

# STATUS HUKUM *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI PERKARA NOMOR 27/PUU-IX/2011

Anang Dony Irawan

Universitas Muhammadiyah Surabaya  
Jl. Sutorejo No. 59 Surabaya 60113  
e-mail: anank\_afni@yahoo.co.id

**Submitted:** 23 March 2018, **Reviewed:** 23 March 2018, **Accepted:** 09 July 2019

## ***Abstract***

---

*Rapid response to market demands can determine victory and defeat in the competition. Therefore, these days companies are concerned with things that accelerate this process for the sake of efficiency and effectiveness of the company. One way is to handover part of the work to other parties through chartering services or providers of laborers or known as outsourcing. Legal protection of workers/laborers in the employment agreement with the outsourcing system has been regulated in articles 64 to 66 of Law No.13 of 2003 concerning labor. And for outsourcing companies it has been regulated by the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Kep.101/Men/VI/2004 concerning Procedures for Licensing of workers of Labour Services Providers. The establishment of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia on August 13, 2003 gave new hope to the people of Indonesia to obtain their constitutional rights. The position and the relations between the state with the people in the constitutional perspective are expected to become clearer.*

**Key words:** *Outsourcing, workers/laborers.*

## **Abstrak**

---

Respon yang cepat terhadap tuntutan pasar dapat menentukan kemenangan dan kekalahan dalam persaingan usaha. Oleh karena itu, belakangan ini perusahaan mementingkan hal-hal yang mempercepat proses ini demi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh atau dikenal dengan istilah *outsourcing*. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* telah diatur dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan untuk perusahaan *outsourcing* juga telah diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Dibentuknya Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada 13 Agustus 2003 memberi suatu harapan baru bagi rakyat Indonesia untuk mendapatkan hak-hak konstitusionalnya. Kedudukan dan hubungan antara Negara dengan rakyat dalam perspektif konstitusi diharapkan semakin jelas.

**Kata Kunci:** *Outsourcing, pekerja/buruh.*

## Latar Belakang

Peningkatan angkatan kerja di Indonesia terjadi secara signifikan pada setiap tahunnya sehingga membutuhkan ketersediaan lapangan pekerjaan dalam jumlah besar. Namun dalam kenyataan, lapangan kerja tidaklah sebanding dengan banyaknya angkatan kerja setiap tahunnya. Hal ini membuat para pencari kerja sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Ketatnya persaingan membuat perusahaan sering dipaksa untuk melakukan berbagai upaya dalam menghemat biaya produksinya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi kinerja agar perusahaan tetap berjalan dan menghasilkan produk yang mempunyai daya saing di pasar. Tentu iklim ini akan berdampak pada pekerja dalam perusahaan. Pekerja dituntut pula untuk terus berkarya bila tidak mau perusahaan itu berhenti berproduksi. Untuk mendukung efisiensi tersebut banyak perusahaan mengambil jalan keluar dengan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang sering disebut dengan sistem *outsourcing*. Dengan sistem tersebut perusahaan lebih diuntungkan karena bisa menghemat pengeluaran dalam biaya sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Apalagi adanya tuntutan dari dunia

usaha secara global untuk menerapkan pasar kerja fleksibel.

*Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Hukum khususnya hukum ketenagakerjaan dibuat untuk memberikan perlindungan atas hak seseorang. Hak dapat dibatasi oleh suatu aturan hukum yang bersifat memberikan perlindungan bagi kepentingan umum.<sup>1</sup> Pembatasan hak dapat dilakukan, asalkan ditujukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi kepentingan umum dan dilaksanakan melalui suatu aturan hukum.<sup>2</sup> Keberanian hakim selaku penegak hukum dalam membuat putusan yang adil sangat diperlukan.<sup>3</sup> Belum terjaminnya perlindungan hukum, mengakibatkan perlu adanya bantuan hukum yang merata bagi orang yang membutuhkan,<sup>4</sup> terlebih di masa globalisasi ini.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas dan banyaknya permasalahan yang ada mengenai Ketenagakerjaan, maka permasalahannya dapat penulis rumuskan

1 Asri Wijayanti, *Hak Membentuk Serikat Buruh (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Australia, Phillipina)*, (Surabaya: Revka Petra Media, 2012)

2 Asri Wijayanti. "Critical Analysis of the Right to Establish Trade Unions in Indonesia", *SSRN Electronic Journal*, (Desember 2012), <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2186743>

3 Asri Wijayanti, "Kedudukan Legisprudensi sebagai Upaya Perlindungan Pekerja *Outsourcing*", <https://gagasanhukum.wordpress.com/2012/12/17/kedudukan-legisprudensi-sebagai-upaya-perlindungan-pekerja-outsourcing/>

4 Asri Wijayanti, "Legal aids for marginal communities, Man in India", <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1507180529.pdf>

sebagai berikut: "Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011". Dalam artikel penelitian ini penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu menelaah semua undang-undang yang berkaitan dengan isu hukum yang akan dibahas disini. Selain itu, referensi dari beberapa buku yang dapat menunjang penulisan ini juga saya gunakan. Pada dasarnya penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian secara yuridis normatif atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

