

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 100/PUU-X/2012**

TESIS



Oleh :

LIDYA CHRISTINA WARDHANI, SH

No. Mahasiswa : 12912081

PROGRAM STUDI S2 MAGISTER ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2014



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 100/PUU-X/2012**

Oleh :

Nama Mhs. : Lidya Christina Wardhani, S.H.
No. Pokok Mhs. : 12912081
BKU : HTN/HAN

Telah diujikan dihadapan Tim Pengujian dalam Ujian Akhir/Tesis dan
dinyatakan LULUS pada hari Sabtu, 3 Mei 2014

Pembimbing 1

Dr. Mustaqiem, S.H., M.Si.

Yogyakarta, *26 Agustus 2014*

Pembimbing 2

Zairin Harahap, S.H., M.Hum.

Yogyakarta, *27 Agustus 2014*

Anggota Penguji

Dr. Ridwan, S.H., M.H.

Yogyakarta, *29/08 2014*

Mengetahui

Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia



Dr. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum.

ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing salah satunya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya peraturan tersebut dikarenakan agar hak dan kewajiban para pekerja outsourcing dapat terlindungi dengan baik. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah beberapa pekerja outsourcing yang dipekerjakan melalui PT. Prima Multi Corporindo Yogyakarta sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja. Rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana perlindungan terhadap tenaga kerja outsourcing sebelum dan setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 dan bagaimana implementasinya terhadap hak-hak para pekerja outsourcing. Dari hasil penelitian, sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 dianggap bertentangan dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena tidak sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28D ayat (1) dan (2), sedangkan perlindungan hukum setelah Putusan Mahkamah Konstitusi telah berjalan dengan benar, serta Pelaksanaanya atau implementasinya sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 juga telah berjalan dengan baik, serta perlindungan terhadap pekerja atau buruh outsourcing berdasarkan hasil penelitian sudah memperoleh perlindungan yang maksimal dan baik dan benar.

ABSTRACT

Legal protection of labor outsourcing one of which has been regulated in the Act No. 13 of 2003 on Manpower. The existence of these regulations is due to the rights and obligations of outsourced workers can be protected well. In this study, which is the object of research is some of the outsourced workers employed by PT. Prima Multi Corporindo Yogyakarta as a labor provider company. The formulation of the issues raised is how the protection of labor outsourcing before and after Constitutional Court Decision No.100/PUU-X/ 2012 and how the implementation of the rights of outsourced workers. From the research, before the Constitutional Court Decision No.100/PUU-X/2012 is considered contrary to Article 96 of Law No. 13 of 2003 on Labour being incompatible with the Constitution of 1945 in Article 28D (1) and (2), while the protection of the law after the verdict of the Constitutional Court had acted correctly, and the exercise or implementation before and after Constitutional Court Decision No.100/PUU-X/2012 has also been going well, as well as the protection of workers or outsourced workers based on the results of the research has been to obtain protection maximum and good and true.

MOTTO

~ *There Is A Will, There Is A Way*

~ *“Man Jadda Wa Jada” (Barang siapa bersungguh-sungguh akan mendapatkannya)*

~ *“Hasbunallah Wani'mal Wakil Ni'mal” (Cukuplah Allah menjadi penolong kami)*

~ *“Dan bersabarlah kamu, karena sesungguhnya janji Allah adalah benar” (QS. 30:60)*

Kupersembahkan tesis ini untuk :

- Ayahanda tercinta Hindiyana, SH dan Almarhumah Ibunda tercinta Lilik Murdiningtyas, BA serta Ibunda tercinta Corra Iriana Hayati, S. Sos.
- Adikku tercinta Bagus Hindarto Wibowo.
- Semua keluarga besar, teman-teman dan sahabat yang selalu menyemangati, mencintai dan menyayangiku.

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

~Tuhanku Yang Maha Besar ALLAH SWT, tempatku memohon, mengadu dan mempercayakan semua kepada-Nya ☺

~ Junjunganku Nabi MUHAMMAD SAW, utusan Allah SWT dan penerang jalanku yang sebenarnya ☺

~ Ayahandaku tercinta HINDIYANA, SH dan Almarhumah Ibundaku tercinta LILIK MURDININGTYAS, BA serta Ibunda tercinta CORRA IRIANA HAYATI, S. SOS, terima kasih atas doa, semangat, cinta dan kasih sayang yang tak pernah putus untukku ☺

~ Adikku tercinta BAGUS HINDARTO WIBOWO, terima kasih selalu mendoakan dan menyemangatiku ☺

~ Seluruh keluarga besar, sahabat, teman-teman, terima kasih atas dukungannya dan telah berbagi kebahagiaan selama ini denganku ☺

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas petunjuk dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan tesis ini semata-mata adalah rahmat Yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing salah satunya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya peraturan tersebut dikarenakan agar hak dan kewajiban para pekerja outsourcing dapat terlindungi dengan baik. Tetapi di sisi lain masih terdapat kasus mengenai pekerja outsourcing yang tidak terpenuhi hak-hak nya dengan baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 100/PUU-X/2012**

Menyadari bahwa banyak pihak yang memberikan bantuan berupa dorongan, arahan, bimbingan dan data yang diperlukan mulai dari persiapan, tempat dan pelaksanaan penelitian hingga tersusunnya tesis ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Mustaqiem , S.H., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I, yang selalu memberikan arahan, bimbingan, serta semangat dan dukungan dalam penulis menyelesaikan tesis ini.
2. Zairin Harahap, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II, yang juga tiada hentinya memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Segenap Dosen Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta khususnya BKU HTN/HAN, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua curahan ilmu dan pengetahuannya yang sangat berarti bagi penulis.
4. Segenap karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yang telah membuat penulis merasa lancar dan tenang dalam perkuliahan sehingga akhirnya dapat lulus.
5. Ayahanda Hindiyana, S.H., dan (almh) Ibunda Lilik Murdiningtyas, B.A., serta Ibunda Corra Iriana Hayati, S. Sos., yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, kesabaran, serta do'a yang tiada henti sehingga penulis dapat segera menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Bagus Hindarto Wibowo selaku adik penulis yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan penulisan ini.
7. Tika Tyas Miranti, S.H., M.H., sahabat penulis yang senantiasa bertukar pengetahuan dan bekerja sama dalam penyelesaian tesis ini.

8. Teman-teman Magister Hukum UII angkatan 29 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segalanya.

Akhirnya penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah ikut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini maupun selama penulis menjalani studi di Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih banyak ditemui kekurangan, karenanya sumbangan pikiran, saran, dan kritik, penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat diterima sebagai sumbangan dari penulis untuk kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bagi almamater pada khususnya. Allah akan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya bagi orang-orang yang selalu berbuat kebaikan dengan ikhlas. Amin.

Wassalamualaikum, wr.wb.

Yogyakarta, Mei 2014

Penulis

Lidya Christina Wardhani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
DAFTAR ISI.....	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Kerangka Teori.....	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Sistem Outsourcing Di Indonesia.....	19
1. Pengertian Outsourcing.....	19
2. Sejarah Outsourcing.....	21
3. Pelaksanaan Sistem Outsourcing.....	24
B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja.....	29
1. Pengertian Hubungan Kerja.....	29
2. Pengertian Perjanjian Kerja.....	30
3. Isi Perjanjian Kerja.....	31
4. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	34
5. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	36
C. Dasar Hukum Pelaksanaan Outsourcing.....	36
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	36
2. KUH Perdata.....	41
D. Perlindungan Hukum Dalam Sistem Outsourcing.....	42
1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja.....	42
E. Pihak-Pihak Dalam Sistem Outsourcing.....	61
1. Tenaga kerja.....	61
2. Pemberi Kerja.....	62

**BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 100/PUU-X/2012**

A. Perlindungan Hukum Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi.....	64
1. Perlindungan Hukum Sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi...	64
2. Perlindungan Hukum Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi...	68
B. Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi.....	72

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Outsourcing yang dalam Bahasa Indonesia artinya adalah alih daya. *Outsourcing* terdiri atas dua suku kata : *Out* dan *Sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. Sedangkan menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pekerja/buruh ditempatkan sebagai faktor produksi saja, disaat mereka dibutuhkan maka mereka akan dipekerjakan, dan apabila mereka sudah tidak dibutuhkan, maka diputus hubungan kerjanya. Secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja karena secara resmi pekerja adalah tetap karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Gajinya pun dibayarkan oleh perusahaan *outsourcing* setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja. Tentu saja gaji itu diberikan setelah dipotong oleh perusahaan *outsourcing*. Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh

perusahaan pemakai tenaga akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan outsourcing dan biasanya perintah itu diberikan dalam bentuk paket.¹

Kebanyakan dari para pekerja *outsourcing* adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu misalnya mengenai pemborongan pekerjaan. Ini juga merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan para pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas.² Hal tersebut tentunya juga bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang dasar 1945 yang menyatakan “Perekomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”, dimana seharusnya kemakmuran masyarakat harus lebih diutamakan sebab Indonesia adalah Negara yang demokrasi, salah satunya adalah demokrasi secara ekonomi.

