

# EKSISSENSI *OUTSOURCING* DAN PERANNYA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011

Oleh:  
**Khair Khalis Syukrati**  
Dosen STISIP Muhammadiyah Sinjai

## Abstrak

Buruh buruh pabrik, tambang atau yang lainnya merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak digeluti di Indonesia. Seiring dengan perkembangan jaman pekerjaan sebagai seorang buruh pun berimbas pada tingginya standar untuk menjadi seorang buruh. Problema perburuhan di Indonesia semakin kompleks dan kian parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi. Namun kegelisahan buruh tentang praktik *outsourcing* sepertinya sedikit terobati karena Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian uji materi UU No. 13/2003 yang diajukan oleh Didik Suprijadi sebagai pekerja dari Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML).

Latar Belakang Tuntutan Uji Materi UU No.13/2003 Ke Mahkamah Konstitusi adalah bahwa perbudakan terhadap *outsourcing* mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pekerja pada dasarnya menjual manusia kepada *user*. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia. Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, patut kiranya MK berkenan melaksanakan haknya untuk melakukan pengujian UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 dan Pasal 64 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/Puu-Ix/2011 menawarkan dua model *outsourcing*. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis. Sementara model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.

**Kata kunci:** Eksistensi *Outsourcing* dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah negara berdasarkan hukum (*Rechtsstaat/Rule of law*), oleh karena itu segala dimensi dan aspek kehidupannya diatur dalam UUD Republik Indonesia tahun 1945. Termasuk Aspek tentang Hak Asasi Manusia khususnya dalam hal hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang terdapat dalam Pasal 28 D ayat 2 UUD RI 1945. Hal mana telah pula diatur

secara rinci dan lebih sistematis dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU No 13 Tahun 2003 telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang populer di sebut *outsourcing*. Buruh dalam pandangan Karl Marx disebut sebagai kaum proletar yang kedudukannya dalam kegiatan produksi pada masyarakat kapitalis merupakan kaum yang sama sekali tidak memiliki alat produksi, jadi buruh merupakan para penjual

Oleh: **Khair Khalis Syukrati**

tenaga kerja kepada kaum kapitalis. Keberadaan kaum ini sering terpinggirkan dan cenderung tidak terlindungi.

Buruh merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak digeluti di Indonesia, buruh pabrik, tambang atau yang lainnya. Alasan mengapa banyak penduduk Indonesia bekerja sebagai buruh adalah rendahnya pendidikan sehingga tidak memungkinkan bagi mereka untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak, syarat yang tidak terlalu rumit dan sempitnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Namun, seiring dengan perkembangan jaman pekerjaan sebagai seorang buruh pun sulit didapat, berbagai syarat yang sebenarnya sulit dijangkau untuk ukuran seorang buruh harus dipenuhi seperti standar tinggi badan 160 cm (Saptorini, 2005:18). Buruh bisa disebut sebagai kelompok pinggiran dalam kegiatan produksi yang berada di wilayah perusahaan.

Sedangkan *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan pihak tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia), perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna) dan tenaga kerja/pekerja (Abdul Khakim, 2009:74).

Sebenarnya kedudukan buruh lebih penting dari anggapan para pemilik modal. Bahkan dapat dibilang tanpa buruh kapital yang dimiliki oleh pemilik modal tidak akan menghasilkan apapun

(Kusumandaru, 2004:166). Hal ini dikarenakan bahwa nilai suatu barang akan bertambah jika telah dikenai kerja (Kusumandaru, 2004:166). Sedangkan kerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh buruh atau tenaga kerja, apapun itu. Jadi, kedudukan buruh dalam kegiatan produksi tidak bisa dianggap remeh.

