

**KEPASTIAN HUKUM HAK PEKERJA
OUTSOURCING DALAM HUBUNGAN KERJA
ANTARA PEKERJA DAN PEMBERI KERJA
MENURUT UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹
Oleh: Yenmeitan Goni²**

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah hak-hak pekerja dalam hubungan kerja *Outsourcing* yang mewujudkan Kepastian Hukum dan bagaimana penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja *Outsourcing*. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja tidak akan mengurangi pekerja untuk mendapatkan kepastian pemenuhan Hak-hak pekerja *Outsourcing* baik dalam hal syarat-syarat kerja dan perlindungan upah dan kesejahteraan Pekerja. Dengan demikian dalam rumusan pasal yang dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang sistem *Outsourcing* adalah Hak-hak normatif pekerja *Outsourcing* dengan tujuan agar mewujudkan Kepastian Hukum. 2. Dalam kontrak *Outsourcing* perselisihan dalam hubungan kerja yang timbul melalui mekanisme yang sudah ditentukan Oleh Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan konsistensi putusan pengadilan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus ada atau tetap. Hal ini bermaksud agar menjamin kepastian hukum bagi pekerja sehingga dapat memberikan kepastian dalam hubungan kerja sistem *Outsourcing*.
Kata kunci: Kepastian hukum, hakpekerja outsourcing, hubungan kerja, pekerja, pemberi kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia melakukan upaya terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan salah satunya diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, didalam alinea pertama hingga alinea ketiga dalam penjelasan umum dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam kerangka peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Upaya ini juga diatur dalam Pasal 5 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi beserta penghidupan yang layak bagi setiap pekerja, untuk menjamin perekonomian dengan memperdayakan dan mendayagunakan para pekerja sebagaimana Pasal 59 dan 64-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pekerja *Outsourcing*.³

Salah satu jenis pekerjaan yang terdapat di dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah tentang tenaga kerja *Outsourcing*, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara eksplisit tidak mengenal istilah *Outsourcing*, tetapi di dalam Pasal 64 Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui:1) perjanjian pemborongan pekerjaan 2) perjanjian penyedia jasa pekerja. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja dalam hubungan kerja yaitu pekerjaan alih daya tentang jenis, jangka waktu, dan skema terhadap pelaksanaannya, sedangkan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui penyediaan jasa pekerja yang menjadi objek perjanjian yaitu pekerja.⁴

Hubungan kerja dalam pelaksanaan *Outsourcing* bentuk perjanjian kerja yang digunakan adalah perjanjian kerja waktu tertentu, bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel, dalam arti hubungan kerja yang

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Telly Sumbu, SH., MH., Fransiscus X. Tangkudung, SH., MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101522

³<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>.c om. 21/08/2017.

⁴ *Ibid.*,

terjadi tidak adanya jaminan kepastian seseorang dapat bekerja secara terus menerus dalam hubungan kerja yang dilakukan secara *Outsourcing*, karena dalam pelaksanaannya menyangkut tiga pihak yaitu, perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja. Fleksibilitas menyangkut waktu melakukan pekerjaan yang tidak selalu terikat pada jam kerja yang ditentukan pemberi kerja, juga ditentukan oleh pekerja itu sendiri, dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem *Outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja.⁵

Problematika mengenai *Outsourcing* memang cukup bervariasi, hal ini dikarenakan penggunaan *Outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin menjadi kebutuhan pelaku usaha, Pro kontra pekerja *Outsourcing* sampai sekarang menjadi dilematis karena di satu sisi secara efisiensi, sistem *Outsourcing* yang diserahkan kepada pihak lain yang dilakukan oleh pemberi kerja semata-mata agar pemberi kerja dapat memfokuskan diri terhadap manajemen perusahaan, sistem yang semula bertujuan baik tersebut menimbulkan sengketa pada saat sekarang karena secara fakta dilapangan banyak dilakukan dalam prakteknya dengan tidak benar terhadap ketentuan-ketentuan perjanjian kerja. Dalam praktik sehari-hari kecenderungan Perusahaan untuk mempergunakan sistem *Outsourcing* karena dianggap memudahkan, sementara disisi lain merugikan pekerja, Ini jelas berdampak pada pekerja *Outsourcing* mengenai ketidakpastian kontrak, karna hubungan kerja selalu berbentuk tidak tetap, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak ada job security, dan tidak adanya jaminan pengembangan karir. Dengan demikian memang benar adanya dalam keadaan seperti ini dikatakan praktik *Outsourcing* akan menyengsarakan pekerja dan kaburnya hubungan industrial. Pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dapat menjawab semua permasalahan *Outsourcing* yang begitu luas dan kompleks.⁶