## Pembahasan

### 1. Diskursus Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia.

Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah merupakan tujuan umum Bangsa Indonesia

sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Hukum diperlukan untuk mengatur hubungan antara individu dalam suatu masyarakat. Di masyarakat, terdapat perbedaan antara aturan hukum dan pelaksanaannya.<sup>5</sup> Perlindungan hukum dibutuhkan bagi kelompok yang rentan.<sup>6</sup> Hukum yang dibuat harus baik. Suatu produk hukum yang baik harus memperhatikan lapisan ilmu hukum.<sup>7</sup> Suatu aturan hukum yang adil harus sesuai dengan teori hukum dan filsafat hukum.<sup>8</sup> Aturan hukum yang baik harus memperhatikan prinsip hukum yang bersifat universal.<sup>9</sup> Pendidikan hukum yang bermuatan universal diperlukan bagi kesiapan peningkatan peran *legal scholar* di masyarakat.<sup>10</sup>

Kerangka hukum yang baik harus dapat memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pihak yang lemah.<sup>11</sup> Sistem hukum yang baik harus memenuhi unsur substansi, struktur dan budaya hukum yang saling berkaitan.<sup>12</sup> Substansi aturan hukum yang adil harus memperhatikan derajat kepentingannya.<sup>13</sup>

5 Asri Wijayanti, "Rights to the freedom of trade unions in the constitution and its implementation", *International journal of Applied Business in Economic Research Vol. 15, No.7*, (2017): 107-115, <http://www.serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1499337029.pdf>

6 Asri Wijayanti, "Recognition And Protection of Religious Sects In Indonesia, Man in India", <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1507180504.pdf>

7 Asri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, (Bandung: Lubuk Agung, 2011)

8 Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Revka Petra Media, 2016).

9 Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO (Analisis Kebebasan Berserikat dan Kerja Paksa)*, (Denpasar: Karya Putra Darwati, 2012)

10 Asri Wijayanti, "Challenges Facing Education in the 21st Century of Labor Law", *Law & Society: Private Law Ejournal Vol. 8, No. 180*, (October 2013), [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2334157](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2334157)

11 Asri Wijayanti, "Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities, Man in India", <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1514006679.pdf>

12 Asri Wijayanti, "Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan", *Arena Hukum Vol 5, No. 3*, (Desember 2012): 155-226, doi: [arenahukum.ub.ac.id/index.php/arena/article/download/111/11](http://arenahukum.ub.ac.id/index.php/arena/article/download/111/11)

13 Asri Wijayanti, "Critical analysis of the minimum wages in order to achieve substantive justice", [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2183624](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2183624)

Diskriminasi terstruktur dapat terjadi pada satu kelompok dalam suatu aturan hukum.<sup>14</sup> Diterapkannya aturan hukum baru, yang berbeda muatannya dengan aturan hukum yang lama dapat menimbulkan suatu problem hukum.<sup>15</sup> Aturan hukum yang mengandung cacat substansinya dapat mengakibatkan konflik sosial.<sup>16</sup> Cacat substansi dapat dipengaruhi oleh tidak tepatnya penggunaan *legal concept* dalam suatu aturan hukum. *Legal concept* adalah jiwa suatu aturan hukum. Ketika aturan hukum tidak memperhatikan *legal concept*, maka akan mengakibatkan suatu aturan hukum yang *vague norm*.<sup>17</sup> Sangat dibutuhkan suatu interpretasi hukum atas aturan hukum yang bersifat *vague norm*.<sup>18</sup> Inkonsistensi aturan hukum dapat mengakibatkan adanya *vague norm* yang menjadi sebab timbulnya konflik sosial.<sup>19</sup>

Ketenagakerjaan dan dunia usaha merupakan dua hal fundamental dalam pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiel maupun spiritual.<sup>20</sup>

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat didalam Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini, dimana hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban untuk melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa mendapatkan pemenuhan hak asasi tersebut dan amanat ini berkaitan erat pula dengan tujuan umum bangsa Indonesia.

Industrialisasi dan pembangunan ekonomi adalah salah satu strategi dari bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya dan industrialisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraannya dari situ, yaitu mereka yang tidak punya apa-apa selain tenaganya untuk dijual guna mendapatkan upah untuk hidup. Mereka inilah yang disebut dengan pekerja/buruh dalam hal ini negara mau tidak mau harus terlibat dan

14 Asri Wijayanti, "Diskriminasi pembentukan serikat buruh keamanan", <https://gagasanhukum.wordpress.com/2012/12/10/diskriminasi-pada-pembentukan-serikat-buruh-keamanan/>

15 Asri Wijayanti, "Kedudukan Sk Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt BRI Persero Tbk". *Perspektif Vol.XIX, No.2*, (Mei 2014): 115-124, <http://jurnal-perspektif.org/index.php/perspektif/article/view/14>

16 Asri Wijayanti, "Reformasi pengaturan outsourcing", *Law Review, Vol 12, No.1*, (2012): 39-53, [http://hope.library.uph.edu/uphlib/opac/serial\\_title\\_author.php?id=6864](http://hope.library.uph.edu/uphlib/opac/serial_title_author.php?id=6864)

17 Asri Wijayanti, *Strategi Belajar Argumentasi Hukum*, (Bandung: Lubuk Agung, 2011)

18 Asri Wijayanti, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Surabaya: Revka Petra Media, 2012)

19 Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung: Lubuk Agung, 2010)

20 Ahmad Fadlil Sumadi, "Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing", *Jurnal Konstitusi Vol. 9, No. 1*, (Maret 2012): 9-10.

bertanggung jawab terhadap soal perburuhan/ketenagakerjaan demi menjamin agar pekerja/buruh dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi.