Kemajuan jaman yang berimbas pada tingginya standar untuk menjadi seorang buruh dan tingkat pengangguran yang tinggi turut menjadi andil semakin ketatnya persaingan kerja diberbagai sektor, tidak hanya ditingkat rendah tetapi juga ditingkat profesional. Jumlah penawaran tenaga kerja atau buruh dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat para pemilik modal leluasa untuk memilih, memilah bahkan mengganti tenaga kerja atau buruh dengan leluasa. Keleluasaan ini meyebabkan kekhawatiran tenaga kerja atau buruh tentang diterima atau tidaknya ia sebagai tenaga kerja disuatu perusahaan. Persaingan secara logis akan menimbulkan persaingan ketat dilingkungan tenaga kerja dimana pada akhirnya para buruh entah sengaja atau tidak sengaja sementara atau selamanya akan melupakan hak wajarnya sebagai seorang buruh tentang tunjangan yang seharusnya didapat demi mendapat pekerjaan walaupun sebenarnya tidak begitu ia inginkan, yang penting mendapatkan uang untuk mencukupi kebutuhan.

Bahwa Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terha-

dap kepentingan pemodal. Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme *financial* yang beroperasi melalui “*dissolution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi (Uti Ilmu Royen, 2009:2).

Problema perburuhan di Indonesia semakin kompleks dan kian parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh. Namun kegelisahan buruh tentang praktik *outsourcing* sepertinya sedikit terobati pada pertengahan bulan Januari 2012. Pada tanggal 17 bulan itu, Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian uji materi UU No. 13/2003 yang diajukan oleh Didik Suprijadi, pekerja dari Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML). Segala perubahan meski kecil pasti akan menimbulkan *effect* atau perubahan dalam penerapan peraturan.

## 2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dibuat dengan maksud untuk memecahkan masalah pokok yang timbul

secara jelas dan sistematis. Rumusan masalah disusun untuk lebih menegaskan masalah yang akan dibahas, sehingga dapat ditentukan suatu pemecahan masalah yang tepat dan mencapai tujuan atau sasaran yang dikehendaki.

Adapun rumusan masalah dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

- a. Apa yang dimaksud dengan *outsourcing*?
- b. Bagaimana sejarah kebijakan *outsourcing* di Indonesia?
- c. Apakah yang menjadi latar belakang tuntutan uji materi UU No.13/2003 ke Mahkamah Konstitusi?
- d. Bagaimanakah praktek penerapan *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/Puu-Ix/2011?

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pengertian *Outsourcing*

*Outsourcing* yang sering pula disebut *contracting out* atau alih daya adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. *Outsourcing* atau *contracting out* merupakan kosakata baru dalam dunia bisnis sejak 1990-an (Indrajit, 2004:1). Saat ini *outsourcing* merupakan sistem kerja yang marak dilakukan diperusahaan dalam negeri milik pemerintah maupun swasta.

Pengertian *outsourcing* secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut: “*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.*” Yang mengandung

Oleh: Khair Khalis Syukrati

pengertian bahwa *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama (Nurchayyo: 2006).

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* di Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain, Suwondo (2003), menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).

Muzni Tambusai dalam Fais (2005:3) *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang disebut sebagai penerima pekerjaan. Berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa didalam *outsourcing* terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain, dapat diartikan juga adanya pihak ketiga diantara pemberi kerja dan pekerja yaitu penyedia tenaga kerja.

Sistem kerja *outsourcing* menurut para pemilik modal merupakan cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan karyawan. Sistem *outsourcing* dalam peraturannya hanya diberlakukan pada pekerjaan sampingan seperti keamanan, *catering* dan *cleaning service*. Alasan perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitasnya adalah

- a. Meningkatkan fokus perusahaan pada kegiatan-kegiatan pokok produksi.
- b. Mempercepat keuntungan yang diperoleh.

- c. Memanfaatkan kemampuan para *outsourcing provider* atau penyedia tenaga kerja yang dianggap memiliki keunggulan dibanding masing-masing.
- d. Membagi resiko perusahaan.
- e. Sumberdaya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain yang mendatangkan keuntungan.
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital yang lebih bagi bisnis utama.
- g. Menciptakan dana segar melalui penyerahan atau penjualan aset-aset sebelumnya digunakan untuk kegiatan bukan bisnis utama.
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan (Indrajit, 2004:4).