Penolakan dan tuntutan dari berbagai pihak banyak muncul akibat *Outsourcing* tersebut. Dari tuntutan tersebut, *Outsourcing* seolah sesuatu yang dianggap buruk dan perbudakan secara modern bagi setiap tenaga kerja atau buruh di Indonesia yang harus segera dihapuskan. Karena selain itu *Outsourcing* juga dianggap sebagai hal yang telah merampas hak para tenaga kerja atau buruh yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, tuntutan untuk dihapuskannya *Outsourcing* ini mendapatkan tentangan yang keras dari para pengusaha, karena para pengusaha

¹Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, UAJY, Yogyakarta, 2006, hlm. 4

²*Ibid*, hlm. 16

menganggap *Outsourcing* adalah sistem kerja yang sangat menguntungkan agar efisiensi dari peningkatan produktivitas bisa tercapai dan hal tersebut tentu sangat menguntungkan bagi pengusaha. Di sisi lain, bagi tenaga kerja atau buruh, *Outsourcing* merupakan sumber diskriminasi karena kesejahteraan hidup para tenaga kerja atau buruh tidak dapat terpenuhi dengan baik dan maksimal. Dan keberadaan *Outsourcing* juga tidak hanya berpengaruh terhadap pengusaha maupun tenaga kerja atau buruh saja, melainkan berpengaruh pula bagi pemerintah karena pemerintah menganggap *Outsourcing* ini sebagai solusi untuk meningkatkan investasi di Indonesia dan untuk mengurangi tingkat pengangguran.

Salah satu hal yang dikeluhkan dan dianggap merugikan oleh para tenaga kerja outsourcing ini misalnya mengenai penuntutan upah apabila telah terjadi PHK terhadap tenaga kerja outsourcing tersebut. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat kesimpulan bahwa kasus PHK akan kadaluwarsa apabila dalam satu tahun tidak digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Di Hukum Ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) macam kadaluwarsa :

1. Kadaluwarsa yang timbul dalam hubungan kerja, termasuk di dalamnya adalah kekurangan pembayaran upah seperti upah lembur.
2. Kadaluwarsa hak atas berakhirnya hubungan kerja dan uang penggantian hak.

Seperti yang disebutkan di dalam Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa :

“Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”

Contoh kasus yang terjadi adalah seorang satpam bernama Marten Boiliu mengajukan judicial review terhadap perusahaan yang mempekerjakannya sejak 15 Mei 2002 yaitu PT. Sandy Putra Makmur ke Mahkamah Konstitusi. Hal tersebut berawal dari PHK sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap dirinya dan 65 buruh lainnya pada tahun 30 Juni 2009. Perusahaan tersebut mengaku mengalami kebangkrutan namun seperti apa bentuk kebangkrutan itu, pihak perusahaan tidak dapat membuktikan dengan fakta hukum dari Pengadilan Niaga. Marten dan buruh lainnya tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan atau uang penggantian hak.

Akhirnya pada tanggal 11 Juni 2012 Marten dan buruh lainnya mengajukan permohonan hak ke PT. Sandy Putra Makmur namun tidak membuahkan hasil karena adanya aturan dalam Pasal 96 UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Marten kemudian mengajukan judicial review Pasal 96 tersebut ke Mahkamah Konstitusi pada tanggal 28 September 2012 dan pada tanggal 19 September 2013 Mahkamah Konstitusi mengabulkan seluruh permohonan Marten, sehingga Marten dan buruh-buruh lainnya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) walaupun telah putus hubungan kerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya dulu dan menuntut hak pesangon yang selama ini tidak terpenuhi.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012?
2. Bagaimana bentuk implementasinya setelah ada putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012 terhadap hak tenaga kerja *outsourcing*?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* sebelum dan sesudah putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012
2. Untuk mengetahui bentuk implementasi hasil perubahan hukum setelah ada putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012 terhadap hak tenaga kerja *outsourcing*.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Penelitian ini dibuat agar diketahui bagaimana ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum ada putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012 belum mencerminkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* atau sudah.
2. Serta bagaimana bentuk implementasi dari hasil perubahan hukum setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012 terhadap hak tenaga kerja *outsourcing*.

E. KERANGKA TEORI

1. SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA

A. Pengertian Outsourcing

Menurut hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Outsourcing atau alih daya merupakan kosakata baru dalam dunia bisnis sejak tahun 1990-an. *Outsourcing* merupakan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.³ Sistem kerja *outsourcing* menurut para pemilik modal merupakan cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Karena mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan karyawan.⁴

Dalam pengertian umum, istilah *Outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*. Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Seringkali *Outsourcing* disamakan dengan jasa

³Indrajit RE & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 1

⁴*Ibid*, hlm.4

penyalur tenaga kerja. *Outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan *outsourcing*.⁵

B. Sejarah Outsourcing

Praktek dan prinsip-prinsip *Outsourcing* telah ditetapkan di jaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan dan kemampuan pasukan dan tidak terkendalinya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. Sejalan dengan adanya revolusi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini untuk mengerjakan sesuatu tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya rendah.⁶

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* dalam KUHPerdara berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* yang telah di praktikkan di perusahaan industry besar, seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kalangan serikat pekerja/serikat buruh memandang pelaksanaan sistem hubungan kerja ini akan menindas hak-hak pekerja/buruh, karena lemahnya perlindungan hukum dalam sistem kerja ini. Bahkan lebih jauh

⁵Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Pelita Fikir Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 17-18

⁶Jehani Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 1-2

lagi, ada pendapat yang menyatakan bahwa sistem hubungan kerja ini sama sekali bukanlah hubungan kerja karena tidak memuat unsur-unsur hubungan kerja yaitu unsur perintah dari pengusaha/majikan pada pekerja/buruh. Banyak yang menilai bahwa pengaturan tentang pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau *outsourcing* yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu belum jelas mengandung kepastian hukum. Masih ada Pasal yang bertentangan /inkonsisten yang apabila dilaksanakan menimbulkan berbagai penafsiran sehingga jelas tidak memberi jaminan kepastian hukum bagi pekerja/buruh khususnya.⁷

Perjalanan sistem kerja *outsourcing* berlalu cukup panjang sejak dikeluarkannya Keputusan Menteri Perdagangan RI No.264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat yang kemudian ditegaskan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VII1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat.⁸ Keputusan ini diperuntukkan pada perusahaan-perusahaan garmen di kawasan berikat dengan alasan bahwa sifat industrinya pada pasar ekspor maka diperbolehkan menyerahkan sebagian proses pengolahannya pada perusahaan lain. Sistem kerja *outsourcing* di Indonesia pada awalnya terbatas pada model produksi tertentu yang hanya untuk kepentingan pasar ekspor dan kebijakannya termasuk dalam kebijakan perdagangan dan industri.⁹

⁷Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 52-53

⁸Saptorini I & Jafar Suryomenggolo, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh : Putaran Baru Dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, Trade Union Right, Jakarta, 2005, hlm. 9

⁹*Ibid*, hlm.11

Hal tersebut dianggap terlalu memberatkan para pemberi kerja yang umumnya merupakan investor asing yang keluhan mereka selanjutnya ditanggapi melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Aturan ini mengubah karakter hukum pemborong kerja dari individu menjadi badan hukum terutama yayasan dan koperasi, maksudnya adalah agar tanggung jawab terhadap buruh dapat dialihkan dari pemberi kerja kepada pemborong pekerjaan.¹⁰

C. Dasar Hukum Pelaksanaan Sistem Outsourcing

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan penyedia tenaga kerja memang menggejala dengan pesat dan mempengaruhi pasar baik kerja dalam negeri maupun luar negeri sehingga menimbulkan juga berbagai implikasi bagi pengaturan ketenagakerjaan dan pengaturan mengenai perlindungan tenaga kerja. Sebagai Negara demokrasi, maka Indonesia mau tidak mau harus pula membentuk hukum ketenagakerjaan yang sifatnya responsif. Akhirnya pada Tahun 2003 berhasil ditetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang baru dengan dasar pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan dan arena itu perlu dicabut atau ditarik kembali.¹¹

Pada dasarnya, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meneruskan kebijakan yang sudah ada dengan menghilangkan beberapa batasan

¹⁰*Ibid*

¹¹Gunarto Suhardi, *op-cit*, hlm. 11

yang pernah dibuat.¹²Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan/ketenagakerjaan yakni :

1. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja; istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
2. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*)/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari Negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.
3. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau

¹²Saptorini I & Jafar Suryomenggolo, *Op-Cit*, hlm. 11

seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya sanksi ini tidak diatur.¹³

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya Undang-Undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan Perundang-Undang Nasional dinyatakan tidak berlaku lagi.¹⁴