⁵ Hadi.S.Tunggal, *Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:Haravindo, 2013. hlm. 65

⁶ *Ibid.*,

Maka bermunculan tuntutan untuk menghapus *Outsourcing* dari peraturan perundang-undangan dengan alasan bertentangan dengan UUD 1945 dan prinsip-prinsip perlindungan bagi pekerja. Perdebatan mengenai keberadaan *Outsourcing* di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan masih berlangsung, meski sudah ada putusan MK tentang tidak berlaku lagi ketentuan Pasal 65 ayat (7) dan frasa "Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945,⁷ berarti putusan MK tersebut belum dapat menjawab keinginan pekerja/buruh untuk menghapus *Outsourcing*, sehingga masih jadi berbagai demonstrasi untuk menuntut penghapusan sistem *Outsourcing*.⁸

Berdasarkan beberapa faktor tersebut maka menurut penulis tidak ada pengaturan yang khusus dalam mengatur hak pekerja dalam hubungan kerja dengan sistem *Outsourcing* yang rentan menimbulkan ketidakharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dalam sistem *Outsourcing*, oleh karena itu dibutuhkan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang bagaimana hubungan kerja dalam sistem *Outsourcing*, untuk menemukan solusi bagaimana pengaturan yang lebih tepat tentang *Outsourcing* agar terdapat suatu kepastian hukum terhadap hak pekerja dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, serta dapat menemukan konstruksi hukum yang baik untuk mengatur sistem *Outsourcing* ini supaya pengusaha nyaman dalam berusaha, di sisi lain pekerja juga nyaman dan menjamin hak-haknya terlindungi dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja. Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan Judul: **"Kepastian Hukum Hak Pekerja *Outsourcing* Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"**

⁷http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/persidangan/putusan/3_PUU-XIV_2016.pdf. Diakses tanggal 21/08/2017.

⁸<http://www.hariansumutpos.Rumainur,Implikasi-Mudara-Outsourcing-Harian-Sumut-Pos>. Diakses tanggal 21/08/2017

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah hak-hak pekerja dalam hubungan kerja *Outsourcing* yang mewujudkan Kepastian Hukum?
2. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja *Outsourcing*?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian ini adalah penelitian dengan mempergunakan pendekatan yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu suatu penelitian dibidang hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka yang bertujuan untuk mencari kaedah, norma, *das sollen* atau *das sein*.⁹

PEMBAHASAN

A. Upaya untuk memenuhi Kepastian Hukum dalam Hubungan kerja *outsourcing*.

1. Kepastian Hukum Hak-hak pekerja *Outsourcing*

Perwujudan kepastian hak-hak pekerja dapat dilakukan dengan cara adanya keserasian dan konsistensi peraturan perundang-undangan baik secara *vertical* maupun secara *horizontal*. Dalam Ketenagakerjaan konsistensi antara undang-undang Ketenagakerjaan dengan undang-undang lainnya yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan seperti Undang-undang No.3 Tahun 1992 jo Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan menteri tenaga kerja (Permenaker) No.19 Tahun 2012 dan dengan pengaturan pelaksanaannya Kepmen. No.150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu. Konsistensi atau sinkronisasi peraturan perundang-undangan secara *vertical* berhubungan dengan mempertanggungjawabkan pada peraturan perundang-undangan yakni UUD 1945 sedangkan jika dihubungkan dengan sinkronisasi perundang-undangan secara *horizontal* antara Undang-undang ketenagakerjaan dengan Undang-undang

lainnya yang berkaitan dengan perlindungan kepada pekerja *Outsourcing*, ketentuan Pasal 65-66 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang *Outsourcing* tidak sejalan dengan Hak-hak pekerja yang sudah diatur di dalam Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 99 "setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja", tetapi karena di dalam ketentuan Pasal 65-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mempunyai masa kerja terbatas maka hak-hak pekerja *Outsourcing* akan sulit diterapkan.

