuhi unsur hubungan kerja.³⁰

Ketiga, ketentuan dalam Pasal 15 dan 19 Permenaker karena didalamnya justru bertentangan dengan Putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011 yang menyatakan hubungan kerja tidak boleh didasarkan pada PKWT jika tidak sesuai dengan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Pasal 15 menyebutkan bahwa hubungan kerja antara perusahaan penerima borongan dengan pekerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sedangkan dalam Pasal 19 huruf c memuat hal yang sama dari kedua Pasal ini memberikan peluang membuat perjanjian dengan PKWT meskipun akan bertentangan dengan jenis pekerjaan yang seharusnya dibuat dengan PKWTT.³¹

Praktik *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

MK menemukan fakta-fakta hukum terhadap praktik *outsourcing* yang akhirnya berkesimpulan dan mengambil putusan konstitusional bersyarat dalam Putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011. Argumentasi dari putusan konstitusional bersyarat, putusan tidak konstitusional bersyarat juga disebabkan berdasarkan pada amar putusan yang diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang No.24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, yakni: permohonan tidak dapat diterima, permohonan dikabulkan, dan permohonan ditolak, maka akan sulit untuk menguji undang-undang, dimana sebuah undang-undang seringkali mempunyai sifat yang dirumuskan secara umum, padahal dalam rumusan yang sangat umum itu belum

³⁰ Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 259

³¹ *Ibid.*, hlm. 287

diketahui apakah dalam pelaksanaannya akan bertentangan atau tidak dengan UUD 1945.³² Tidak konstitusional bersyarat dalam glosari istilah hukum memiliki arti yakni suatu muatan norma yang dianggap tidak sesuai konstitusi (bertentangan dengan konstitusi) bila dimaknai sesuai yang ditentukan MK.³³

Putusan MK No.27/PUU-IX/2011 perihal pengujian UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 termasuk kedalam putusan yang tidak konstitusional bersyarat sebagaimana dalam amar putusan *a quo* dinyatakan bahwa: Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan adalah *conditionally unconstitutional*.³⁴ MK mengajukan dua model perlindungan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* yang dimuat dalam pertimbangan hukumnya. *Pertama*, mensyaratkan agar dalam perjanjian kerja sistem *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. *Kedua*, untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* yang telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan, harus dilakukan *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* atau Prinsip Pengalihan Tindakan Perlindungan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dikaitkan dengan pengalaman kerjanya.³⁵

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Praktik *Outsourcing* oleh Perusahaan-perusahaan di Kota Balikpapan

Alasan yang mendorong praktik *outsourcing* pada suatu perusahaan didasarkan kepada pengurangan biaya produksi dan mengurangi beban resiko sebagaimana yang disampaikan Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati

³² Muchamad Ali Safaat *et.al*, 2010, "*Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*", Sekretariat Jendral Mahkamah Konstitusi: Jakarta, hlm. 143-144.

³³ Abdul Manan *et.al*, 2008, "*Meliput Mahkamah Konstitusi: Panduan Bagi Jurnalis*", Mahkamah Konstitusi, Aliansi Jurnalis Independen, dan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia : Jakarta, hlm.74.

³⁴ Iskandar Muda dan Muhammad Khadafi, 2013, "*Penerapan Konsep Hukum Pembangunan Ekonomi dalam Upaya Pencegahan Eksploitasi Pekerja Alih Daya*", Jurnal Yudisial Vol.6., hlm.26.

³⁵ Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm.44.

Pakpahan,³⁶ sedangkan menurut Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto alasan suatu perusahaan melakukan *outsourcing* penyerahan pekerjaan kepada pihak yang lebih profesional dan konsentrasi terhadap *core business*.³⁷ Faktor substansial daripada praktik *outsourcing* menurut Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto ada 2 yakni sebagai berikut:

Faktor Strategis

Pada dasarnya aspek utama dari faktor strategis adalah penyerahan pekerjaan terhadap pihak yang lebih profesional dan agar perusahaan dapat konsentrasi lebih terhadap *core business* dari hasil wawancara terhadap perusahaan RSPB, PKSS, dan AR menjelaskan pemahaman yang sama sebagaimana diungkapkan oleh kepala SDM (Sumber Daya Manusia) RSPB Endang Sriyati bahwa : *"Ketika semua pekerjaan kita pegang akan tidak efisien. Pada dasarnya semua perusahaan punya kebijakan terkait outsource, dalam industri kesehatan kita fokus terhadap profesi-profesi kesehatan sedangkan yang supporting baru kita menggunakan jasa outsourcing."*³⁸