Saat ini, intervensi pemerintah sangat dalam di bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodir dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹⁵

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pertama-tama diatur adalah tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

¹³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 12

¹⁴*Ibid*, hlm13

¹⁵*Ibid*, hlm. 24

dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Khusus untuk melindungi pekerja dengan waktu tertentu atau tenaga kontrak outsourcing, maka ketentuan dalam Pasal 6 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut Pasal ini, maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Tinggal sekarang bagaimana realisasinya.¹⁶

Pelaksanaan *outsourcing* pada dasarnya adalah terjadinya kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai dengan kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan yang ada di dalam Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Peran pekerja yang sangat penting bagi suatu perusahaan, maka perusahaan wajib untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut. Bila berbicara mengenai perlindungan kerja terhadap para pekerja maka hal tersebut merupakan hal yang sangat berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah dan kesejahteraan. Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja merupakan sesuatu yang mutlak harus ada. Hal ini diatur dalam Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa

¹⁶Gunarto Suhardi, *Op-Cit*, hlm.15

Pekerja/Buruh. Bahwa setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4)
- c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kebanyakan dari para pekerja *outsourcing* adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, misalnya mengenai pemborongan kerja. Bagi pekerja *outsourcing*, sebenarnya perbedaan ini dapat dibuat tidak berarti apabila mereka mengetahui tentang hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan dalam Pasal 6 yakni hak nondiskriminasi, yang dipertegas juga dalam berbagai Pasal seperti berikut ini :

- Pasal 35 ayat (2) menyatakan bahwa pelaksana penempatan kerja (PJPT) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

- Pasal 35 ayat (3) dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menyebutkan pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- Pasal 65 ayat (4) dan ayat (8) bahwa sehingga hak-hak pekerja *outsourcing* harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.

Dan juga menurut KUHPerdata, Salah satu bentuk pelaksanaan *outsourcing* adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam KUHPerdata Pasal 1601b disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu (pemborong) mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan KUHPerdata yakni sebagai berikut :

- a. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.
- b. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong, namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

- c. Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan sebelumnya.

Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.¹⁷

F. Objek Penelitian

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012

G. Subjek Penelitian

1. Disosnakertrans Kota Yogyakarta
2. PT. Prima Multi Corporindo Kota Yogyakarta
3. Pekerja Outsourcing

H. Metode Penelitian

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer yaitu diperoleh melalui bahan-bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, peraturan dasar, norma, yurisprudensi yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat serta dengan data

¹⁷Lalu Husni, *Op-Cit*, hlm.188-189

sekunder yaitu melalui bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap Undang-Undang, karya ilmiah dan literatur.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara, adalah data yang yang diperoleh langsung dalam proses penelitian, yang dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan narasumber yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Studi Pustaka, adalah data yang diperoleh berdasarkan literatur-literatur, perundang-undangan, dokumen ataupun bahan pustaka lain.

Yaitu :

1. Bahan Hukum Primer :
 - a. Buku-Buku yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Administrasi Negara
 - b. Undang-Undang Dasar 1945
 - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek
 - e. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek

3. Analisis Data

Analisis data yang diperoleh adalah dari data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan kepustakaan dan Undang-Undang serta dianalisis secara kualitatif yaitu dengan menganalisis dari bahan-bahan hukum

kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya diimplementasikan untuk menjawab permasalahan yang diteliti.

I. Pendekatan Yang Digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif. Penelitian yuridis dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan juga disebut penelitian kepustakaan. Sedangkan penelitian secara normatif dilakukan dengan cara meneliti dari buku-buku kepustakaan yang merupakan data sekunder. Pendekatan secara yuridis karena penelitian bertitik tolak dengan menggunakan kaidah hukum, khususnya ilmu hukum ketenagakerjaan dan peraturan peraturan terkait. Sedangkan pendekatan secara normatif karena pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai implikasi hukum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012.

J. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hasil penelitian ini akan disusun sebagai berikut :

Dalam Bab I “Pendahuluan” akan diuraikan latar belakang permasalahan yang mendorong penulis memilih judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012”. Selanjutnya disampaikan serta kerangka pemikiran teoritis

yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menemukan jawaban yang disampaikan dalam rumusan masalah. Dalam bab ini disampaikan juga metode penelitian yang akan digunakan dan sistematika penulisan.

Dalam Bab II akan mengkaji tentang teori-teori yang terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012.

Dalam Bab III analisa mengenai Perlindungan Hukum Tenaga Outsourcing sebelum adanya putusan MK akan dikaitkan dan dibandingkan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga outsourcing setelah adanya putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012

Selanjutnya dalam Bab IV adalah Penutup yang akan dikemukakan kesimpulan dan saran berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA

1. Pengertian Outsourcing

Menurut hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Outsourcing atau alih daya merupakan kosakata baru dalam dunia bisnis sejak tahun 1990-an. *Outsourcing* merupakan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.¹⁸ Sistem kerja *outsourcing* menurut para pemilik modal merupakan cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Karena mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan karyawan.¹⁹

Dalam pengertian umum, istilah *Outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*. Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Seringkali *Outsourcing* disamakan dengan jasa

¹⁸Indrajit RE & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 1

¹⁹*Ibid*, hlm.4

penyalur tenaga kerja. *Outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan *outsourcing*.²⁰

Secara umum pengertian *outsourcing* adalah :

- Penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati.
- Penyerahan kegiatan, tugas ataupun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Outsourcing juga bisa diartikan sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian atau secara keseluruhan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi, dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.²¹

Dalam Kitab Hukum Acara Perdata Pasal 1601b diatur adanya pengakuan terhadap perjanjian pemborongan pekerjaan. Menurut Pasal 1601b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.²²

²⁰Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Pelita Fikir Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 17-18

²¹*Ibid*, hlm.19-20

²²*Ibid*

2. Sejarah Outsourcing

Praktek dan prinsip-prinsip *Outsourcing* telah ditetapkan di jaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan dan kemampuan pasukan dan tidak terkendalinya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. Sejalan dengan adanya revolusi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini untuk mengerjakan sesuatu tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya rendah.²³

Sejak revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha keras untuk menemukan suatu langkah terobosan untuk mendapatkan keuntungan kompetitif dan meningkatkan penjuakan. Harapan mereka adalah perusahaan besar terintegrasi yang memiliki, mengatur dan mengontrol secara langsung semua asetnya. Pada tahun 1950-an dan 1960-an dalam berbagai pertemuan dilakukan berbagai himabuan untuk mengadakan diversifikasi atau penggolongan, memperbesar basis perusahaan serta mengambil keuntungan dari perkembangan ekonomi. Perkembangan diversifikasi perusahaan ini diharapkan dapat melindungi keuntungan walaupun untuk pengembangannya diperlukan beberapa tingkatan manajemen.²⁴

Kemunculan sistem kerja *outsourcing* merupakan salah satu akibat dari adanya spesialisasi kerja. Dengan adanya spesialisasi kerja akan mempermudah

²³Jehani Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 1-2

²⁴Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta, 2004, hlm. 4

digunakannya sistem kerja *outsourcing* karena terlihat perbedaan antara bisnis utama dan bisnis penunjang yang menurut Braverman dalam Ritzer antara lain meliputi pembagian tugas atau operasi menjadi bagian-bagian kecil dan sangat terspesialisasi yang tiap bagian diserahkan kepada pekerja yang berlainan, alasannya antara lain adalah :²⁵

1. Meningkatkan kontrol manajemen. Spesialisasi kerja memudahkan dalam mengatur dan mengontrol buruh;
2. Meningkatkan produktivitas;
3. Spesialisasi kerja memungkinkan para pemilik modal membayar upah paling rendah untuk tenaga kerja yang dibutuhkan.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* dalam KUHPerduta berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* yang telah di praktikkan di perusahaan industri besar, seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kalangan serikat pekerja/serikat buruh memandang pelaksanaan sistem hubungan kerja ini akan menindas hak-hak pekerja/buruh, karena lemahnya perlindungan hukum dalam sistem kerja ini. Bahkan lebih jauh lagi, ada pendapat yang menyatakan bahwa sistem hubungan kerja ini sama sekali bukanlah hubungan kerja karena tidak memuat unsur-unsur hubungan kerja yaitu unsur perintah dari pengusaha/majikan pada pekerja/buruh. Banyak yang menilai

²⁵Ritzer G & Douglas JG, *Teori Sosiologi Modern*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2007, hlm. 196

bahwa pengaturan tentang pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau *outsourcing* yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu belum jelas mengandung kepastian hukum. Masih ada Pasal yang bertentangan /inkonsisten yang apabila dilaksanakan menimbulkan berbagai penafsiran sehingga jelas tidak memberi jaminan kepastian hukum bagi pekerja/buruh khususnya.²⁶