2. Kepastian Hukum Hubungan Kerja *Outsourcing*

Mengenai status Hubungan kerja antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan *Outsourcing* dan Pemberi pekerjaan, maka kalau ditelaah dari prinsip kepastian hukum ditinjau dari makna kepastian hukum bagi pekerja dengan pemberi kerja harus memenuhi unsur-unsur kepastian, yakni: Adanya Kepastian dari segi substansi. Adanya undang-undang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga pekerja dapat mengetahui apa yang menjadi hak-hak normatif dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.¹⁰

Jika dikaitkan dengan prinsip kepastian hukum menurut Bachsan Mustofa, bahwa dalam kepastian hukum salah satu unsurnya adalah pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi.¹¹

Dikaitkan dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-undang No.13 Tahun 2003 nampak terjadi ketidakpastian hukum yaitu tidak konsisten dalam pengaturan objek hukum (hubungan kerja) berkenaan dengan subjek hukum yang diatur dan terjadi pengaturan hubungan kerja yang tidak konsisten bahkan tumpang tindih dimana berdasar perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja terjadi antara pekerja dengan perusahaan, tetapi karena hal tertentu tanpa didasari atas perjanjian kerja, hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja

⁹Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif-Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2003. Hlm.13

¹⁰ Dr. I Nyoman Putu Budiarta S.H., M.H. *Op.cit.* Hlm.188

¹¹ *Ibid.*,

dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Bilamana ditinjau dari prinsip kepastian hukum yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) huruf (i) Undang-undang No.12 Tahun 2011, dimana setiap peraturan perundang-undangan materi muatannya harus mengandung atau mencerminkan prinsip kepastian hukum yang dimaknai bahwa setiap peraturan hukum harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

Atas dasar hal tersebut menurut penulis tidak berlebihan dalam kaitan ini kalau ada ketentuan atau tambahan Pasal dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang merekonstruksi, bahwa dalam *Outsourcing* terdapat hubungan hukum tiga pihak yang mengatur juga mengenai hak-hak dan kewajiban ketiga pihak sehingga ada kejelasan/Kepastian hubungan dan keseimbangan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam rangka menjamin kepastian dalam Hubungan Kerja, sebagai perwujudan prinsip kepastian hukum yang harus dijadikan landasan atau acuan dasar dalam setiap materi muatan peraturan perundang-undangan di Indonesia sesuai dengan Pasal 6 ayat (1) Undang-undang No.12 Tahun 2011, asas prefensi hukum dan teori hukum, maka sudah saatnya untuk mengadakan perbaikan (revisi) terhadap Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk disesuaikan dengan Putusan MK No.27/PUU-IX-2011 tentang kedudukan pengaturan Hubungan kerja.

Hal ini berkaitan dengan asas hukum yang dianut oleh negara Indonesia yaitu asas legalitas, maka negara dalam hal ini yang dibuat oleh lembaga yang memiliki otoritas untuk membuat Undang-undang (DPR bersama pemerintah). Dalam memberikan kepastian hukum hak pekerja *Outsourcing* serta memberikan perlindungan bagi pekerja untuk mencapai kesejahteraan, sehingga dapat berkarya, dan mencari penghidupan yang layak.

3. Kepastian Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing*

Pengaturan perlindungan Upah dan kesejahteraan bagi pekerja *Outsourcing* yang berada pada hubungan kerja dengan perjanjian penyedia jasa pekerja dalam ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf c menjadi tanggung jawab Perusahaan penyedia jasa pekerja. Maksud dari

ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf c ini adalah bahwa perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab penuh terhadap upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja yang akan diberikan kepada pekerja, termasuk apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja. Dalam hal ini perusahaan penyedia jasa diberikan kebebasan dalam menentukan bagaimana bentuk upah dan syarat-syarat kerja yang dimaksud, dengan rumusan yang demikian perlindungan pekerja sangat tergantung pada niat baik dari perusahaan penyedia jasa. Karena tidak ada penekanan yang diberikan oleh Undang-undang untuk memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan seperti apa yang harus diberikan. Namun dengan keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 perlindungan kepada pekerja dirumuskan dengan mengatur secara rinci perlindungan yang harus diberikan perusahaan penyedia jasa kepada pekerja yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana terdapat pada Pasal 29 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) yang menyatakan bahwa (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat: Jaminan kelangsungan bekerja, Jaminan terpenuhinya Hak-hak pekerja seperti Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja, Hak atas Jaminan sosial, Hak atas Tunjangan Hari Raya (THR) atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan Dan Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menetapkan upah.