## 2. Dasar Hukum *Outsourcing*

*Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, dan pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam beberapa aturan perundang-undangan antara lain :

- a. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-101/Men/VI/2004 tanggal 21 juni 2004

tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-220/Men/X/2004 tanggal 19 Oktober 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

### **3. Sejarah Kebijakan *Outsourcing* di Indonesia**

Kemunculan sistem *outsourcing* merupakan salah satu akibat dari adanya spesialisasi kerja. Adanya spesialisasi kerja akan mempermudah digunakannya sistem kerja *outsourcing* karena terlihat perbedaan antara bisnis utama dan bisnis penunjang. Spesialisasi kerja menurut Braverman dalam Ritzer (2007:196) meliputi pembagian tugas atau operasi menjadi bagian kecil dan sangat terspesialisasi, yang tiap bagian diserahkan kepada pekerja yang berlainan. Alasan para pemiliki modal memberlakukan spesialisasi kerja adalah:

- a. Meningkatkan produktivitas.

b. Meningkatkan kontrol manajemen spesialisasi kerja memudahkan dalam mengatur dan mengontrol buruh.

c. Spesialisasi kerja memungkinkan para pemilik modal membayar upah paling rendah untuk tenaga kerja yang dibutuhkan (Braverman dalam Ritzer, 2007:196).

Setelah para pemilik modal membuat spesialisasi kerja inilah muncul kebijakan menggunakan sistem kerja *outsourcing* dengan alasan efisiensi waktu, modal dan peningkatan kualitas dan kuantitas produksi. Perjalanan sistem *outsourcing* atau yang dulu dikenal sebagai pekerjaan sub kontrak di Indonesia berlalu cukup panjang sejak keluarnya Keputusan Menteri Perdagangan RI Nomor 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 (Saptorini, 2005:9).

Keputusan ini diperuntukkan pada perusahaan garmen di kawasan Berikat, dengan alasan bahwa sifat industrinya pada pasar ekspor maka diperbolehkan menyerahkan sebagian proses pengolahannya pada perusahaan lain. Selain itu juga untuk memangkas biaya produksi, waktu produksi agar dapat mengejar tenggat permintaan pasar ekspor. Jadi, sistem kerja *outsourcing* di Indonesia awalnya terbatas pada model produksi tertentu yang hanya untuk kepentingan pasar ekspor. Kebijakan sistem kerja *outsourcing* termasuk dalam kebijakan perdagangan dan industri.

Sistem *outsourcing* mulai menjadi kebijakan perburuhan melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE/08/MEN/1990 tentang Tanggung

Oleh: Khair Khalis Syukrati

Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong. Munculnya surat edaran ini berkaitan dengan adanya perbedaan yang mencolok tentang perlindungan dan kesejahteraan antara buruh di perusahaan pemberi kerja dan buruh di perusahaan pemborong kerja. Ketidaksetaraan ini diselesaikan dengan cara melimpahkan tanggungjawab perlindungan dan kesejahteraan buruh di pihak pemborong kepada pihak pemberi kerja.

Namun, hal tersebut dianggap terlalu membebankan para pemberi kerja yang umumnya merupakan investor asing. Keluhan ini kemudian 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. Hal ini dimaksudkan untuk mengalihkan tanggungjawab terhadap buruh dari pemberi pekerjaan kepada pemborong pekerjaan. Jadi, sejak saat itu perlindungan dan kesejahteraan buruh merupakan tanggungjawab pemborong pekerjaan dimana buruh tersebut bernaung.