Perjalanan sistem kerja *outsourcing* berlalu cukup panjang sejak dikeluarkannya Keputusan Menteri Perdagangan RI No.264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat yang kemudian ditegaskan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VI1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat.²⁷ Keputusan ini diperuntukkan pada perusahaan-perusahaan garmen di kawasan berikat dengan alasan bahwa sifat industrinya pada pasar ekspor maka diperbolehkan menyerahkan sebagian proses pengolahannya pada perusahaan lain. Sistem kerja *outsourcing* di Indonesia pada awalnya terbatas pada model produksi tertentu yang hanya untuk kepentingan pasar ekspor dan kebijakannya termasuk dalam kebijakan perdagangan dan industri.²⁸

Hal tersebut dianggap terlalu memberatkan para pemberi kerja yang umumnya merupakan investor asing yang keluhan mereka selanjutnya ditanggapi melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per-02/Men/1993 tentang

²⁶Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 52-53

²⁷Saptorini I & Jafar Suryomenggolo, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh : Putaran Baru Dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, Trade Union Right, Jakarta, 2005, hlm. 9

²⁸*Ibid*, hlm.11

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Aturan ini mengubah karakter hukum pemborong kerja dari individu menjadi badan hukum terutama yayasan dan koperasi, maksudnya adalah agar tanggung jawab terhadap buruh dapat dialihkan dari pemberi kerja kepada pemborong pekerjaan.²⁹

3. Pelaksanaan Sistem Outsourcing

Outsourcing banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di dalam sebagian aktivitas-aktivitasnya, alasan tersebut yaitu karena .³⁰

a. Meningkatkan focus perusahaan

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat lebih memfokuskan diri pada bisnis utama atau core business nya sehingga akan dapat menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih cepat dan mempercepat pengembangan perusahaan.

b. Memanfaatkan kelas dunia

Spesialisasi yang dimiliki oleh para kontraktor tersebut memiliki keunggulan di bidangnya. Dengan kata lain *outsourcing* hanya diberikan pada kontraktor yang betul-betul unggul di bidang pekerjaan yang akan diserahkan.

c. Membagi resiko

Outsourcing memungkinkan pembagian resiko yang akan memperingan dan memperkecil resiko perusahaan. Dengan adanya pembagian resiko, perusahaan lebih dapat bergerak secara fleksibel.

²⁹*Ibid*

³⁰Indrajit RE & Richardus Djokopranoto, *Op-Cit* , hlm. 5

- d. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan yang lain

Setiap perusahaan memiliki keterbatasan dalam pemilikan sumber daya. Sumber daya tersebut harus dimanfaatkan pada bidang-bidang yang paling menguntungkan. Pelaksanaan *outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang terbatas untuk bidang-bidang kegiatan utama.

- e. Memungkinkan tersedianya dana capital

Ousourcing bermanfaat untuk mengurangi biaya pada kegiatan non core atau kegiatan penunjang. Dengan demikian dana kapital dapat digunakan pada aktivitas yang bersifat lebih utama.

- f. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri

Pelaksanaan *outsourcing* terhadap suatu aktivitas tertentu disebabkan karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai. Oleh karenanya dengan melakukan *outsourcing* perusahaan dapat memperoleh daya yang cakap untuk melakukan aktivitas tersebut.

- g. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

Salah satu masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola adalah birokrasi yang berbelit yang harus ditaati oleh perusahaan yang dimiliki Negara, seperti dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa. Permasalahan ini dapat diatasi dengan menyerahkan pekerjaan tersebut pada pihak ketiga yang berbentuk swasta, yang tidak terikat pada birokrasi tertentu.

Para pekerja *outsourcing* penuh dengan ketidakpastian dan kapan saja dapat terancam untuk di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) baik itu berdasarkan persetujuan bersama atau secara sepihak. Dimana keputusan PHK itu bisa berlangsung akibat pengaruh dari pengesahan sistem kerja *outsourcing* dan sistem kerja kontrak. Sistem kerja ini semakin marak dilakukan oleh para pemilik modal, dikarenakan dapat menghemat biaya yang seharusnya digunakan sebagai tunjangan bagi karyawan tetap seperti misalnya tunjangan kesehatan, THR, pesangon dan lain-lain.

Menurut Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebelum sebuah perusahaan memberlakukan sistem kerja *outsourcing*, harus ada dua tahapan perjanjian yang harus dilakukan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia buruh yang berisi antara lain syarat-syarat sebagai berikut :

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

Selain diatur di Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga diatur di dalam Pasal 66 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai syarat-syarat penyediaan buruh yaitu antara lain :

1. Adanya hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia buruh;

2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dana atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
3. Perlindungan dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia buruh.

Ada juga 3 (tiga) tahapan penting yang harus dilakukan perusahaan yang akan melakukan outsourcing agar kegiatan tersebut berhasil. Tahapan-tahapan tersebut yaitu :³¹

1. Tahapan Perencanaan

Tahapan ini mencakup beberapa hal seperti penentuan pekerjaan yang akan dioutsorce, pemilihan konsultan dan pemilihan perusahaan outsource.

2. Tahapan penyusunan perjanjian dengan perusahaan outsource

Setelah ditentukan perusahaan *outsourcing* yang kiranya mampu melaksanakan *outsourcing*, tahap selanjutnya yang harus dilaksanakan oleh perusahaan pengguna adalah tahap penyusunan perjanjian yang biasanya berbentuk *Service Level Agreement's* (SLA).

3. Tahapan evaluasi pelaksanaan perjanjian oleh perusahaan outsource

Untuk menjamin bahwa hal-hal yang tercantum dalam perjanjian dilaksanakan dengan baik, perusahaan outsourcing perlu melakukan evaluasi melalui beberapa cara, antara lain melalui laporan berkala, rapat berkala, observasi langsung dan audit.

³¹Iftida Yasar, *Op-Cit*, hlm,57-72

Agar outsourcing terlaksana dengan baik, hubungan antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan harus berdasarkan pada :³²

1. Keseimbangan hak dan kewajiban antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan, hal ini dimaksudkan tidak terjadi ketimpangan atau berat sebelah antara kewajiban dan hak dari kedua pihak. Selain itu juga untuk menghindari masalah dimasa yang akan datang karena ketidakseimbangan hak dan kewajiban.
2. Keadilan, dalam proses kerja sama yang dilakukan oleh pihak pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan harus dilakukan dengan seadil-adilnya, terutama dalam hal memperoleh keuntungan materi dan tidak terlepas dari keadilan moril dan kesejahteraan kedua belah pihak.
3. Hak Asasi Manusia, merupakan asas yang ada dalam pelaksanaan kegiatan outsourcing karena di dalamnya mengandung hal-hal yang berhubungan dengan kebebasan manusia sebagai makhluk yang hidup dan memiliki hak-hak yang telah dimilikinya sejak lahir, sehingga dengan berlandaskan asas ini dimungkinkan tidak akan terjadi pertentangan dalam pelaksanaan kegiatan outsourcing.
4. Keterbukaan, di dalam praktek outsourcing hendaknya menanamkan asas keterbukaan, sehingga ketiga pihak (perusahaan pengguna, perusahaan penyedia dan pekerja outsourcing) mengetahui kontrak kerja sama yang dilakukan dan masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajibannya untuk menghindari kesalahpahaman dimasa yang akan datang.

³²*Ibid*, hlm.73-74

5. Transparansi, dalam praktek outsourcing yang berlaku harus memiliki transparansi dalam segala aspek kegiatannya, terutama dalam hal material sehingga akan tercipta saling percaya antara pihak yang terlibat. Tanpa keterbukaan maka dapat menimbulkan kerugian pada berlangsungnya pekerjaan dengan baik, jika ada kerugian walaupun mungkin yang dirugikan adalah penerima pekerjaan, tapi dampaknya akan dirasdakan pada pemberi kerja.

B. TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang memuat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus seimbang. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Imam Soepomo dalam Lalu Husni³³ berpendapat bahwa perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak buruh sebagai pihak kesatu mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah dari majikan sebagai pihak kedua, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata perjanjian kerja adalah perjanjian pihak yang satu atau buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain atau majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

³³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 54

3. Isi Perjanjian Kerja

Adanya suatu perjanjian kerja maka hal tersebut akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai :

- a. Identitas para pihak;
- b. Jenis pekerjaan;
- c. Tempat pekerjaan;
- d. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha;
- f. Jangka waktu perjanjian;
- g. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat;
- h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Kewajiban yang ada pada pekerja atau buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, begitu juga sebaliknya kewajiban pengusaha juga akan menimbulkan hak bagi pekerja atau buruh. Beberapa kewajiban bagi pekerja antara lain :³⁴

- a. Melakukan pekerjaan

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan member

³⁴F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 79-83

upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.

b. Mentaati tata tertib perusahaan

Menurut pasal 1603b KUHPerdara, buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal tersebut adalah peraturan tata tertib perusahaan yang ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.

c. Wajib membayar denda dan ganti rugi

Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang milik pengusaha, atau pihak ketiga karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur lebih dulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

d. Bertindak sebagai buruh yang baik

Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan.