B. Upaya penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja *Outsourcing*

Secara umum Undang-Undang Ketenagakerjaan menganut penyelesaian sengketa atau perselisihan yang didasarkan pada prinsip musyawarah untuk mufakat, yang berarti bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui suatu mekanisme damai. Perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja antara pihak pekerja dan pemberi kerja disebabkan tidak adanya aturan-aturan yang dianggap sebagai penghalang dan penghambat untuk mencapai

kesejahteraan dan keadilan hak-hak pekerja, sarana yang dipergunakan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk bagi pekerja *Outsourcing* untuk mempertahankan atau memperjuangkan hak-hak normatifnya adalah lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam pasal 136 jo Pasal 103 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melalui prosedur yang diatur didalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 yakni mekanisme penyelesaian diluar pengadilan (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui pengadilan (*Litigasi*).¹²

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari perundingan bipartite sebagai langkah pertama, pendekatan diluar pengadilan dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan (Non-litigasi). Dan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan (Litigasi) merupakan upaya penyelesaian perselisihan bagi pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada Lingkungan Pengadilan Negeri.¹³

Penyelesaian litigasi merupakan penyelesaian perselisihan yang dilakukan melalui pengadilan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian litigasi dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setelah penyelesaian non litigasi, yaitu mediasi dan konsiliasi para pihak gagal mencapai kesepakatan penyelesaian atau salah satu pihak mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase kepada Mahkamah Agung (MA). Penyelesaian litigasi berdasar Undang-undang No.2 tahun 2004 jo Undang-undang No.13 Tahun 2003 dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung (MA).

Para pihak yang berselisih dalam hal ini pekerja *Outsourcing* dengan pengusaha setelah gagal mencapai kesepakatan dalam mediasi dan konsiliasi, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada pengadilan negeri setempat. Mengenai kepastian hukum

dalam perlindungan hukum pekerja *Outsourcing* berkaitan dengan penyelesaian perselisihan melalui pengadilan (Litigasi), dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA) harus terdapat Konsistensi putusan hakim sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, ada kepastian hukum dalam penegakkan perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing*.

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan *Outsourcing* yang sering terjadi adalah persoalan berkenaan dengan status hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) oleh pengusaha dilanggar persyaratannya mengenai: Bentuk perjanjian, waktu perjanjian, syarat jenis pekerjaan (pokok atau penunjang), hak normatif pekerja, bentuk perusahaan *Outsourcing* yang tidak berbadan hukum.¹⁴ Hal tersebut dapat dikatakan terjadi karena ketidakcermatan dalam pembuatan perjanjian kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, atau terdapat kondisi yang memanfaatkan keadaan perundang-undangan yang menimbulkan multitafsir karena kurang jelas atau kurang dimengerti, untuk mendapat keuntungan yang lebih besar oleh pengusaha yang memiliki posisi lebih kuat dari pada pekerja yang berada pada posisi lemah, sehingga harus menerima persyaratan perjanjian kerja dari pihak pengusaha yang memiliki posisi lebih kuat dalam hubungan kerja. Ditinjau dari konsep kepastian Hukum dalam kaitan dengan penegakan hukum yang dikemukakan oleh Soedikno Mertokusumo, bahwa kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Kepastian hukum diartikan sebagai perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.¹⁵

Berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa perselisihan antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja diselesaikan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, di dalam Pasal 31 Permenkertrans No.19 Tahun 2012 “dalam hal

¹²Jimmy.J.Sembiring, *Cara menyelesaikan sengketa diluar pengadilan. Op.,cit.* Hlm.13

¹³ *Ibid.*,

¹⁴Jimmy.J.Sembiring, S.H., M.Hum.*Op,cit.*hlm.97

¹⁵ Dr. I Nyoman Putu Budiarta, *Op.,cit.* Hlm.36

Pekerja tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial". Meskipun belum sepenuhnya menjamin perlindungan bagi pekerja *Outsourcing* dapat menyelesaikan perselisihan yang timbul melalui mekanisme yang sudah ditentukan Oleh Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi setidaknya ketentuan Pasal 30 dalam Peraturan menteri tenaga kerja dan Transmigrasi (permenakertrans) ini sudah memberikan peluang untuk membawa perselisihan yang terjadi ke Pengadilan Hubungan Industrial, tidak hanya diselesaikan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja atau Vendor.