Warga negara umumnya dan pekerja/buruh khususnya harus mendapatkan hak-hak konstitusionalnya berupa penghidupan layak yang dapat diperolehnya dari pekerjaan dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak yang harus diterima dalam hubungan kerja. Dalam hubungan kerja, pekerja/buruh senantiasa berada pada posisi yang lemah, karenanya sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang harus dibangun di Negara ini adalah sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang melindungi (*protektif*) terhadap pekerja/buruh. Kedudukan yang sama dalam menghadapi hukum (*equality before the law*), berlaku baik untuk orang biasa maupun pejabat.<sup>21</sup> Dalam hal ini pemerintah harus dapat memainkan peran untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan/ketenagakerjaan dan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>22</sup>

Namun dalam kenyataan yang ada kebijakan *legislasi* yang protektif terhadap pekerja/buruh tidak tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama Pasal 59 dan Pasal 64 bahkan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Sudah berkali-kali pula ribuan aktivis pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, organisasi non pemerintah perburuhan dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya perjanjian kerja untuk waktu tertentu pekerja kontrak (pekerja kontrak) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## 2. Konstruksi Yuridis Pelaksanaan *Outsourcing* di Indonesia.

Praktik dan prinsip-prinsip *outsourcing* sebenarnya bukan hal baru. Sejarah mencatat

21 Akmal Adicahya, "Penggusuran Pedagang Kaki Lima Sebagai Perbuatan Melanggar Hukum", *Justitia Jurnal Hukum Vol 1, No. 1*, (April 2017): 68.

22 Pasal 2 dan Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

*outsourcing* telah ada sejak zaman Yunani dan Romawi.<sup>23</sup> Dan 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 terbaik dengan biaya terendah.

Di Indonesia, adanya sistem kerja *outsourcing* (alih daya) tidak bisa lepas dari sistem pemborongan kerja pada zaman dahulu sebagaimana tercantum pada Pasal 1601 b KUH Perdata yang berbunyi:

Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.<sup>24</sup>

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan KUH Perdata, yakni sebagai berikut<sup>25</sup>:

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 dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

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

Dalam penyusunan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di Indonesia Pemerintah dan DPR, memasukkan substansi mengenai pemborongan pekerjaan sebagaimana pada ketentuan KUH Perdata diatas. Sehingga, pada tanggal 25 Maret 2013 para pembuat undang-undang, Pemerintah dan DPR, telah mengundangkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang pengganti dari Undang-Undang sebelumnya yang sebagian merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan didalamnya.

Secara garis besar, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

23 Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, "Outsourcing, Ada Sejak Zaman Romawi", [disnakertransduk.jatimprov.go.id/majalah-sdm-plus/64-edisi-13-januari-2012](http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/majalah-sdm-plus/64-edisi-13-januari-2012), diakses 13 Maret 2013.

24 R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet. 37, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2006), hlm. 391.

25 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (edisi revisi)*, Cet. 11, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 188-189.

memuat pengaturan bagi tenaga kerja sebelum (*pre-employment*), selama (*during employment*), dan sesudah bekerja (*post employment*). Selain itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8.<sup>26</sup> Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, praktik kerja alih daya dikategorikan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 64-66. Sedangkan aturan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

### 3. Analisis Yuridis Hubungan Kerja Dalam Sistem Outsourcing.

Seseorang dinyatakan resmi menjadi pekerja/buruh sebuah institusi perusahaan jika sudah terjadi kesepakatan, baik lisan maupun tertulis. Sangat disarankan bila seorang karyawan membuat kesepakatan sebaiknya dilakukan secara tertulis dengan

perusahaan tempat bekerja. Hal ini digunakan sebagai langkah antisipasi bagi kedua belah pihak apabila nantinya ada salah satu pihak mengingkari kesepakatan, tidak mudah baginya untuk mengingkari karena ada bukti tertulis yang bisa dijadikan bukti. Dalam kesepakatan tersebut dimuat secara lengkap atas hak dan kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan, minimal harus memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan tata cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>27</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>28</sup> Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan

26 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 1.

27 Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

28 Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 45.

menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikat diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>29</sup>

Perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sehingga, dapat penulis katakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang mengikat antara pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan).<sup>30</sup>

Hubungan kerja yang dilakukan secara *outsourcing* menyangkut 3 pihak, yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa, dan pekerja. Dalam sehari-hari praktik *outsourcing* lebih banyak merugikan pihak pekerja/buruh, hal ini lebih dikarenakan hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu) yang akibatnya upah dan jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, dan tidak adanya jaminan jenjang karir. Bentuk perjanjian kerja waktu tertentu dipandang cukup fleksibel oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah seiring perkembangan perusahaan.