Disamping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

Selain itu, pengusaha juga memiliki beberapa kewajiban, antara lain

.35

a. Membayar upah;

Upah merupakan imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja berakhir.

b. Memberi istirahat mingguan dan hari libur;

Istirahat mingguan hanya diberikan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari seminggu maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari, pada umumnya jatuh pada hari Sabtu dan Minggu. Pada hari libur resmi pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagai mana biasa diterima.

c. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja;

Dalam Pasal 1602w KUHPerdara ditentukan bahwa majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, menggandakan aturan serta member petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindungi dari

³⁵*Ibid*

bahaya yang mengancam badan, kehormatan, atau harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. Ketentuan Pasal ini ditujukan untuk melindungi pekerja, oleh sebab itu pengusaha yang melalaikan kewajiban tersebut dapat dikarenakan sanksi.

d. Memberi surat keterangan;

Kewajiban memberi surat keterangan diatur dalam Pasal 1602z KUHPerdara yang menyatakan bahwa pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pengusaha wajib memberi surat keterangan kepada pekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja dan sebagainya.

e. Bertindak sebagai majikan yang baik

Pasal 1602y KUHPerdara menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

4. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut :

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Menurut Pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian ada 4 (empat) syarat yaitu antara lain :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;

Di dalam perjanjian kerja, adanya suatu kesepakatan dapat terjadi apabila pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja tersebut dan pekerja setuju untuk menerima dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.

- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

Untuk melakukan suatu perbuatan hukum maka para pihak yang dianggap telah cakap menurut hukum untuk membuat perikatan.

- c. Suatu hal tertentu;

Terhadap perjanjian yang dibuat merupakan perjanjian tertentu dan pokok objeknya itu harus jelas.

- d. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal terlarang apabila dilarang oleh Undang-Undang atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja telah diatur di dalam Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

C. DASAR HUKUM PELAKSANAAN OUTSOURCING

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan penyedia tenaga kerja memang menggejala dengan pesat dan mempengaruhi pasar baik kerja dalam negeri maupun luar negeri sehingga menimbulkan juga berbagai implikasi bagi pengaturan ketenagakerjaan dan pengaturan mengenai perlindungan tenaga kerja. Sebagai Negara demokrasi, maka Indonesia mau tidak mau harus pula membentuk hukum ketenagakerjaan yang sifatnya responsif. Akhirnya pada Tahun 2003 berhasil ditetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang baru dengan dasar pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang

ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan dan karena itu perlu dicabut atau ditarik kembali.³⁶

Pada dasarnya, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meneruskan kebijakan yang sudah ada dengan menghilangkan beberapa batasan yang pernah dibuat.³⁷ Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan/ketenagakerjaan yakni :

- Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja; istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
- Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*)/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari Negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.
- Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.

³⁶Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2006, hlm. 11

³⁷Saptorini I & Jafar Suryomenggolo, *Op-Cit*, hlm. 11

- Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
- Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya sanksi ini tidak diatur.³⁸

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya Undang-Undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan Perundang-Undang Nasional dinyatakan tidak berlaku lagi.³⁹

Saat ini, intervensi pemerintah sangat dalam di bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodir dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 12

³⁹*Ibid*, hlm13

menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁴⁰

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pertama-tama diatur adalah tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Khusus untuk melindungi pekerja dengan waktu tertentu atau tenaga kontrak outsourcing, maka ketentuan dalam Pasal 6 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut Pasal ini, maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁴¹

Pelaksanaan *outsourcing* pada dasarnya adalah terjadinya kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai dengan kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Perjanjian *outsourcing* dapat terlaksana jika sudah ditandatangani nya suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyedia jasa

⁴⁰*Ibid*, hlm. 24

⁴¹Gunarto Suhardi, *Op-Cit*, hlm. 15

tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan yang ada di dalam Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Ketentuan lain mengenai *outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selain pada Pasal 64 juga terdapat di dalam Pasal 65. Dalam Undang-Undang ini selain istilah pemborongan pekerjaan juga dikenal istilah penyediaan jasa pekerja. Pasal 65 menyatakan :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui :
 - a. Pemborongan pekerjaan; atau
 - b. Penyediaan jasa pekerja.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud di atas harus berbentuk badan hukum.

4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

2. KUHPerdata

Salah satu bentuk pelaksanaan outsourcing adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam KUHPerdata Pasal 1601b disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu (pemborong) mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Pemborongan pekerjaan yang dimaksud menurut Pasal 1601b ini merupakan pendelegasian suatu pekerjaan pada pihak ketiga atau perusahaan pemborongan pekerjaan dimana perusahaan tersebut menyediakan tenaga kerja dan materialnya.

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan KUHPerdata yakni sebagai berikut :

- a. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.
- b. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong, namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si

pemborong harga pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

- c. Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan sebelumnya.
- d. Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.⁴²

D. PERLINDUNGAN HUKUM DALAM SISTEM OUTSOURCING

1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi oleh hukum. Setiap manusia memiliki kepentingan yang diharapkan dapat terpenuhi, baik itu kepentingan perorangan maupun kepentingan kelompok. Maka dari itu manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan salah satu kepentingan yang wajib dilindungi oleh hukum.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi

⁴²Lalu Husni, *Op-Cit*, hlm.188-189

dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum.⁴³ Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum. Fungsi hukum sebagai instrument pengatur dan instrument perlindungan ini, disamping fungsi lainnya, diarahkan pada suatu tujuan yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara harmonis, seimbang, damai dan adil. Baik tindakan peluang munculnya perbuatan yang bertentangan dengan hukum, yang melanggar hak-hak warga Negara, hukum harus memberikan perlindungan hukum bagi warga Negara.⁴⁴

F.H. van Der Burg dan kawan-kawan mengatakan bahwa, kemungkinan untuk memberikan perlindungan hukum adalah penting ketika pemerintah bermaksud untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu terhadap sesuatu yang oleh karena tindakan atau kelalaiannya itu melanggar hak orang-orang atau kelompok tertentu.⁴⁵ Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap Negara yang mengedepankan diri sebagai Negara hukum. Seperti yang disebutkan oleh Paulus E Lotulung, bahwa masing-masing Negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan. Sedangkan menurut Harjono, perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan

⁴³Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1996 dalam Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003, hlm. 210

⁴⁴*Ibid*, hlm. 210-211

⁴⁵*Ibid*

menggunakan saran hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.⁴⁶

Menurut Harjono,⁴⁷ para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang “perlindungan hukum”. Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Bahkan dalam banyak bahan pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai “perlindungan hukum” sulit ditemukan. Hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang lain telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud “perlindungan hukum”. Konsekuensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.

Kemudian Harjono berusaha untuk membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari persepektif keilmuan hukum, menurutnya :

⁴⁶Paulus E Lotulung, *Beberapa Sistem Tentang Kontrol Segi Hukum Terhadap Pemerintah*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 123 dalam Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003, hlm. 211

⁴⁷Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, hlm. 373

“perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.”⁴⁸

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi rakyat akibat tindakan hukum pemerintah ada beberapa kemungkinan, tergantung dari instrument hukum yang digunakan pemerintah ketika melakukan tindakan hukum. Telah disebutkan bahwa instrument hukum yang lazim digunakan adalah keputusan dan ketetapan. Tindakan hukum pemerintah yang berupa mengeluarkan keputusan merupakan tindakan pemerintah yang termasuk dalam kategori *regeling* atau perbuatan pemerintah dalam bidang legislasi.⁴⁹

Salah satu fungsi hukum adalah mengatur perbuatan hukum dari subjek hukum dari subjek hukum. Telah disebutkan bahwa subjek hukum itu terdiri dari manusia (*natuurlijk person*), badan hukum (*rechtspersoon*), dan jabatan (*ambt*), yang masing-masing dilekati dengan hak, kewajiban dan kewenangan. Dan masing-masing subjek ini akan melakukan perbuatan-perbuatan hukum (*rechtshandelingen*) yaitu perbuatan-perbuatan yang menimbulkan akibat hukum dan mengadakan hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yaitu interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum (*rechtsgevolgen*). Perbuatan dan hubungan hukum ini diatur oleh hukum sehingga

⁴⁸*Ibid*, hlm. 357

⁴⁹Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003, hlm. 220

masing-masing subjek hukum itu dapat memperoleh hak-haknya secara legal dan menjalankan kewajiban-kewajiban secara legal pula.⁵⁰