Begitupula dengan pihak PKSS menjelaskan bahwa *"Perusahaan menggunakan pekerja outsourcing karena user ingin fokus terhadap core business, PKSS selalu menjamin komunikasi dan koordinasi untuk menciptakan kualitas SDM yang terjaga, dan layanan terbaik."*³⁹ Koordinator Man Power Supply CV. Andilla Riqullah, Bagus juga memberikan pemahaman yang sama bahwa : *"Perusahaan menggunakan jasa pekerja outsourcing dikarenakan memudahkan perusahaan pemberi kerja untuk mengelola usahanya tanpa adanya hambatan, kecuali bagi pekerja core business."*⁴⁰

³⁶ Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, 2010, *"Konflik Kepentingan Outsourcing Dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003"*, BIS: Jakarta, hlm. 116-118.

³⁷ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2003, *"Proses Bisnis Outsourcing"*, Grasindo: Jakarta, hlm. 36-37.

³⁸ Wawancara dengan kepala SDM RSPB Ibu Endang Sriyati tanggal 8 September 2017

³⁹ Wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

⁴⁰ Wawancara dengan Bagus selaku Koordinator Man Power Supply (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

Dari penjelasan dari para pihak yang menjalankan praktik *outsourcing* di Balikpapan sesuai dengan aspek utama daripada faktor strategis dimana perusahaan selalu membutuhkan pekerja yang profesional yang secara khusus menangani bagian *supporting* dalam bisnisnya agar dapat berkonsentrasi penuh di wilayah *core business*.

Faktor Jangka Panjang

Faktor ini menjadi salah satu aspek substansial ketika perusahaan melakukan praktik *outsourcing* yang aspek utamanya adalah menciptakan kerjasama dengan waktu yang lama serta berkembangnya kemitraan bisnis. Jika dikaitkan dengan praktik di Balikpapan menurut PKSS:⁴¹

"Kemitraan bisnis dalam praktik outsourcing cukup sulit diprediksi dikarenakan cukup banyak perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan pekerja terkadang proyek-proyek yang kami dapatkan juga tidak diperpanjang dikarenakan banyak faktor dari evaluasi pekerja maupun perusahaan lain yang menaruh harga lebih murah saat prosesi tender otomatis user menggunakan perusahaan lainnya."

Menurut pihak RSPB pun demikian :⁴²*"Jika untuk berkembang menjadi mitra bisnis sangat dimungkinkan tetapi itu bukan hal yang pasti karena kita perlu mengevaluasi kinerja daripada vendor jika baik maka akan terus dilanjutkan sedangkan ketika performanya turun akan berimbas pada proyek selanjutnya dan kemungkinan menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja lain"*. Dari penjelasan sebelumnya memberikan keterangan bahwa faktor jangka panjang ini tidak selalu menjadi aspek utama mengapa perusahaan melakukan praktik *outsourcing* karena faktor ini di realita sangat terpengaruh dengan performa dari pihak *vendor* dari prosesi *tender* hingga evaluasi pasca selesainya kontrak perjanjian *outsourcing*. Pihak AR juga memberikan keterangan yang tidak jauh berbeda dibandingkan dengan pernyataan perusahaan-perusahaan lainnya:⁴³

⁴¹ Wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

⁴² Wawancara dengan kepala SDM RSPB Ibu Endang Sriyati tanggal 8 September 2017

⁴³ Wawancara dengan Bagus selaku Koordinator *Man Power Supply* (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

"Faktor kemitraan bisnis untuk kegiatan outsourcing jangka panjang menjadi salah satu faktor penting perusahaan melakukan praktik outsourcing karena pihak user menginginkan pekerja supporting yang sustain jika mengganti-ganti vendor pekerja juga akan kembali dilakukan penyesuaian-penyesuain sehingga kemitraan bisnis untuk jangka panjang menjadi salah satu faktor penting, tetapi harus menyesuaikan kinerja daripada pekerjaan yang diborongkan jika kinerja asal-asalan kemitraan bisnis tidak akan terjadi."

Faktor jangka panjang memiliki peranan penting karena setiap perusahaan pemberi pekerjaan (*user*) berharap agar setiap pekerjaan yang diberikan berlangsung bukan dalam waktu singkat melainkan dalam jangka waktu yang panjang sehingga proses penyesuaian terhadap pekerjaan tidak mengulang jika masa kontrak pemborongan pekerjaan atau penyediaan pekerja telah habis melainkan berlanjut karena *vendor* dipandang telah berpengalaman dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan, tetapi realitanya perlu juga evaluasi terhadap kinerja *vendor*.