Praktik *outsourcing* akan menyengsarakan pihak pekerja/buruh dan mengaburkan hubungan industrial. Selain itu, praktik *outsourcing* tersebut dapat mengakibatkan keresahan bagi pekerja/buruh yang tak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja yang ujung-ujungnya berakibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Tidak jarang juga, walaupun pekerja/buruh *outsourcing* secara organisasi dibawah perusahaan *outsourcing* pada saat rekrutmen pekerja/buruh tersebut juga harus mendapat persetujuan dari perusahaan pengguna. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir pula perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruhnya. Ditambah lagi, hubungan kerja pada masa sekarang ini secara umum disebut hubungan kerja yang fleksibel, dalam arti hubungan kerja yang terjadi dewasa ini tidak memberikan jaminan kepastian.<sup>31</sup> Fleksibilitas bisa menyangkut waktu melakukan pekerjaan yang tidak selalu terikat jam kerja yang ditentukan pemberi kerja, juga ditentukan oleh pekerja itu sendiri. Dalam praktik pada mulanya ditemukan 4 jenis hubungan kerja fleksibel, yaitu:<sup>32</sup>

1. Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman pekerja,

29 Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Cet. VII, (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm. 1.

30 Adrian Sutedi, *Op. Cit.*

31 Andari Yurikosari, *Problematika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Outsourcing, disampaikan dalam "Sosialisasi Kajian Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial"*, (Cikarang: Hotel Cikarang Inn, 2011), hlm. 7.

32 RR Ani Wijayati, "Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outourcing) Dalam UU No. 13/2003", dalam *Bunga Rampai Masalah-masalah Hukum Masa Kini*, (Jakarta: UKI Press, 2004), hlm. 65.

2. Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah,
3. Hubungan kerja bebas,
4. Hubungan kerja berdasarkan panggilan.

Terjadi pro dan kontra dengan adanya tenaga *outsourcing*. Di satu sisi sebagai efisiensi, tenaga *outsourcing* dipandang perlu sebagai salah satu jalan keluar dalam mencari tenaga kerja yang aman, dan disisi yang lain menganggap kedudukan tenaga *outsourcing* bekerja secara tidak menentu yang disebabkan mereka bekerja dengan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hampir semua lini pekerjaan dapat dimasuki tenaga *outsourcing*, tak terkecuali pekerjaan pokok yang sebenarnya dilarang oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan tenaga *outsourcing* yang terikat PKWT bisa masuk ke luar dan kembali bekerja di perusahaan pengguna yang sama selama bertahun-tahun.

#### **4. Dilematis dalam Sistem Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Outsourcing.**

Dalam dunia ketenagakerjaan, upah merupakan masalah yang krusial dan penting. Kebijakan yang kurang adil, kurang wajar, dan kurang profesional terhadap upah dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu konflik industrial antara pekerja dan majikan. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar dan profesional terhadap upah akan meningkatkan motivasi

yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja, akhirnya tercipta hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan majikan. Oleh karena itu, perlu dilahirkan peraturan perundang-undangan yang mengatur upah secara adil, wajar, dan profesional. Pengaturan upah tidak hanya sebatas teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi harus juga membahas bagaimana proses dan mekanisme upah itu diterapkan dalam hubungan kerja.

Menurut kamus *Webster's*, upah (*wages*) adalah *jumlah bayaran tertentu yang diterima oleh pekerja sesuai dengan kontrak kerja dalam hitungan jam, hari atas satu bentuk pekerjaan*. Gaji (*salary*) adalah *bayaran tertentu yang diterima regular atas bekerja seseorang di satu institusi*.<sup>33</sup> Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dijelaskan bahwa:

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

33 Ario Djatmiko, "BPJS dan Upah Dokter", *Jawa Pos*, (13 Agustus 2012): 4.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam 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.

Dengan pengertian upah di atas telah jelas kalau upah adalah hak pekerja/buruh yang diberikan atas pekerjaan/jasa yang diberikan oleh pengusaha atas suatu perjanjian, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan.

Perusahaan yang baik dapat membuat pekerja/buruhnya bekerja dengan nyaman dan menyenangkan. Agar tercapai suasana bekerja tersebut, perusahaan hendaknya memenuhi semua hak para pekerja/buruhnya. Bagi pekerja/buruh pun tidak boleh mengesampingkan kewajibannya terhadap perusahaan. Terkait masalah tersebut adalah adanya upah dan tunjangan lainnya.