Terhadap subjek hukum yang melanggar hak-haknya, hukum juga mengatur dan memberi jaminan tentang bagaimana hak-hak tersebut melalui proses hukum. Dan jaminan yang diberikan adalah berupa perlindungan hukum yaitu suatu jaminan yang diberikan oleh hukum bagi subjek hukum yang melanggar haknya oleh subjek hukum lain untuk memperoleh haknya kembali secara legal. Perlindungan hukum itu pada awalnya diarahkan pada kegiatan atau tindakan yang bersifat represif (*repressieve maatregelen*). Dalam perkembangannya, perlindungan hukum tidak semata-mata berkenaan dengan subjek hukum yang melanggar hak-haknya oleh subjek hukum lain tetapi juga diberikan kepada subjek hukum yang melaksanakan kewajibannya dan memperoleh haknya secara legal. Perlindungan hukum dikenal ada dua jenis yaitu perlindungan preventif atau perlindungan yang mencegah terjadinya sesuatu yang tidak sah menurut hukum dan perlindungan represif yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.⁵¹

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah diatur mengenai beberapa Pasal untuk memberikan perlindungan kepada para pekerjanya sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan segala kemampuan atau keterbatasannya. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa

⁵⁰Ridwan, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi Dan Peradilan Administrasi*, FH UII Press, Yogyakarta, 2009, hlm. 118-119

⁵¹*Ibid*, hlm. 119-120

disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat, sehingga pengusaha wajib untuk melaksanakan ketentuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya praktik *outsourcing* memang sangat menguntungkan bagi perusahaan pengguna, tetapi juga dapat menimbulkan berbagai permasalahan, terlebih yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak para tenaga kerja *outsourcing*. Tenaga kerja *outsourcing* pada umumnya memperoleh gaji yang rendah begitu pula dengan jaminan sosialnya, jika suatu perusahaan membutuhkan jasa dan tenaga nya maka akan dipekerjakan, namun apabila jasa dan tenaga nya sudah tidak diperlukan lagi maka perusahaan akan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hal tersebut dikarenakan adanya hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang tidak tetap atau sistem kontrak dan hal ini tentu saja akan sangat merugikan serta membuat sengsara para tenaga kerja *outsourcing*.

Perlindungan terhadap tenaga kerja terdapat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak para tenaga kerja *outsourcing* juga telah diatur di dalam beberapa Pasal di Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peran pekerja sangat penting bagi suatu perusahaan, maka perusahaan wajib untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut. Namun, pada hakekatnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu Undang-Undang yang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Seperti yang dijelaskan mengenai pembangunan ketenagakerjaan di dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum tersebut diberikan karena begitu pentingnya peran tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan.

Bila berbicara mengenai perlindungan kerja terhadap para pekerja maka hal tersebut merupakan hal yang sangat berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah dan kesejahteraan. Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja merupakan sesuatu yang mutlak harus ada. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menguraikan 4 (empat) macam perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu antara lain :

a. Waktu Kerja

Menurut Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja antara lain sebagai berikut :

- (1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

(2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti yang diatur di dalam Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu, seperti yang diatur di dalam Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kemudian pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagaimana yang telah diatur di dalam Pasal 79 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Setiap pekerja yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan berhak atas upah yang penuh.

- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan telah bekerja selama 12 (dua belas) tahun secara terus menerus
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Sedangkan menurut Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perlindungan bagi pekerja mengenai kesempatan dalam melaksanakan kesempatan dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dan menurut Pasal 85 disebutkan bahwa perlindungan pekerja ketika adanya hari libur resmi serta kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerjanya pada saat hari libur resmi yaitu :

- (1) Pekerja buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilakukan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antar pekerja/buruh dengan pengusaha
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 wajib membayar upah lembur

(4) Ketentuan mengenai sifat dan jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 diatur dengan Keputusan Menteri

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan terhadap keselamatan kerja berada pada bagaimana untuk melindungi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya serta melindungi keselamatan orang lain ditempat kerja dan memelihara sumber produksi supaya dapat dipakai dengan efisien. Menurut Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa :

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan

atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatann kerja

(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Sedangkan menurut Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dengan Peraturan Pemerintah

c. Pengupahan

Menurut Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka pemerintah membuat suatu kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh yang meliputi antara lain :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lebur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayar pesangon

11. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Pengupahan merupakan aspek yang penting di dalam perlindungan terhadap pekerja, seperti yang dijelaskan di dalam Pasal 1 angka 30 di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa yang dimaksud dengan upah adalah bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja seperti yang dimaksud dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dan juga pengusaha wajib untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerjanya, isi dari Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 antara lain :

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Terkait dengan jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) yang memiliki arti suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Pengusaha wajib mengikut sertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja dengan ketentuan bahwa hanya pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit 1.000.000,00 sebulan

Peraturan mengenai jamsostek sendiri telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Program-program yang ada dalam jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja atau kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan biasa yang wajar dilalui. Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada tenaga kerja yang kemudian ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sebesar 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah sebulan.

Jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 adalah berupa penggantian biaya antara lain :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan;
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu dan atau alat ganti bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja;
- d. Santunan berupa uang meliputi :
 1. Santunan sementara tidak mampu belanja
 2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya
 4. Santunan kematian

b. Jaminan Kematian

Besar iuran jaminan sosial tenaga kerja untuk jaminan kematian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 adalah 0,30% dari upah sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, antara lain meliputi :

1. Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,00
2. Santunan berupa uang sebesar Rp. 1.000.000,00

Terhadap tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, maka keluarganya berhak atas jaminan kematian sesuai dengan Pasal 12 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Namun jika tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja maka keluarganya berhak atas santunan kecelakaan kerja. Apabila jumlah santunan kecelakaan kerja lebih rendah daripada jumlah santunan jaminan kematian, maka keluarganya memperoleh santunan dari jaminan kematian.

c. Jaminan Hari Tua

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 untuk jaminan hari tua iuran jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan adalah sebesar 5,70% dari upah sebulan, 3,70% ditanggung oleh perusahaan dan 2% ditanggung oleh tenaga kerja. Jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja sekaligus atau berkala, atau sebagian dan berkala berdasarkan pilihan pekerja yang bersangkutan karena :

1. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun;
2. Cacat total setelah ditetapkan oleh dokter walaupun belum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun;
3. Meninggalkan wilayah Indonesia selamanya;
4. Meninggal dunia;
5. Tidak bekerja lagi

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Berdasarkan Pasal 16 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993 dan Pasal 33 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 dikatakan bahwa tenaga kerja, suami atau istri yang sah dan anak sebanyak 3 (tiga) orang berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Pemeliharaan kesehatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Jaminan pemeliharaan kesehatan antara lain meliputi :

1. Rawat jalan tingkat pertama
2. Rawat jalan tingkat lanjutan
3. Rawat inap
4. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
5. Penunjang diagnostic
6. Pelayanan khusus
7. Gawat darurat

Sesuai dengan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 bahwa iuran jaminan sosial tenaga kerja terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sebesar 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga dan 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga.

Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Bahwa setiap pekerjaan yang diperoleh

perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4)

Kebanyakan dari para pekerja *outsourcing* adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, misalnya mengenai pemborongan kerja. Bagi pekerja *outsourcing*, sebenarnya pembedaan ini dapat dibuat tidak berarti apabila mereka mengetahui tentang hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan dalam Pasal 6 yakni hak nondiskriminasi.⁵²

⁵²Gunarto Suhardi, *Op-Cit*, hlm. 16

Selain diatur dalam Pasal-Pasal yang telah disebutkan sebelumnya, beberapa hak-hak tenaga kerja juga diatur di dalam Pasal-Pasal dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut :⁵³

- Pasal 4 huruf c, bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.” Kesejahteraan tenaga kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Republik Indonesia
- Pasal 5, bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”
- Pasal 11, bahwa “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”
- Pasal 12 ayat (3), bahwa “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”
- Pasal 23, bahwa “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.”
- Pasal 31, bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”
- Pasal 82 terhadap pekerja perempuan di Pasal 82 ayat (1), bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu

⁵³Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pedoman Terbaru Outsourcing & Kontrak Kerja

setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

- Pasal 82 ayat (2), bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”
- Pasal 86 ayat (1), bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan;
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- Pasal 88 ayat (1), bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Hari Supriyanto, “hukum perburuhan memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa.”⁵⁴ Karena sifatnya yang memaksa, maka hukum ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha dan masyarakat.

Penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur Negara yang bertanggungjawab untuk

⁵⁴Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2004, hlm. 73

mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

“Pengawas ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

E. PIHAK-PIHAK DALAM SISTEM OUTSOURCING

1. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No.3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2), tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.⁵⁵

Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya “*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*” bahwa tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur.⁵⁶ Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan

⁵⁵Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineke Cipta Jakarta, 2001, hlm. 3

⁵⁶*Ibid*

masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.⁵⁷

2. Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, atau seperti yang telah tercantum di dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan dimana tenaga kerja yang dipekerjakan haruslah mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

⁵⁷Ibid, hlm 7

3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan seperti yang tercantum di dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁸

⁵⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.29-30

BAB III
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 100/PUU-X/2012

**A. Perlindungan Hukum Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah
Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012**

**1. Perlindungan Hukum Sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor
100/PUU-X/2012**

Negara memiliki kewajiban untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja sehingga pekerja berhak memperoleh pekerjaan yang adil dan layak. *Outsourcing* adalah suatu sistem kerja yang dilakukan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan cara mengalihkan sebagian pekerjaannya kepada pemberi kerja lain. *Outsourcing* diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada tahun 2012 keluarlah Putusan Mahkamah Konstitusi dikarenakan adanya permohonan dari pada pekerja/buruh yang merasa kehilangan hak-hak mereka sebagai pekerja/buruh terutama berkaitan dengan jangka waktu penuntutan upah yang diatur di dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yaitu pada kasus yang terjadi terhadap seorang satpam bernama Marten Boiliu dimana dia mengajukan *judicial review* kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena

dianggap merugikan para pekerja, ia mengajukan permohonan hak ke perusahaan yang mempekerjakannya sejak 15 Mei 2002 yaitu PT. Sandy Putra Makmur ke Mahkamah Konstitusi. Hal tersebut berawal dari PHK sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap dirinya dan 65 buruh lainnya pada tahun 30 Juni 2009. Perusahaan tersebut mengaku mengalami kebangkrutan namun seperti apa bentuk kebangkrutan itu, pihak perusahaan tidak dapat membuktikan dengan fakta hukum dari Pengadilan Niaga. Akhirnya pada tanggal 11 Juni 2012 Marten dan buruh lainnya mengajukan permohonan hak ke PT. Sandy Putra Makmur namun tidak membuahkan hasil karena adanya aturan dalam Pasal 96 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pesangon hanya dapat dituntut 2 (dua) tahun setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga menyebabkan Marten tidak dapat mengajukan tuntutannya. Marten kemudian mengajukan judicial review Pasal 96 tersebut ke Mahkamah Konstitusi pada tanggal 28 September 2012 dan pada tanggal 19 September 2013 Mahkamah Konstitusi mengabulkan seluruh permohonan Marten, sehingga Marten dan buruh-buruh lainnya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) walaupun telah putus hubungan kerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya dulu dan menuntut hak pesangon yang selama ini tidak terpenuhi. Menurut Marten, ketentuan yang ada di Pasal 96 itu bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28D ayat (1) dan (2) yang menyatakan bahwa :

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

Bahwa semua warga Negara Indonesia telah dilindungi oleh Undang-Undang, sehingga apabila terjadi hal-hal yang bersifat merugikan maka dapat menuntutnya. Hal ini merupakan pijakan dasar serta perintah konstitusi untuk menjamin bahwa setiap warga Negara dapat terjamin hak-hak nya atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum secara adil serta mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum agar dapat diwujudkan dengan baik. Karena peran dan posisi kedudukan seseorang yang sama di hadapan hukum ini sangat penting untuk mewujudkan tatanan sistem hukum yang mengandung rasa keadilan dalam masyarakat Indonesia.

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Agar hidup seseorang dapat terus bertahan maka seseorang harus bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab. Sehingga antara pemberi kerja terhadap pekerja haruslah saling bekerjasama dengan baik agar tidak muncul kerugian satu sama lain dalam hal pekerjaan ataupun dalam hal pemberian rasa keadilan.

Sedangkan dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan tersebut menyatakan bahwa :

“Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”

Sebagaimana pernyataan diatas bahwa setiap pekerja/buruh yang apabila telah habis masa kerjanya dengan perusahaan yang mempekerjakannya lebih dari jangka waktu 2 (dua) tahun kemudian setelah itu menuntut hak-hak nya missal hak terhadap uang pesangonnya, uang penggantian hak atau uang penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakannya maka hal tersebut tidak dapat dilakukan dikarenakan perusahaan berpedoman terhadap isi dari Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Kemudian oleh Mahkamah Konstitusi Pasal tersebut dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Ketentuan yang diatur di dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah termaktub di dalam PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Sebelum ada putusan Mahkamah Konstitusi ini, Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kerap menjadi alasan yang digunakan para pengusaha untuk menghapus hak-hak normatif para pekerja nya. Misalnya kekurangan dalam membayar upah lembur dan uang jamsostek, sehingga pada saat para pekerja mengajukan gugatan untuk menuntut hak-hak nya tersebut dikatakan oleh pengusaha bahwa hal tersebut telah kadaluarsa karena telah lewat dari batas waktu yang ditentukan di dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal tersebut sangat tidak dipahami dan disadari oleh para pekerja bahwa hak-hak mereka yang kurang atau tidak atau belum dibayarkan itu dapat diperselisihkan. Meski demikian, tetap ada hak normatif yang tidak bisa dilanggar, misalnya Upah Minimum Provinsi (UMP). Apabila perusahaan tidak dapat atau

tidak mampu untuk membayar UMP, perusahaan dapat melakukan penangguhan dan harus tetap dibayar karena tidak ada dasar aturan yang membolehkan perusahaan tidak membayar UMP para pekerjanya.

2. Perlindungan Hukum Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012

Menurut pekerja *outsourcing* yang bekerja sebagai Cleaning Service bernama Aris dan Zainudin itu sama saja, karena menurutnya perlindungan hukum bagi para pekerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungannya antara lain perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.⁵⁹

a. Upah

Menurut mereka, upah yang ia peroleh dari perusahaan tempatnya bekerja terdiri dari :

- Gaji pokok : Rp. 1.000.000,00
- Tunjangan kerja : Rp. 65.000,00
- Tunjangan transportasi : Rp. 70.000,00

Sehingga total upah yang diterimanya adalah Rp. 1.135.000,00. Besarnya upah yang diterima ternyata telah sesuai dan memenuhi dari Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kota Yogyakarta yaitu minimal sebesar Rp.

⁵⁹Wawancara tanggal 19 Maret 2014, jam 09.00 WIB

1.070.000,00/bulan. Dan upah ini bisa saja bertambah apabila telah melewati jangka waktu kerja selama 1 (satu) tahun apabila kinerjanya dianggap baik. Sejauh ini menurut Aris ada beberapa rekannya yang telah bekerja selama lebih dari 2 (dua) tahun dan apabila dikaitkan dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan tempatnya bekerja tidak pernah tidak memenuhi hak-hak para pekerjanya apabila ada pekerja yang mengundurkan diri atau di PHK, perusahaan akan tetap memenuhi hak-hak para pekerjanya, sehingga sebelum ataupun sesudah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tetap sama dan tidak mempengaruhi terhadap perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

b. Waktu kerja

Waktu kerja yang diberlakukan terhadap pekerja *outsourcing* adalah dari hari Senin-Jumat. Jam kerjanya adalah :

- Senin-Kamis : Jam 06.00 WIB-15.00 WIB dengan waktu istirahat dari jam 12.00 WIB-13.00 WIB
- Jumat : Jam 06.00 WIB-14.30 WIB dengan waktu istirahat dari jam 11.30 WIB-13.00 WIB

Sedangkan hari Sabtu biasanya perusahaan meminta untuk melakukan lembur apabila diperlukan, jika tidak pada hari Sabtu dan Minggu libur.

c. Keselamatan kerja

Pekerja difasilitasi beberapa alat pelindung diri dari perusahaan untuk keselamatan kerjanya, antara lain masker, sarung tangan, sepatu safety dan topi.

d. Cuti dan waktu istirahat

Waktu istirahat yang diberikan perusahaan adalah 1 (satu) sampai 2 (dua) jam setelah bekerja selama 5 (lima) jam, dengan masa libur pada hari Minggu. Kemudian juga diberikan cuti tahunan selama sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari, sesuai dengan yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Juanda Pangaribuan⁶⁰, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 terdapat beberapa catatan penting yaitu antara lain :

- Pertama, ketentuan daluwarsa tentang hak normatif terakhir kali berlaku pada tanggal 18 September 2013,
- Kedua, berdasarkan asas *lex superiori derogate legi inferiori* ketentuan daluwarsa hak dalam Pasal 30 Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah tidak dapat diberlakukan sebagai pengganti dari Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Ketiga, perusahaan tidak perlu resah dengan pembatalan ketentuan daluwarsa sebab dalam perkembangan masyarakat dan industri, pemerintah dan masyarakat mengharapkan kepatuhan pengusaha menjalankan peraturan yang berlaku,

⁶⁰Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, www.hukumonline.com, Rabu, 19 Maret 2014, Jam 08.15WIB