1. Putusan MK No.27/PUU-IX-2011 tentang kedudukan pengaturan Hubungan kerja

Berkaitan dengan sistem *Outsourcing* pasca putusan MK, pengusaha tetap boleh menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborong pekerjaan atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga sistem *Outsourcing* tetap bisa dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan pertimbangan MK yang menyatakan pekerja yang bekerja pada perusahaan *Outsourcing* sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, memperoleh hak yang sama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian pekerja yang bekerja di perusahaan pemberi kerja melalui perusahaan penyalur atau perusahaan *Outsourcing*, baik dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), berhak mendapatkan upah dan kesejahteraan yang sama seperti pekerja yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja untuk jenis pekerjaan yang sama persis dilakukan yang tidak melalui perusahaan *Outsourcing*.¹⁶

Pengaturan tentang *Outsourcing* tentang Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau

melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Oleh MK sistem *Outsourcing* tidak bertentangan dengan UUD 1945. Sejauh status hubungan kerja yang digunakan antara pekerja dengan perusahaan adalah Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sehingga perjanjian kerja dalam sistem *Outsourcing* masih boleh dilaksanakan asal dilaksanakan dengan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus. Namun demikian status hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan dengan syarat harus memuat tentang jaminan peralihan hubungan kerja pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan *Outsourcing* yang menggantikan perusahaan *Outsourcing* sebelumnya dalam mengejarkan pekerjaan yang tetap ada pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk adanya jaminan kelangsungan bekerja bagi pekerja. Putusan ini diharapkan ada kepastian hukum mengenai status hubungan kerja bagi pekerja *Outsourcing*.

Adanya kewajiban pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang objek kerjanya tetap ada apabila terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan kegiatan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Apabila hubungan kerja diperjanjikan dengan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Understating Protection of Employment/ TUPE*) yang dilandasi pemikiran nondiskriminasi dan dalam perjanjian penerimaan *fair benefit and welfare* bagi pekerja.¹⁷

Mencermati Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Kepmenakertrans tersebut diatas menurut penulis memang maksudnya untuk memberikan kepastian hukum dalam rangka perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* agar ada jaminan untuk terus bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak seperti halnya pekerja

¹⁶ http://kspsi.com/wp-content/uploads/2013/04/putusan_sidang_27-PUU-2011-TELAH-BACA.pdf. Diakses tanggal 30/09/2017

¹⁷ Putusan MK No.27/PUU_IX/2011 tentang kedudukan pengaturan Hubungan Kerja *Outsourcing*

tetap. Namun karena menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi hanya dengan Surat Edaran Kepmenakertrans, dimana bahwa surat edaran bukanlah merupakan produk peraturan perundang-undangan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-undang No.12 Tahun 2011, maka dapat dikatakan surat edaran Kepmenakertrans tersebut tidak memiliki kekuatan mengikat sebagai hukum yang berlaku bagi perusahaan baik perusahaan *Outsourcing* maupun perusahaan pemberi pekerjaan. Seharusnya tindak lanjut pemerintah atas putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dilakukan melalui produk perundang-undangan yang sesuai dengan Undang-undang No.12 Tahun 2011 seperti Keputusan Menteri, yang selanjutnya harus diadakan perubahan terhadap Pasal 59 ayat (1), Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

A. KESIMPULAN

1. Pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja tidak akan mengurangi pekerja untuk mendapatkan kepastian pemenuhan Hak-hak pekerja *Outsourcing* baik dalam hal syarat-syarat kerja dan perlindungan upah dan kesejahteraan Pekerja. Dengan demikian dalam rumusan pasal yang dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang sistem *Outsourcing* adalah Hak-hak normatif pekerja *Outsourcing* dengan tujuan agar mewujudkan Kepastian Hukum.
2. Dalam kontrak *Outsourcing* perselisihan dalam hubungan kerja yang timbul melalui mekanisme yang sudah ditentukan Oleh Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan konsistensi putusan pengadilan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus ada atau tetap. Hal ini bermaksud agar menjamin kepastian hukum bagi pekerja sehingga dapat memberikan kepastian dalam hubungan kerja sistem *Outsourcing*.