Upah memegang peranan penting dari suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan kalau upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum. Agar pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah turut serta untuk mengatur kebijakan upah dalam peraturan

perundang-undangan agar upah yang diterima pekerja/buruh tidak terlampaui rendah, yang meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>34</sup>

Pada dasarnya asas upah itu *no work no pay*, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan. Ketentuan tersebut berlaku untuk semua golongan pekerja/buruh dan tidak berlaku mutlak. Pada hal-hal tertentu pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya,

34 Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang *Ketenagakerjaan*.

isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.<sup>35</sup>

Upah diberikan dalam bentuk uang. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>36</sup> Dari pasal tersebut, dikenal ada 3 (tiga) komponen upah, yakni upah pokok dan

tunjangan tetap serta dapat diartikan secara *a contrario* (penafsiran hukum secara terbalik) tunjangan tidak tetap dimana masing-masing mempunyai pengertian:

- a. Upah pokok (*basic income*) adalah imbalan dasar (*basic salary*) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan (*vide*, lihat; amar 1 huruf a Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Upah dan Pendapatan Non Upah- SE Menaker No. SE-07/Men/1990);
- b. Tunjangan tetap ialah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu (penjelasan pasal 94). Tunjangan tetap tersebut dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri dan/atau tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan daerah tertentu (*vide* amar 1 huruf b SE Menaker No. SE-07/Men/1990);
- c. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran (*vide* amar 1 huruf c SE Menaker No. SE-07/Men/1990).

Berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas, apabila upah yang diterima seorang pekerja terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka perhitungan

35 Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

36 *Ibid.*, Pasal 94.

komponen upah keseluruhan (*take home pay*) haruslah upah yang diterima (100 persen) = upah pokok (75 persen) + tunjangan tetap (25 persen). Jadi, besaran persentase upah pokok tidak boleh kurang dari 75 persen dari total jumlah upah yang diterima (upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap). Hingga saat ini pun belum ada kesepakatan dari para pemangku kepentingan mengenai konsep upah layak di Indonesia. Jangan sampai di negeri ini para buruh kerap menjadi objek penderita.<sup>37</sup> Lantas, apakah pekerja/buruh *outsourcing* bisa mendapatkan upah sebagaimana ketentuan diatas ?.

## 5. Praktik Hubungan Industrial

Dalam praktik hubungan industrial ada fakta yang tidak bisa disangkal, yaitu hubungan kerja antara buruh dan perusahaan *outsourcing* dibuat dalam bentuk PKWT. Praktik *outsourcing* berlangsung tanpa batas.<sup>38</sup> Diperlukan *trust* sebagai dasar terjadinya kesepakatan dalam setiap hubungan hukum.<sup>39</sup> Berunding adalah suatu wujud kebebasan. Ketika terjadi sengketa/perselisihan maka berunding dapat berubah menjadi suatu kewajiban.<sup>40</sup>

Hubungan kerja kontrak dan sistem kerja *outsourcing* sejatinya adalah sebuah praktek bisnis biasa. Tentu saja persoalan itu tidak berdiri sendiri. Situasi itu harus dipahami dalam kerangka hubungan industrial yang lebih luas dimana Pemerintah menempatkan dirinya hanya sebagai "pembuat peraturan semata" dan tidak mengambil tanggungjawab untuk melindungi rakyat. Perusahaan *outsourcing* akhirnya menjadi semacam perusahaan yang khusus memperjual-belikan pekerja atau penyedia jasa layanan perusahaan lain yang membutuhkan pekerja. Perusahaan *outsourcing* akhirnya marak dimana-mana.<sup>41</sup>

Sebelum terjadinya krisis ekonomi, pada tahun 1996, dalam sebuah evaluasi mengenai hukum perburuhan Indonesia, Bank Dunia menyatakan bahwa "*Prior to the economic crisis, in 1996 a World Bank evaluation of the Indonesian labour law had stated that 'the [Indonesian] workers are overly protected', and that 'the government should stay out of industrial disputes' (Jakarta Post 4 April 1996; see also World Bank 1996)*".<sup>42</sup> Pernyataan ini dikeluarkan sebagai sebuah upaya Bank Dunia untuk menciptakan "*industrial harmony between workers and employers*"

37 Endang Suarini, "Freeport dan Potret Buram Buruh", *Jawa Pos*, (13 Oktober 2011): 4.

38 Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan, Dilengkapi Ulasan Hukum*, Cet. 2, (Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, 2012), hlm. 247.

39 Asri Wijayanti, *Hak Buruh Untuk Berunding (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Australia, Phillipina)*, (Surabaya: Revka Petra Media, 2013).

40 Asri Wijayanti, "Kebebasan untuk berunding dan kewajiban untuk berunding" dalam *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012): 91-96, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Hdo1wMH7bM0J:media.leidenuniv.nl/legacy/bbri-labour-law-final.pdf+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id>

41 Syahrul Borman, "Hak Keadilan Untuk Pekerja Outsourcing Paska Putusan Mahkamah Konstitusi", *Jurnal Konstitusi Pusat Kajian Konstitusi Universitas Dr. Soetomo Surabaya Vol. 1, No. 1*, (November 2012): 19.

42 Surya Tjandra, "Understanding Workers' Law Reform In Indonesia 1998-2004", *Labour and Management in Development Journal, Vol. 9*, (University of Tasmania, 2008): 4.

berkaitan dengan makin meningkatnya ketidakstabilan perburuhan di negeri ini yang menurut mereka tidak menguntungkan bagi bisnis dan investasi. Pemerintah Indonesia, sebagian didorong oleh masalah finansial pada waktu itu, merespon "peringatan" ini dengan mengajukan RUU Ketenagakerjaan kepada DPR yang kemudian menjadi Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997.