Masuk dalam sistem kerja *outsourcing* menurut UU Ketenagakerjaan (UUK) yang disahkan tahun 2003. Pada dasarnya UUK ini meneruskan kebijakan yang sudah ada dengan menghilangkan beberapa batasan yang pernah dibuat. Pasal 65 UUK mengadopsi aturan Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat. Pasal 65 UUK mengatur “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain” wajib dibuat dalam perjanjian tertulis dan “dilakukan secara terpisah

dari kegiatan utama”. Bedanya adalah pasal 65 UUK tidak memuat detail batasan-batasan sebagaimana yang disebutkan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI tersebut yang berupa:

- a. Perusahaan pemberi kerja tidak harus mengalami kesulitan pengerjaan dalam mencapai target produksi.
- b. Terbatas pada industri sektor tertentu.
- c. Produknya tidak dipasarkan di dalam negeri dan hanya ditujukan bagi pasar ekspor.
- d. Batasan waktu pengerjaan.
- e. Hanya dilakukan oleh perusahaan yang beroperasi di kawasan berikat terbatas.

Jadi, dalam pasal 65 UUK memang jauh lebih longgar dan melepas semua batasan-batasan yang pernah dibuat Menteri Perdagangan RI tahun 1993 (Saptorini, 2005:11). Dalam UUK ini terdapat kewajiban membentuk perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Ini berarti terdapat pengalihan dari apa yang disebut sebagai perusahaan pemborong kerja menjadi perusahaan penyedia tenaga kerja atau buruh. Jadi disini terlihat bahwa buruh dijadikan sebagai komoditi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Selain itu, UUK menyebutkan bahwa sistem kerja *outsourcing* dapat berlaku bagi perusahaan jenis apapun, diseluruh wilayah Indonesia tidak terbatas pada Kawasan Berikat saja

#### **4. Pelaksanaan Sistem Kerja *Outsourcing* dan Dampaknya bagi Buruh**

Keputusan PHK itu bisa berlangsung akibat perusahaan tidak menerima order lagi dari pembelinya di luar negeri atau perusahaan mengalami mis manajemen sehingga terjadi kebangkrutan. Sistem *outsourcing* semakin marak dilakukan oleh para pemilik modal, data menunjukkan sekitar 60-70% jumlah pekerja adalah pekerja kontrak dan

*outsourcing*. Berbagai alasan dikemukakan oleh pemilik modal yang menggunakan sistem kerja tersebut, misalnya menghemat biaya yang seharusnya digunakan sebagai tunjangan bagi karyawan tetap seperti tunjangan kesehatan, THR, pesangon dan cuti hamil bagi wanita. Alasan pemerintah mengesahkan UUK No.13/2003 adalah untuk mengurangi jumlah pengangguran yang tinggi.

**Tabel 1**  
 Perbedaan antara sistem kerja *outsourcing* dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 135/KP/VI/1993 dengan Undang-undang ketenagakerjaan No.13/2003

<b>Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 135/KP/VI/1993</b>	<b>Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003</b>
Hanya dapat dilakukan apabila perusahaan pengolahan tidak dapat mengerjakan sebagian proses pengolahan sesuai pesanan atau order yang diterima; atau kapasitas produksi perusahaan pengolahan tidak dapat memnuhi volume dan jadwal penyelesaian pekerjaan.	Tidak ada syarat pelaksanaan.
Hanya untuk perusahaan garmen.	Tidak ada batasan, berlaku untuk semua industri.
Hanya untuk pekerjaan pemotongan (cutting), penjahit (sewing), dan pemasangan label (labeling).	Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan tidak boleh untuk kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (tidak ada penjelasan apa yang dimaksud "kegiatan utama").
Untuk perusahaan di Kawasan Berikat.	Tidak ada batasan.
Jangka waktu pengerjaan 60 hari.	Tidak ada batasan.
Barang hasil produksi adalah untuk tujuan ekspor.	Tidak ada batasan.
Konsep yang diperkenalkan adalah "pengerjaan sebagian proses pengolahan" atau "memborongkan pelaksanaan pekerjaan kepada pemborong".	Apa yang diatur meliputi "penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain" dan juga "penyediaan jasa pekerja/buruh".