D. Penutup

Simpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka dalam bab ini terdapat kesimpulan sebagai berikut;

1. Pelaksanaan praktik *outsourcing* dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan di Kota Balikpapan tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan pasal 65 ayat (3) karena vendor pemborong pekerjaan berstatus sebagai CV padahal vendor pemborongan pekerjaan diharuskan berbadan hukum, sedangkan praktik *outsourcing* dalam bentuk perjanjian penyediaan jasa pekerja berjalan sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.
2. Putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011 mengeluarkan norma baru dalam praktik *outsourcing* yang mengharuskan memuat klausul TUPE dalam perjanjian *outsourcing* ketika pekerja berstatus PKWT dan dalam praktiknya di Kota Balikpapan telah menjalankan hasil putusan MK dengan memuat klausul TUPE di dalam perjanjian pemborongan

pekerjaan, berbeda halnya dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang tidak memuat klausul TUPE padahal pekerja yang di-*outsource* masih berstatus PKWT sehingga praktik ini melanggar norma hukum karena putusan MK setara dengan UU.

3. Faktor dominan perusahaan-perusahaan di Kota Balikpapan melakukan praktik *outsourcing* adalah dalam aspek strategis perusahaan melakukan *outsourcing* karena ingin fokus terhadap *core business* sehingga menggunakan pekerja *outsource* yang profesional dari perusahaan lain agar setiap kegiatan bisnis yang mereka lakukan berjalan secara maksimal, sedangkan faktor jangka panjang yakni untuk menjalin kemitraan dalam kegiatan *outsourcing* bukanlah menjadi faktor utama karena adanya kualifikasi lain yang mempengaruhi faktor ini, kualitas kinerja *vendor* sangat mempengaruhi faktor jangka panjang sehingga faktor jangka panjang tidak menjadi faktor utama perusahaan melakukan praktik *outsourcing*.

Saran

Dari hasil analisis di atas, maka penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan praktik *outsourcing*, baik itu pihak RSPB dan PT.SUCOFINDO sebagai *user* maupun pihak CV.AR dan PT.PKSS sebagai *vendor*, kemudian Disnaker kota Balikpapan sebagai pengawas praktik *outsourcing* dan DPR (Dewan Perwakilan Rakyat) sebagai pihak regulator. Adapun saran tersebut adalah:

1. Terkait dengan praktik *outsourcing* yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di kota Balikpapan agar menyesuaikan dengan UU Ketenagakerjaan dari syarat-syarat perusahaan *vendor* diharuskan berbadan hukum di lain sisi perlu juga memahami norma hukum yang diputus oleh MK karena putusan MK pada dasarnya setara dengan UU sehingga tidaklah boleh diindahkan, klausul TUPE menjadi sangat penting karena pihak pekerja *outsourcing* yang selama ini kurang perlindungan terkait kelangsungan pekerjaan menjadi terlindungi.

2. Pengawasan oleh pihak Disnaker kota Balikpapan perlu meninjau lagi terkait praktik *outsourcing* yang dilakukan perusahaan-perusahaan di kota Balikpapan karena pelanggaran-pelanggaran mendasar saja terjadi seperti tidak berbadan hukumnya salah satu perusahaan *vendor* hal ini justru cukup fatal bagi perlindungan pekerja karena otomatis ketika terjadi pelanggaran status hubungan kerja demi hukum berpindah kepada perusahaan *user* sebagaimana yang tertuang dalam pasal 65 ayat (8). Proses berpindahnya pekerja kepada perusahaan *user* secara praktik tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan sehingga pihak Disnaker kota Balikpapan secara khusus bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja harus memfasilitasi perselisihan yang terjadi dari pelanggaran tersebut.
3. Pihak Disnaker kota Balikpapan juga harus mensosialisasikan klausul TUPE dalam perjanjian *outsourcing* dan bertindak tegas terhadap perjanjian-perjanjian *outsourcing* yang didaftarkan tetapi tidak memuat klausul TUPE dengan menolak bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana yang tertuang dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sesuai pasal 21 ayat (1) dan (2) sehingga ketika perjanjian tetap dilaksanakan pihak Disnaker Kota Balikpapan dapat mencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja dan hak pekerja menjadi tanggung jawab pihak perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana pasal 23 ayat (1) dan (2).
4. UU Ketenagakerjaan juga patut direvisi karena sebagai acuan praktik *outsourcing* hanya terdapat 2 (dua) pasal saja padahal praktik *outsourcing* hampir setiap perusahaan menggunakannya dan praktiknya tidaklah mudah terutama konsep perjanjian penyediaan jasa pekerja terkait hubungan kerja masih tidak jelas karena pasal 65 ayat (2) huruf b bertentangan dengan pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, seharusnya dalam pasal 65 ayat (2) huruf b diberikan penjelasan tentang perintah langsung dan tidak langsung agar sejalan dengan pasal 1 angka 15. Pasal

65 ayat (8) perlu diberikan penjelasan terkait mekanisme praktis perubahan status hubungan kerja ketika praktik pemborongan pekerjaan tidak memenuhi persyaratan. Pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b perlu dihapuskan karena adanya putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011 yang menghapus kedua pasal tersebut, di sisi lain dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain juga diharuskan untuk menghapus ketentuan pasal 15 dan 19 huruf c karena tidak sejalan dengan hasil putusan MK yang memprioritaskan pekerja *outsourcing* berstatus PKWTT . Putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011 bisa menjadi acuan dalam merevisi UU Ketenagakerjaan walaupun putusan MK sudah dapat dieksekusi tetapi dalam praktiknya seringkali putusan MK yang memunculkan norma baru luput dari pandangan masyarakat awam sehingga berimbas pada praktiknya yang tidak menerapkan putusan MK karena beranggapan tidak akan ada akibat hukum yang ditimbulkan.

Daftar Pustaka

- Adi, Rianto, (2004), *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit.
- Bappeda, (2015), *Laporan Akhir Pengangguran Riil Kota Balikpapan*, Balikpapan: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Balikpapan .
- BPS Kota Balikpapan, (2017), *Statistik Daerah Kota Balikpapan 2017*, Balikpapan: Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan.
- HS, Salim dan Erlies SN, (2013), *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto, (2003), *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: Grasindo.
- Khairani, (2016), *Kepastian Hukum Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kholifah, Umi, (2010), *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Manan, Abdul *et.al*, (2008), *"Meliput Mahkamah Konstitusi: Panduan Bagi Jurnalis"*, Mahkamah Konstitusi, Jakarta: Aliansi Jurnalis Independen, dan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia.
- Pakpahan, Muchtar & Ruth Damaihati Pakpahan, (2010), *"Konflik Kepentingan Outsourcing Dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003"*, Jakarta: BIS.
- Safaat, Muchamad Ali *et.al*, (2010), *" Hukum Acara Mahkamah Konstitusi"*, Jakarta: Sekertariat Jendral Mahkamah Konstitusi.
- Samaloisa, Rinto W., (2016), *"Outsourcing Kontradiksi antara Konsep Hukum dan Praktik"*, Malang: Media Nusa Creative.
- Sugiyono, (2010), *Metode Pendekatan Pendidikan Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supranto, J., (2003), *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit PT. Rineka Cipta.

Jurnal dan Karya Ilmiah

Martins, Manuels, (2013), *Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Outsourcing di Kota Yogyakarta*, Yogyakarta: Tesis Universitas Atmajaya. 1-4

Muda, Iskandar dan Muhammad Khadafi, (2013), "*Penerapan Konsep Hukum Pembangunan Ekonomi dalam Upaya Pencegahan Eksploitasi Pekerja Alih Daya*", Jurnal Yudisial Vol.6. 25-26

Utomo, Laksanto, (2014), *Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Lex Publica Vol. I. No.1 November. 2

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Keputusan Menteri 101/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh.

Keputusan Menteri 220/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Surat Edaran Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 Tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian Pengadaan Pelaksanaan Pekerjaan Jasa Borongan Pekerjaan Cleaning Services Gedung Utama PT. Sucofindo (Persero) Cab. Balikpapan antara Perusahaan Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia Cabang Balikpapan dengan CV. Andilla Riqullah Nomor: 071/BPP-IV/UMU/2016

Perjanjian Kerjasama Antara PT.Pertamina Bina Medika (Rumah Sakit Pertamina Balikpapan) Dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Tentang Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan Nomor: 630/E00000/2016-S0 dan Nomor: B. 487-BIS/PKSS/04/2016

Website

<http://lipi.go.id/berita/10-tahun-uu-ketenagakerjaan-outsourcing-masih-kontroversi/8725>

<https://www.cendaneews.com/2018/01/angka-pengangguran-di-balikpapan-meningkat.html>

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f295d704fe05/penerapan-prinsip-pengalihan-perlindungan-dalam-pkwt-pasca-putusan-mk>

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57749322e840f/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>