Undang-undang baru ini mendapat protes dari berbagai organisasi buruh dan LSM perburuhan sebagai sebuah undang-undang yang "anti-buruh" dalam berbagai hal. Undang-undang tersebut telah disahkan dengan banyak masalah didalamnya, ketentuan-ketentuan yang ada didalamnya cenderung menjadi "legalisasi" dari praktek-praktek Orde Baru yang merugikan buruh dalam bentuk sebuah undang-undang yang disusun secara sembunyi-sembunyi di hotel berbintang untuk menghindari aksi buruh yang menolak dengan memanipulasi uang buruh dalam program Jamsostek, serta masih banyak lagi masalah lainnya.

## **6. Re-evaluasi Pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia.**

Dibawah tekanan komunitas internasional dan kebutuhan untuk memperbaiki citra yang diwariskan oleh Orde Baru, pemerintahan pasca-Orde Baru beberapa kali menunda undang-undang tersebut, hingga akhirnya memang dinyatakan tidak berlaku oleh DPR melalui sebuah RUU. Pemerintah kemudian mengajukan tiga RUU baru sebagai gantinya:

RUU Serikat Pekerja (kemudian diundangkan menjadi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh), RUU Perlindungan dan Penempatan Ketenagakerjaan (kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Ketiganya merupakan satu "Paket 3 UU Perburuhan" yang isinya saling berkaitan satu sama lain.

Dengan demikian jelas bahwa UU Ketenagakerjaan memang merupakan kelanjutan dari hasil pesanan Bank Dunia yang mewakili kepentingan modal internasional di Indonesia yang melihat pekerja/buruh semata sebagai hambatan bagi investasi dan pembangunan ekonomi. Inti dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bagaimana membuat mekanisme pasar bekerja secara bebas sebebannya terlaksana khususnya dalam konteks perburuhan. Di sini pekerja/buruh dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di sebuah pasar tenaga kerja, yang bisa dipakai ketika perlu dan bisa dibuang begitu tidak menguntungkan lagi. Inilah hakekat utama dari yang dikenal dengan *flexible labour market* (pasar buruh yang fleksibel). Dengan menghapus nuansa protektif dalam hukum perburuhan, standar perlindungan buruhpun semakin dikurangi, dan peran negara sebagai pelindung pun semakin dihilangkan. Pekerja/buruh dibiarkan

sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan kekuatan modal. Seperti telah ditunjukkan oleh banyak hasil penelitian di berbagai negara, baik di negara maju maupun negara Dunia Ketiga, pembukaan pasar secara bebas seperti ini tanpa didukung oleh sistem jaminan sosial yang matang, bukannya membuat ekonomi menjadi lebih baik justru sebaliknya yang terjadi adalah kesenjangan sosial yang semakin terbuka lebar antara yang kaya dan yang miskin.

Pekerja/buruh sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan untuk kemudian di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*costs*) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja “pemborongan pekerjaan” (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64-66 yang akan menjadikan pekerja/buruh semata sebagai ‘sapi perahan’ para pemilik modal. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang ditunda pelaksanaannya melalui Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi undang-undang.

Dalam pertimbangan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000, diamanatkan untuk melakukan perubahan, penyempurnaan serta menyusun kembali pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 agar dapat menampung aspirasi yang berkembang dalam masyarakat yang pada dasarnya adalah tuntutan untuk menegakkan hak asasi manusia. Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar ILO (*International Labour Organization*) yang menyangkut:

- a. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan 98);
- b. Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan 111);
- c. Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan 105), dan;
- d. Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan 182).

Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka UU Ketenagakerjaan ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada prinsip dasar tersebut. Oleh karena itu, undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung prinsip-prinsip dasar ILO yang telah diratifikasi dan memuat:

- a. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- b. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja/buruh;

- c. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
- d. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- e. Penggunaan tenaga kerja asing yang selektif sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- f. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan kesetaraan antar para pelaku proses produksi untuk mencapai hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi ;
- g. Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan tidak dapat terwujud tanpa adanya kepastian hukum yang selama ini menjadi keluhan semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial terutama para pelaku proses produksi (pekerja/buruh dan pengusaha);
- h. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial didasarkan pada asas demokratisasi di tempat kerja yang dapat dilihat dari proses pembuatan perjanjian kerja bersama, peran dan fungsi lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- i. Perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- j. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud adanya jaminan kepastian atas pelaksanaan undang-undang ini yang pada hakekatnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.

Dengan demikian, maka keseluruhan materi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disamping memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh, undang-undang ini juga memberikan kontribusi dunia ketenagakerjaan untuk menciptakan suasana kondusif untuk penanaman modal sehingga diharapkan dapat mendorong berkembangnya dunia usaha yang merupakan salah satu jawaban terhadap langkanya kesempatan kerja di dalam negeri sebagai upaya pengembangan dunia usaha dan penciptaan lapangan kerja.

UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika dan prosedural rancu di antara pasal-pasal nya serta banyak memberikan "cek kosong" kepada pemerintah sehingga cenderung *executive heavy* (kekuasaan dominan berada di tangan Presiden dilengkapi dengan

berbagai hak konstitusional yang lazim disebut hak prerogative), karena untuk pelaksanaannya, UU Ketenagakerjaan memandatkan pembuatan 5 Undang-Undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, serta memerintahkan pembentukan 3 lembaga baru, yaitu Badan Koordinasi Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan (tingkat Nasional dan Daerah) dan Lembaga Kerjasama Tripartit (tingkat Nasional dan Daerah). Pengaturan yang demikian memberikan kewenangan berlebihan kepada kekuasaan eksekutif yang sedang berkuasa, yang diartikan menyerahkan nasib pekerja/buruh pada kebijakan politik penguasa eksekutif, dengan peraturan pelaksanaan dibawah undang-undang yang dapat berubah-ubah sesuai kepentingan politik.

## 7. Pelaksanaan Sistem Kerja *Outsourcing*

Pelaksanaan sistem kerja *outsourcing* saat ini tidak hanya terjadi dilingkungan usaha swasta saja, bahkan praktek sistem kerja *outsourcing* sudah masuk di struktur pemerintahan/birokrasi dan badan usaha milik pemerintah (BUMN/BUMD). *Outsourcing* dari waktu ke waktu merembet terus sampai ke pekerjaan bisnis inti. Awalnya hanya 5 (lima) jenis pekerjaan yang diperbolehkan dilakukan sistem kerja *outsourcing*, kemudian melebar ke *Customer Service*, Sekretaris, *Human Resources Department (HRD)*, administrasi umum, keuangan, dan *information technology (IT)*. Padahal melalui

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerjaan tersebut tidak diperbolehkan di-*outsourcing*. Pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi.

Untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah Konstitusi menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh, yaitu:

- a. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.
- b. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

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

kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Dalam praktik, prinsip tersebut telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Pengalihan perlindungan pekerja/buruh diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan

untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya.

Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja/buruh *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja/buruh baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Apabila pekerja/buruh *outsourcing* tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja/buruh diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja/buruh *outsourcing* dapat dihindari.

Untuk menghindari perbedaan hak antara pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaannya sama persis dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja tersebut harus mengatur agar pekerja *outsourcing* tersebut menerima *fair benefits and welfare* tanpa didiskriminasikan dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal

64 ayat (4) *juncto* Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003. Sistem *outsourcing* konstruksi hukumnya, yaitu adanya suatu perusahaan jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan diperusahaan pengguna. Jadi, disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna.

### **Simpulan**

Dari uraian yang ada dalam penulisan ini dapat disimpulkan bahwa adanya sistem kerja *outsourcing* tidak bisa lepas dari adanya sistem pemborongan kerja pada zaman dahulu. Hal itu dikarenakan angka pengangguran yang tinggi dari adanya krisis ekonomi tahun 1997/1998 yang melanda Indonesia, sehingga Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 membagi praktek *outsourcing* menjadi 2 golongan, yaitu pemborongan kerja dan penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana

diatur dalam Pasal 64-66. Hubungan kerja pun menyangkut 3 pihak yang terlibat dalam praktek *outsourcing*, diantaranya perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa, dan pekerja/buruh. Kedudukan hukum pekerja/buruh *outsourcing* tidak ada dan seringkali hubungan kerja ini dalam bentuk tidak tetap/kontrak.

Dunia usaha harus diberi kelonggaran dalam merekrut dan memberhentikan pekerja/buruh. Dengan membawa sebuah konsep pasar kerja fleksibel (*labour market flexibility*) terbaru dari kapitalisme modern, pengusaha mencoba mempromosikan ke seluruh dunia, termasuk Indonesia. Namun konsep ini membawa ketidakamanan kerja dan ketidakpastian ekonomi yang mendorong individualism dan pada saatnya mengurangi peran negara dalam hubungan industrial. Pergeseran inilah yang menundukkan tenaga kerja dibawah hukum besi ekonomi (permintaan dan penawaran). Tidak mengejutkan jika kemudian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melegalkan praktek *outsourcing*. Peraturan perusahaan dibuat mengenai hal-hal yang umum tanpa mengurangi hak-hak perusahaan dan pekerja/buruh sejauh tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (edisi revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Pangaribuan, Juanda. *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan, Dilengkapi Ulasan Hukum*, Cet. II. Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, 2012.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Cet. VII. Jakarta: Djambatan, 1990.
- Subekti, R dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet. Ke 37. Jakarta: Pradnya Paramita, 2006.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*. Cet. II. Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Wijayanti, Ani. *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam UU No. 13/2003, Dalam Bunga Rampai Masalah-masalah Hukum Masa Kini*. Jakarta: UKI Press, 2004.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cet. II. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Strategi Belajar Argumentasi Hukum*. Bandung: Lubuk Agung, 2011
- \_\_\_\_\_. *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung: Lubuk Agung, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Hak Membentuk Serikat Buruh (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Australia, Phillipina)*. Surabaya: Revka Petra Media, 2012.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Ilmu Hukum*. Surabaya: Revka Petra Media. 2012.
- \_\_\_\_\_. *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO (Analisis Kebebasan Berserikat dan Kerja Paksa)*. Denpasar: Karya Putra Darwati, 2012.
- \_\_\_\_\_. *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Revka Petra Media, 2016.
- \_\_\_\_\_. *Hak Buruh Untuk Berunding (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Australia, Phillipina)*. Surabaya: Revka Petra Media, 2013.