Sebelum sebuah perusahaan memberlakukan sistem kerja *outsourcing* terdapat dua tahapan perjanjian yang harus dilalui dalam penyediaan jasa pekerja yaitu pertama, perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia buruh yang berisi tentang syarat-syarat pekerjaan yang akan di-*outsourc*-kan. Menurut pasal 65 ayat 2 UUKNo.13/2003 pekerjaan yang akan di-*outsourc*-kan harus memenuhi syarat-syarat yaitu:

- 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.
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung

Kedua, perjanjian antara penyedia buruh dengan buruhnya yang mengatur tentang syarat-syarat penyediaan buruh menurut pasal 66 ayat 2 UUKNo.13/2003 yaitu:

- a. Adanya hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia buruh
- b. Perjanjian kerja 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
- c. Perlindungan dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia buruh

Jadi buruh yang sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan berkedudukan sebagai karyawan di perusahaan penyedia tenaga kerja,

sehingga segala hak-hak dan persoalan yang menyangkut buruh tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja. Kontrak kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia tenaga kerja tergantung pada berapalama waktu yang telah disepakati oleh perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja.

Jika dilihat dari pasal-pasal diatas seakan tidak terjadi masalah dalam diri buruh ketika bekerja sebagai buruh *outsourcing*, karena secara teori haknya akan dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Namun, dalam prakteknya terdapat banyak penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penyedia tenaga kerja terhadap sistem kerja *outsourcing*. Penyimpangan-penyimpangan tersebut antara lain:

- a. Perusahaan pemberi pekerjaan tidak mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang di-*outsourc*-kan contohnya PT. Mitshuba Indonesia yang beroperasi di Tangerang, mempekerjakan buruh *outsourcing* sebagai operator produksinya (Saptorini, 2005:19)
- b. Selain itu, mereka juga melanggar tentang batas waktu kerja yang ditetapkan bagi buruh, dalam pasal 59 ayat 1 butir kedua menyebutkan bahwa pekerjaan waktu tertentu paling lama 3 tahun namun banyak perusahaan yang terus memperpanjang waktu tersebut tanpa mengangkat buruh menjadi karyawan tetap (Asi, HG, 2003)
- c. Perjanjian kerja dibuat sepihak atau tanpa proses kesepakatan, pekerja tidak diberi tahu isi perjanjian kerja, pekerja mayoritas tidak diberikan fasilitas kesehatan, uang makan

dan uang lembur hal ini tidak sesuai dengan UUK No.13/2003.

- d. Terdapatnya sejumlah perusahaan penye-dia kerja yang mengutip uang dari buruh *outsourcing* seperti yang dilakukan perusahaan *outsourcing* PT. Buana Citra dibilangan Cimone, Tangerang. Bagi buruh yang menitipkan surat lamaran dikenakan biaya Rp 50.000,- sedangkan bagi yang sudah lulus seleksi dikenakan uang dengan jumlah antara 300 ribu sampai 1 juta rupiah.

Penyimpangan tersebut sudah sering terjadi, namun buruh tidak dapat berbuat banyak karena ia harus tetap bekerja demi mendapat uang untuk mencukupi kebutuhan. Hal inilah yang disebut Marx sebagai keterasingan, dimana seorang buruh tidak dapat hidup sebagaimana layaknya manusia, yang dapat terus menerus meningkatkan kemakmurannya sendiri melainkan terantai pada tingkat kehidupan hewani. Tingkat hidup hewani, karena ia tidak dapat lepas dari keharusan untuk mempertahankan hidup dari hari ke hari (Kusumandharu, 2004:177).

Dalam sistem kerja *outsourcing* buruh menjadi komoditas karena ia dijual oleh para penyedia tenaga kerja kepada pembeli tenaga kerja (perusahaan pemberi kerja) dengan ditutupi oleh “perjanjian” yang sejak awal memang tidak berpihak kepada buruh. Dalam sistem kerja ini keadaan buruh jauh lebih sulit daripada biasanya karena ia tidak memiliki kepastian kerja, sewaktu-waktu ia dapat diberhentikan dari pekerjaannya tanpa pesangon meskipun ia telah bekerja cukup lama. Selain itu, ia juga tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan cuti atau libur dengan alasan apapun, tidak masuk maka berarti potongan gaji.