B. Saran

1. Pemerintah perlu membuat peraturan khusus tentang *Outsourcing* yang mencakup pengertian, fungsi dan tata cara pelaksanaannya secara rinci, sehingga lebih jelas konsep normanya sehingga ada kepastian hukum serta memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja Indonesia khususnya pekerja *Outsourcing*, tanpa mengesampingkan kepentingan pengusaha, dan agar pengaturan *Outsourcing* dalam hubungan kerja dapat menjamin Kepastian Hukum, maka sistem *Outsourcing* yang akan diatur harus memperhatikan prinsip-prinsip *good Outsourcing governance*, yakni: Perlindungan Hukum, Nondiskriminasi terhadap pekerja, Pekerja harus dianggap sebagai subjek bukan objek dalam hubungan kerja, *Benefit* dan *welfare* dari pekerja yaitu kesejahteraan pekerja, Hubungan kerja berkesinambungan, pengalihan perlindungan terhadap pekerja.
2. Harus ada tahap-tahap dan mekanisme penyelesaian perselisihan dalam surat perjanjian kerja yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku agar apabila terjadi persengketaan pihak perusahaan *Outsourcing* yang menyelesaikan bukan pihak pengguna jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Sumber Literatur:
- Abdussalam H.R & Desafuryanto (2016), *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta:PTIK.
- Budiartha Putu Budiartha I Nyoman, (2016), *Hukum Outsourcing*, Malang:setara press.
- Hidayat Muharam, (2012), *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hadi.S.Tunggal,(2013), *Memahami Hukum Ketenagakerjaan*.Jakarta:Haravindo
- Hariato Aries, (2016), *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam perjanjian kerja*.Yogyakarta:Laksbang PRESSINDO.

Sembiring Joses Jimmy, (2016), *Hak & Kewajiban Pekerja berdasarkan peraturan terbaru*. Jakarta: visimedia.

_____, (2011), *Cara Menyelesaikan Sengketa diluar Pengadilan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Soekanto Soerjono dan Mamudji Sri, (2003), *Penelitian Hukum Normatif-, Suatu tinjauan singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Soewondo candra, (2003), *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*. Jakarta: Elok Media kompetinso.

Soedarjadi, (2009), *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Jakarta: Yustitia.

Tunggal Widjaja Amin, (2008), *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta: Harvindo

Trijono, Rachmat, (2014), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas sinar Sinanti.

Tunggal Imam Siahputra, (2007), *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Haravindo

Sumber Internet:

<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>. Diakses tanggal 21/08/2017.

<https://sekartrisakti.wordpress.com/2011/05/15/hubungan-kerja-dan-perjanjian-kerja-dalam-perspektif-hubungan-industrial/>. Diakses tanggal 21/08/2017

http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/persidangan/putusan/3_PUU-XIV_2016.pdf. Diakses tanggal 21/08/2017.

<http://www.AgusEkaMaharta.blogspot.co.id/2014/03/Outsourcing-Versus-Serikat-pekerja.html>. Diakses tanggal 23/08/2017.

<http://rahmanamin1984.blogspot.co.id/2014/03/Hubungan-kerja-makin-terang-bagi-kami-belajar-hukum-perburuhan.html>. Diakses tanggal 23/08/2017.

<http://kostummerdeka.blogspot.co.id/2013/06/sumber-dan-subyek-hukum-ketenaga-kerjaan.html>. Diakses tanggal 25/08/2017.

<http://iamborjun.blogspot.co.id/2013/06/proses-bisnis-outsourcing-.html>. Diakses tanggal 24/08/2017

MAKALAH, JURNAL & DISERTASI :

Bagir Manan, (2007), *Konsistensi Pembangunan Nasional dan Penegakan Hukum*, Makalah pada musyawarah Umum.

Jm. Otto, (2009), *Ketidakpastian Hukum Hak Pekerja Alih daya (Outsourcing)*, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

UNDANG-UNDANG:

Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50

Undang-undang No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan perundang-undangan, Pasal.5

Undang-undang Kitab Hukum Perdata, Pasal 1601b.

Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012, tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan.

Putusan MK No.27/PUU_IX/2011 tentang kedudukan pengaturan Hubungan Kerja *Outsourcing*