### Jurnal

- Adicahya, Akmal. "Penggusuran Pedagang Kaki Lima Sebagai Perbuatan Melawan Hukum". *Justitia Vol. 1, No. 1*, (April 2017).
- Borman, Syahrul. "Hak Keadilan Untuk Pekerja Outsourcing Paska Putusan Mahkamah Konstitusi". *Jurnal Konstitusi, Pusat Kajian Konstitusi Universitas Dr. Soetomo Surabaya Vol. 1, No. 1* (November 2012).

- Fadlil Sumadi, Ahmad. "Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing". *Jurnal Konstitusi* Vol. 9, No. 1, (Maret 2012).
- Tjandra, Surya. "Understanding Worker's Law Reform In Indonesia 1998-2004". *Labour and Management in Development Journal* Vol. 9, (2008).
- Wijayanti, Asri. "Rights to the freedom of trade unions in the constitution and its implementation". *International journal of Applied Business in Economic Research* Vol.15, No.7, (2016): 107-115. <http://www.serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1499337029.pdf>
- \_\_\_\_\_. "Challenges Facing Education in the 21st Century of Labor Law". *Law & Society: Private Law Ejournal* Vol. 8, No. 180, (October 2013) [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2334157](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2334157).
- \_\_\_\_\_. "Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan". *Arena Hukum* Vol 5, No. 3, (Desember 2012): 155-226. [arenahukum.ub.ac.id/index.php/arena/article/download/111/11](http://arenahukum.ub.ac.id/index.php/arena/article/download/111/11).
- \_\_\_\_\_. "Kedudukan Sk Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt BRI Persero Tbk". *Perspektif* Vol. XIX, No.2, (Mei 2014): 115-124. <http://jurnal-perspektif.org/index.php/perspektif/article/view/14>
- \_\_\_\_\_. "Reformasi pengaturan outsourcing". *Law Review* Vol. 12, No.1, (2012): 39-53 [http://hope.library.uph.edu/uphlib/opac/serial\\_title\\_author.php?id=6864](http://hope.library.uph.edu/uphlib/opac/serial_title_author.php?id=6864)

## Makalah

- Yurikosari, Andari. *Problematika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Outsourcing, disampaikan pada Sosialisasi Kajian Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial*. Cikarang: Hotel Cikarang Inn, 2011.

## Surat Kabar

- Djarmiko, Ario. "BPJS dan Upah Dokter". *Jawa Pos*. (13 Agustus 2012).
- Suarini, Endang. "Freeport dan Potret Buram Buruh". *Jawa Pos*. (13 Oktober 2011).

## Naskah Internet

- Wijayanti, Asri. "Critical Analysis of the Right to Establish Trade Unions in Indonesia". <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2186743>.
- \_\_\_\_\_. "Kedudukan Legisprudensi sebagai Upaya Perlindungan Pekerja Outsourcing". <https://gagasanhukum.wordpress.com/2012/12/17/kedudukan-legisprudensi-sebagai-upaya-perlindungan-pekerja-outsourcing/>.
- \_\_\_\_\_. "Legal aids for marginal communities, Man in India". <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1507180529.pdf>

- \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ .  
“Recognition And Protection of Religious Sects In Indonesia, Man in India”. <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1507180504.pdf>
- \_\_\_\_\_ . “Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities, Man in India”. <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1514006679.pdf>
- \_\_\_\_\_ . “Critical analysis of the minimum wages in order to achieve substantive justice” [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2183624](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2183624)
- \_\_\_\_\_ . “Diskriminasi pembentukan serikat buruh keamanan”. <https://gagasanhukum.wordpress.com/2012/12/10/diskriminasi-pada-pembentukan-serikat-buruh-keamanan/>
- \_\_\_\_\_ . “Legal aids for marginal communities, Man in India”, 97:18, h. 251-262. <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1507180529.pdf>
- \_\_\_\_\_ . “Kebebasan untuk berunding dan kewajiban untuk berunding”, dalam Buku *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012. Hlm. 91-96. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Hdo1wMH7bM0J:media.leidenuniv.nl/legacy/bbri-labour-law+pdf+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id> final.
- Dinas Tenaga Kerja.”Transmigrasi, dan Kependudukan, *Outsourcing, Ada Sejak Zaman Romawi*”. [www.disnakertransduk.jatimprov.go.id/majalah-sdm-plus/64-edisi-13-januari-2012](http://www.disnakertransduk.jatimprov.go.id/majalah-sdm-plus/64-edisi-13-januari-2012). diakses 13 Maret 2013.
- Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- Ketetapan MPR RI Nomor XVII/MPR/1998 tentang *Hak Asasi Manusia*.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/Men/1990 tentang *Pengelompokan Upah dan Pendapatan Non Upah*
- Surat Edaran Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang *Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011*.