Dampak sistem *outsourcing* ini memang sangat buruk, buruh tidak akan pernah mendapat kesempatan untuk promosi jabatan karena ia bekerja dalam waktu yang dibutuhkan perusahaan pembeli kerja, misalnya suatu perusahaan perlu buruh *outsourcing* untuk pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, ketika pekerjaan selesai maka dengan mudah buruh tersebut akan dipecat dan suatu saat akan direkrut kembali bila dibutuhkan. Bahkan banyak perusahaan nakal yang pada dasarnya memang memerlukan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu untuk seterusnya menggunakan sistem tersebut karena tidak ingin kehilangan banyak modal untuk tunjangan tenaga kerja atau buruh. Hal ini berarti buruh tidak akan pernah berkesempatan untuk menaikkan taraf kesejahteraan hidup.

Kesalahan lebih besar dari ini adalah pemerintah cenderung tidak melakukan tindakan tegas terhadap perusahaan yang melanggar peraturan dalam UUK No.13/2003. Sebenarnya pengesahan sistem kerja *outsourcingsaja* sudah merupakan mimpi buruk bagi kaum buruh di Indonesia, kesengsaraan ini semakin berat ketika pemerintah tidak berpihak pada buruh pada saat perusahaan melakukan pelanggaran hukum atas hak-hak buruh. Pemerintah lebih mementingkan keberadaan investor asing, takut bila investor asing tersebut akan lari dari Indonesia. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* lebih memihak kaum pemilik modal dari pada kaum buruh.

##### **5. Latar Belakang Tuntutan Uji Materi UU No.13/2003 Ke Mahkamah Konstitusi**

Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji terhadap UUD 1945 adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang

Oleh: **Khair Khalis Syukrati**

mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pekerja kontrak) dan Pasal 64 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*outsourcing*) yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung kepada semua buruh/pekerja kontrak dan buruh/pekerja *outsourcing* yang ada di Indonesia dan sangat merugikan hak-hak konstitusionalnya yang diatur dalam UUD 1945, yaitu mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran.

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

Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan, di sebuah pasar tenaga kerja. Buruh/pekerja dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan kekuatan modal, yang akhirnya

akan timbul kesenjangan sosial yang semakin menganga antara yang kaya dan yang miskin dan tidak menutup kemungkinan kelak anak cucu kita akan menjadi budak di negeri sendiri dan diperbudak oleh bangsa sendiri dan ini jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dan Pasal 28D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 (*outsourcing*) buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungannya ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*cost*) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja "pembojongan pekerjaan" (*outsourcing*), yang akan menjadikan buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para pemilik modal dan ini adalah berten-tangan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan "*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan*". Di dalam penjelasannya ditegaskan lagi bahwa ini artinya perekonomian kita berdasarkan pada demokrasi ekonomi, dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua dengan kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan. Disinilah persis perbudakan modern dan *degradasi* nilai manusia, buruh/

pekerja sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah UU. Kemakmuran masyarakat yang diamanatkan konstitusi pun akan menjadi kata-kata kosong atau merupakan hiasan kata mutiara saja.

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. Untuk 100 orang misalnya Rp. 10.000.000, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern.

Di lain pihak *outsourcing* juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya *jobsecurity*, tidak adanya kelangsungan pekerjaan karena seorang pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi disitu, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourcing*

dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Kalau *job security* tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 (hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak).

*Outsourcing* di dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam *outsourcing*, yaitu *outsourcing* mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan *outsourcing* mengenai pekerjaanya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. *Outsourcing* yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main *contractor* yang mensubkan pekerjaan pada sub *contractor*. Sub*contractor* untuk melakukan pekerjaan yang di subkan oleh main *contractor* yang membutuhkan pekerja. Disitulah sub *contractor* merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh *main contractor*. Sehingga ada hubungan kerja antara sub *contractornya* dengan pekerjaanya.