- Keempat, pihak yang keberatan dengan pembatalan ketentuan daluwarsa secara *a contrario* dianggap sebagai pihak yang berkeinginan membayar hak pekerja/buruh menyimpang dari peraturan yang berlaku,
- Kelima, putusan Mahkamah Konstitusi dapat dimaknai sebagai motivator kearah perubahan budaya hukum di sektor ketenagakerjaan sehingga di masa mendatang akan muncul pengusaha-pengusaha yang taat hukum. Ketiadaan peraturan mengatur batas daluwarsa hak pekerja atau buruh justru akan mendorong pengusaha mematuhi semua norma hukum dan bertindak secara hati-hati,
- Keenam, Mahkamah Konstitusi tidak mengatakan putusan itu berlaku surut atau retroaktif. Terhitung sejak putusan itu dibacakan, pekerja tidak boleh menggunakan putusan itu sebagai dasar menuntut pengusaha untuk membayar hak atau kekurangan pembayaran hak sampai waktu tidak terbatas,
- Ketujuh, putusan Mahkamah Konstitusi berlaku di masa yang akan datang, sepanjang pembentuk Undang-Undang tidak mengatur lain dalam regulasi terbaru,
- Kedelapan, pasca putusan Mahkamah Konstitusi pengusaha tidak perlu khawatir menghadapi tuntutan pekerja karena pekerja tidak mungkin mengajukan tuntutan apabila pengusaha telah membayar hak pekerja sesuai dengan hukum yang berlaku.

o

B. Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012

Pada wawancara dengan Aris dan Zainudin, apabila dikaitkan dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan tempatnya bekerja tidak pernah tidak memenuhi hak-hak para pekerjanya apabila ada pekerja yang mengundurkan diri atau di PHK, perusahaan akan tetap memenuhi hak-hak para pekerjanya, sehingga sebelum ataupun sesudah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tetap sama dan tidak mempengaruhi terhadap perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Hak-Hak pekerja yang selama ini telah terpenuhi dengan baik antara lain :

- Upah
- Waktu Kerja
- Keselamatan Kerja
- Cuti dan waktu istirahat

Pada perusahaan yang mempekerjakan Aris dan Zainudin, sebelum ataupun sesudah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 ini tidak mempengaruhi terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja *outsourcing* disana. Apabila nantinya mereka di PHK atau telah berhenti bekerja pada perusahaan tersebut, hak-hak mereka akan tetap dipenuhi dengan baik.

Contoh lain, menurut informasi yang diperoleh dari Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta, terdapat beberapa perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyedia tenaga kerja di Kota Yogyakarta yang memiliki perjanjian

kerja dengan beberapa instansi seperti bank, rumah sakit, mall atau sekolah. Salah satunya adalah PT. Prima Multi Corporindo yang terletak di Jalan Mayjen Sutoyo Nomor 16A Yogyakarta. Perusahaan penyedia tenaga kerja ini bergerak di bidang penyedia tenaga kerja satpam (security) dan cleaning service.

Secara legalitas dan dari hasil wawancara saya dengan Kepala Bagian Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta, dengan pimpinan dari PT. Prima Multi Corporindo serta beberapa pekerja *outsourcing* yaitu 2 orang satpam (security) yang bekerja di BMT Tamzis Yogyakarta serta 3 orang cleaning service di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta⁶¹, praktik *outsourcing* yang terjadi di Kota Yogyakarta berjalan dengan baik dan mengimplimentasikan ketentuan serta syarat-syarat *outsourcing* begitu pula terhadap hak-hak para pekerjanya sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena :

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan pokok kepada perusahaan atau instansi lain (user) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, seperti yang diatur di dalam Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

⁶¹Rabu, 12 Maret 2014, Jam 10.00 WIB

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan atau instansi penerima pekerjaan yang berbadan hukum. Sesuai dengan Pasal 65 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perusahaan yang bertindak sebagai penerima pekerjaan haruslah berbentuk badan hukum, dalam hal ini yang menjadi penerima pekerjaan adalah BMT Tamzis dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah.
 3. Perusahaan penerima pekerjaan memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruhnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan penyedia tenaga kerja, selain itu perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja juga telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti dalam Pasal 65 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja atau buruh *outsourcing* berdasarkan hasil penelitian sudah memperoleh perlindungan yang maksimal dan baik. Hal ini ditandai dengan beberapa fakta antara lain :

1. Adanya hubungan kerja yaitu perjanjian kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan dan juga dengan pekerja atau buruh *outsourcing* nya yang dibuat secara tertulis. Dari beberapa tenaga kerja *outsourcing* yang diwawancarai keseluruhannya berstatus sebagai tenaga kerja *outsourcing* yang dipekerjakan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.

Apabila pekerjaan mereka baik maka jangka waktu bekerja mereka dapat ditambah menjadi 2 (dua) tahun dan apabila telah mencapai masa kerja 3 (tahun) serta mereka dapat bekerja dengan baik maka perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan akan mengangkat sebagai pegawai tetap.

2. Perusahaan penerima pekerjaan menerapkan persyaratan pengupahan sesuai dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kota Yogyakarta yaitu minimal sebesar Rp. 1.070.000,00/bulan.

3. Perusahaan penerima pekerjaan memperhatikan waktu kerja dan waktu istirahat bagi tenaga kerja *outsourcing* serta mengikutsertakan para tenaga kerja *outsourcing* ke dalam program Jamsostek yang meliputi antara lain :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Seperti yang telah diatur di dalam Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menentukan bahwa program jamsostek ini wajib untuk diikuti dan dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

Pengusaha harus memenuhi hak-hak pekerja dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang berlaku, menurut pemimpin dari PT. Prima Multi Corporindo sebelum ataupun sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi hal-hal

yang telah tersebut diatas mengenai hak-hak para pekerjanya telah dipenuhi dengan baik dan adil, seperti selalu membayar upah para pekerjanya tidak kurang dari UMP dan mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jamsostek, begitu pula apabila ada pekerjaan yang memerlukan waktu untuk lembur juga telah diberikan upah lembur. Apabila ada pekerjanya yang tidak memberikan hasil kerja yang maksimal pada perusahaan penerima kerja maka perusahaan penyedia tenaga kerja tidak akan melakukan PHK tetapi akan merotasi pekerja tersebut ke tempat lain, karena tidak ingin memutus pekerjaan seseorang secara sepihak. Perusahaan menganggap dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi ini dapat melindungi hak-hak pekerjanya sehingga tidak mudah untuk timbul perselisihan pada nantinya.

Begitu pula dengan para pekerja, mereka mengaku tidak ada masalah selama ini terkait dengan upah atau hak-hak yang seharusnya mereka terima. Hak-Hak mereka telah terpenuhi dengan baik dan dengan adanya putusan dari Mahkamah Konstitusi yang membatalkan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat lebih terlindungi hak-hak mereka sehingga perusahaan tidak dapat bertindak sewenang-wenang apabila nantinya hak-hak mereka ada yang tidak terpenuhi dengan baik dan adil.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 dianggap bertentangan dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena tidak sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28D ayat (1) dan (2), sedangkan perlindungan hukum setelah Putusan Mahkamah Konstitusi telah berjalan dengan benar, hal tersebut dapat dilihat dari upah yang telah sesuai dengan :
 1. UMP;
 2. Waktu kerja yang tidak berlebihan dan telah sesuai dengan aturan yang ada;
 3. Keselamatan kerja yang diperhatikan oleh pihak perusahaan;
 4. Waktu untuk cuti dan istirahat yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya.
2. Pelaksanaanya atau implementasinya sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 juga telah berjalan dengan baik, serta perlindungan terhadap pekerja atau buruh *outsourcing* berdasarkan hasil penelitian sudah memperoleh perlindungan yang maksimal dan baik dan benar, yaitu antara lain :

1. Adanya hubungan kerja yaitu perjanjian kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan dan juga dengan pekerja atau buruh *outsourcing* nya yang dibuat secara tertulis;
2. Perusahaan penerima pekerjaan menerapkan persyaratan pengupahan sesuai dengan standar UMP, yaitu di Kota Yogyakarta yang minimal sebesar Rp. 1.070.000/bulan;
3. Perusahaan penerima pekerjaan memperhatikan waktu kerja dan waktu istirahat bagi tenaga kerja *outsourcing* serta mengikutsertakan para tenaga kerja *outsourcing* ke dalam program Jamsostek.

B. SARAN

1. Setiap perusahaan *outsourcing* diharapkan untuk selalu memberikan perlindungan terhadap hak-hak para pekerjanya dengan semestinya sesuai dengan peraturan yang ada tanpa mengurangi ataupun menghapus hak-hak yang seharusnya di peroleh.
2. Dengan implementasi yang telah berjalan dengan baik diharapkan perusahaan tetap mempertahankan dengan baik terhadap hak-hak yang telah diberikan agar tidak mudah untuk timbul suatu perselisihan apabila nantinya pekerja merasa bahwa hak-hak nya tidak terpenuhi dengan baik dan semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta, 2004
- F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, UAJY, Yogyakarta, 2006
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008
- Indrajit RE & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003
- Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Pelita Fikir Indonesia, Jakarta, 2012
- Jehani Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003
- Ridwan, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi Dan Peradilan Administrasi*, FH UII Press, Yogyakarta, 2009
- Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineke Cipta Jakarta, 2001