Bahwa kalau dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjaanya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap sebagai barang saja bukan sebagai subjek hukum.

Bahwa perbudakan terhadap *outsourcing* mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pekerja pada dasarnya menjual manusia kepada user. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia. Bahwa Pasal 59 dan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya. Bekerja seharusnya

Oleh: **Khair Khalis Syukrati**

untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu pekerja hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah.

Berdasarkan fakta-fakta alasan di atas, jelas bahwa patut kiranya Mahkamah berkenan melaksanakan haknya untuk melakukan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

### **C. Praktek Penerapan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011**

Setelah masa persidangan yang cukup panjang, MK akhirnya memberi putusan pada 17 Januari 2012. Amar putusan MK bernomor 27/PUU-IX/2011 itu selengkapnya seperti berikut:

#### **AMAR PUTUSAN**

##### ***Mengadili,***

##### ***Menyatakan:***

*Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;*

- *Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam 47 perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*

- *Frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
- *Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. (Sumber ,Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 )*

Dalam pertimbangannya, MK menegaskan *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, Mahkamah **menawarkan dua model *outsourcing*.**

**Pertama**, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”). **Kedua**, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan

berdasarkan PKWTT secara tertulis. Sementara, model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan (Artikel Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan MK, Diana Kusumasari).

Namun menurut Kirnadi, Sekjen Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) dalam artikelnya yang berjudul Masa Depan Putusan MK dan Nasib Buruh, menilai bahwa putusan MK tidak akan membawa banyak perubahan bagi nasib buruh dan tidak akan menghilangkan praktek *outsourcing*. Putusan MK dilihat tidak lebih hanya akan memperjelas aturan *outsourcing*. Bahkan ia meneruskan: "Putusan MK justru membuka peluang cara untuk melakukan *outsourcing*". Menurutnya, aturan *outsourcing* itu dicabut sepenuhnya, tetapi ternyata MK tidak melakukan itu. MK hanya memberikan rekomendasi agar adanya perbaikan dalam praktik *outsourcing*. Meski demikian, ini bukan mutlak kesalahan MK sendiri. Sebuah putusan hukum MK pada dasarnya hanya merupakan respon terhadap uji materi yang diajukan oleh pemohon. Pasal yang dituntut dan alasan penuntutan oleh karenanya sangat tergantung pada pemohon. Dari sisi hukum sendiri, putusan MK mungkin menganulir beberapa ketentuan mengenai *outsourcing* tetapi dengan "hanya" ditindaklanjuti oleh Kemenakertrans dengan menerbitkan surat edaran yang tidak bersifat mengikat dan lemah secara yuridis, bisa saja putusan MK tetap memelihara atau mengakui keberadaan praktik *outsourcing* yang terjadi selama ini.

### C. P E N U T U P

## 1. Kesimpulan

*Outsourcing* di Indonesia merupakan sistem kerja kontrak yang didalamnya terdapat pemberi kerja dan pekerja. Berdasarkan UU no.13 tahun 2003 memberi dasar pertimbangan tentang UU ketenagakerjaan. Dilihat dari UU ketenagakerjaan kaitan dengan perspektif HAM adalah kesinambungan kepentingan khususnya kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar. Salah satu pertentangan tentang UU ketenagakerjaan bertentangan dengan konvensi ILO tentang hak fundamental pekerja yang berkenaan dengan hak asasi serta kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektif yang termaktub dalam konvensi ILO No.87 dan 98.

*Outsourcing* menjadi salah satu solusi yang paling sering digunakan untuk mengembangkan suatu Sistem Informasi pada suatu perusahaan karena dengan *outsourcing* suatu perusahaan lebih fokus pada bisnis inti. Namun, sistem *outsourcing* dan kerja kontrak itu sendiri bertentangan dengan HAM dan tidak bisa diterapkan pada siapa pun tanpa kecuali. Buruh *cleaning service, catering, satpam, buruh usaha angkutan pekerja dan buruh jasa penunjang di pertambangan serta perminyakan* juga memiliki hak yang sama dengan buruh-buruh di bagian *corebusiness*.

Latar Belakang Tuntutan Uji Materi UU No. 13/2003 Ke Mahkamah Konstitusi adalah bahwa perbudakan terhadap *outsourcing* mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pekerja pada dasarnya menjual manusia kepada *user*. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia. Bahwa Pasal 59 dan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya. Bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu pekerja hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah.

Berdasarkan fakta-fakta alasan tersebut jelas bahwa patut kiranya MK berkenan melaksanakan haknya untuk melakukan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

Selanjutnya tentang praktek penerapan *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/Puu-Ix/2011 yaitu Mahkamah menawarkan dua model *outsourcing*. **Pertama**, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu ("PKWT"), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu ("PKWTT"). **Kedua**, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis. Sementara model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya

dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.

## 2. Saran

*Outsourcing* merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya dalam melakukan *outsourcing* disamping harus memenuhi syarat materiil dan formil, secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh. Hak-hak tersebut antara lain:

- a. hak atas upah yang layak;
- b. hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti;
- c. hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi;
- d. hak atas PHK
- e. hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

Selain solusi diatas, jika kita meyakini putusan MK tidak akan berdampak signifikan bagi perbaikan nasib buruh, sementara negara terkesan abai terhadap persoalan buruh, apa yang dapat dilakukan? Sepertinya buruh tidak dapat berpaling ke pihak lain, kecuali kepada dirinya sendiri. Mereka perlu meningkatkan posisi tawar ketika berhadapan dengan pengusaha maupun penguasa. Untuk melaksanakan itu, tidak bisa dihindari buruh memerlukan organisasi diri yang kuat. Tanpa organisasi buruh yang kuat, buruh tidak akan bisa menekan pemilik modal dalam memperjuangkan kepentingan mereka. Tantangannya kini ada dipihak buruh, apakah mereka mampu bertahan dari berbagai tekanan yang biasanya diberikan oleh perusahaan pada pekerja. Ada banyak contoh yang menunjukkan kuatnya tekanan perusahaan terhadap organisasi buruh. Salah satu

yang mencuat adalah kasus organisasi buruh di Carefour Indonesia. Serikat Pekerja Carefour Indonesia (KASBI) diberangus, anggota dan pengurusnya dikenai sanksi skorsing sampai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Jalur lain yang mungkin dapat ditempuh oleh kaum buruh adalah melalui sebuah partai politik. Seperti yang telah kita ketahui peraturan atau produk hukum merupakan hasil transaksi politik. Asumsinya jika buruh bisa memiliki partai politik yang memiliki basis massa yang besar dan terorganisir dengan baik tentu akan ada yang secara aktif melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh secara langsung dalam proses transaksi politik. Partai Buruh bisa menjadi harapan bagi akses untuk memperjuangkan aspirasi buruh.

#### **D. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul hakim.2009. *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Bandung:PT . Citra Aditya Bakti
- Andrian Sutedi, S.H., M.H.. *Hukum Perburuhan*
- Asiski, Zainal. Dkk. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Artikel *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pasca-Putusan MK*, Diana Kusumasari).
- Hussein, Mohamad Zaki. 2012. *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing dalam Perspektif HAM*. Jakarta : Biro Litbang ELSAM.
- Putusan Mahkamah Konstitusi, Perkara Nomor: 012/PUU-I/2003, Kamis, 28 Oktober 2004  
*Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011*
- R. Herlambang Perdana Wiratraman, SH., MA. 2012. *Dampak Kerja Kontrak dan Outsourcing dilihat Dari Segi Hak Asasi Manusia*. Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Uti Ilmu Royen. 2009. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*. Tesis Fakultas Hukum UNDIP

*Undang Undang Republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenaga Kerjaan Paska Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Yasar, Iftida. 2009. *Kemungkinan Masalah dalam Kegiatan Outsourcing*. Daalam workshop yang diadakan oleh PPM Manajemen bekerjasama dengan ABADI (Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia