

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

(*Outsourcing* atau *Contracting out*) adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa alih daya).¹

Praktik alih daya (yang untuk selanjutnya disebut *outsourcing*) sebenarnya sudah ada sebelum pemerintah mengundangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 (yang untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Setelah beberapa periode dipakai di Indonesia, *outsourcing* diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh.² Kerugian itu misalnya, upah pekerja/buruh menjadi lebih rendah, tidak ada jaminan sosial, meskipun ada jaminan sosial tersebut hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karier.³ Hal ini kemudian menimbulkan berbagai reaksi dari kalangan pekerja/buruh untuk menuntut hak-haknya.

Bentuk reaksi pekerja/buruh tersebut misalnya, perjuangan kaum

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm.52.

² Juanda Pangaribuan, "Legalitas Outsourcing Pasca Putusan MK" artikel diakses pada tanggal 28 Oktober

2013 dari <http://www.hukumonline.com/>

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h. 219.

buruh dalam menghapuskan sistem *outsourcing* melalui permohonan pengujian konstusionalitas beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi (yang untuk selanjutnya disebut MK). Permohonan diajukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pengukur Meteran Listrik (yang untuk selanjutnya disebut AP2ML) pada 21 Maret 2011.⁴

Pemohon mengajukan permohonan uji materi Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang Dasar 1945. Permohonan itu didasarkan pada argumentasi bahwa, ketentuan kontrak *outsourcing* pada pasal 59, 64, 65, 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk efisiensi dengan upah murah justru berakibat pada hilangnya keamanan kerja bagi para pekerja. Status sebagai buruh kontrak juga menghilangkan hak-hak tunjangan kerja dan jaminan sosial yang dinikmati pekerja tetap.⁵

Menjawab permohonan tersebut, MK berpendapat bahwa syarat-syarat dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang untuk selanjutnya disebut PKWT) dalam Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah wajar dan cukup memberikan perlindungan kerja.⁶ Selanjutnya, mengenai Pasal 65 ayat (7) dan Pasal

⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27/PUU-IX/2011, hlm. 1.

⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27/PUU-IX/2011, hlm. 35.

⁶ Ahmad Fadlil Sumadi, "Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing", hlm. 21.

66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan, MK berpendapat bahwa harus ada jaminan kepastian hukum yang adil dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing*.

Jaminan kepastian hukum itu tidak cukup dengan PKWT saja, maka MK memberikan solusi dengan memutuskan 2 (dua) model perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja. Pertama, menyaratkan agar perjanjian kerja tidak berbentuk PKWT, melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (yang untuk selanjutnya disebut PKWTT). Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja.⁷ Melalui prinsip pengalihan tindakan perlindungan tersebut, pekerja *outsourcing* dapat terhindar dari hilangnya hak-hak konstitusional yang mereka miliki.

MK memutuskan bahwa jika dua model tersebut diterapkan dalam PKWT *outsourcing*, maka Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945 dan memiliki kekuatan hukum mengikat.⁸ Prinsip pengalihan tindakan perlindungan yang lahir dari putusan MK No.27/PUU-IX/2011 tersebut merupakan hasil perjuangan kaum buruh dalam menghapus sistem *outsourcing*. Putusan MK menjadi justifikasi jaminan kepastian hukum yang adil dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing*.⁹

Untuk menciptakan pelaksanaan *outsourcing* yang diarahkan

⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27/PUU-IX/2011, hlm. 44.

⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.27/PUU-IX/2011, hlm. 46-47.

⁹ Ahmad Fadlil Sumadi, "Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing", hlm. 22

untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (yang untuk selanjutnya disebut Kemenakertrans) menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (yang untuk selanjutnya disebut Permenakertrans No.19 Tahun 2012) yang memuat aturan persyaratan, perjanjian, dan pengawasan *outsourcing*.

Lahirnya prinsip pengalihan tindakan perlindungan hasil uji konstitusionalitas Undang-Undang Ketenagakerjaan dan terbitnya Permenakertrans No.19 Tahun 2012 merupakan hal yang penting untuk dikaji, agar hasil kajian penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian *outsourcing*. Selain itu, agar pihak-pihak terkait memahami putusan MK No.27/PUU-IX/2011 dan implementasi prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh sehingga terpenuhinya seluruh hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* di Indonesia.

Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kekuatan hukum Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasca terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 ?

2. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 berkaitan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penulisan tugas akhir ini, tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan tentang keberlakuan (kekuatan hukum) Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasca terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 ?
2. Mendeskripsikan tentang perlindungan tenaga kerja *outsourcing* yang diatur dalam Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasca terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi manfaat teoritis maupun manfaat praktis, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan

sebagai tambahan bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum Ketenagakerjaan khususnya bidang *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis, Dapat memberikan informasi yang jelas tentang prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh dan implementasinya pada sistem *outsourcing* serta hambatan dalam pelaksanaannya.

E. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe Penelitian Hukum Normatif; Tipe Penelitian ini disebut juga Penelitian Kepustakaan (*Legal Research*); adalah penelitian bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai, seperti Undang-Undang dan buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya. Dalam penulisan hukum normatif yang diteliti yaitu bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan buku primer, sekunder, dan tersier.¹⁰

2. Pendekatan Masalah

Dalam studi hukum, pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti aturan-aturan yang membahas mengenai prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-

¹⁰ Henry, *Modul Kuliah Metode Penulisan Hukum*, (Jakarta: Universitas Esa Unggul, 2007), hlm.7.

konsep perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

3. Jenis Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan adalah data sekunder diperoleh dari :

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan.¹¹ Bahan hukum primer yang digunakan adalah yang berhubungan dengan *outsourcing* dan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder,¹² seperti kamus, ensiklopedia hukum dan saran-saran pendukung lainnya.

4. Metode Analisis Bahan Hukum

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu suatu metode analisis yang menggunakan dan memahami kebenaran yang telah diperoleh dari hasil penelitian dan jawaban-jawaban responden untuk dicari hubungan antara satu dengan yang lain kemudian disusun secara sistematis. Metode analisis kualitatif memberikan penafsiran terhadap data itu baru kemudian menarik

¹¹ *Ibid*, hlm. 20.

¹² Soejono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia, UI-press, 2007), hlm. 52.

kesimpulan.¹³

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini untuk memudahkan penulisan dan pembahasan hasil penelitian, maka dibuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Umum tentang Pengaturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan pada jenis pekerjaan *outsourcing* di Indonesia, yang terdiri dari : Pengertian *Outsourcing*, Sejarah Hukum Ketenagakerjaan yang Mengatur *Outsourcing* di Indonesia, dan Pengaturan *Outsourcing* di Indonesia.

BAB III : Pembahasan mengenai perlindungan hukum dan Hak-hak Pekerja *Outsourcing* yang telah diatur oleh UU Nomor 13 / 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari : Perlindungan Bagi Pekerja *Outsourcing*, Tujuan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing*, Hak-hak Bagi Pekerja dan Peran Pemerintah dalam Melindungi Hak-hak Pekerja *Outsourcing*.

¹³ *Ibid.*

BAB IV : Pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011, yang terdiri dari : Analisis Putusan MK No.27/PUU-IX/2011, Perlindungan Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan MK No.27/PUU-IX/2011 Dengan Menerapkan Prinsip Pengalihan Perlindungan dan Penerapan Prinsip Pengalihan Perlindungan Pekerja *Outsourcing* di Indonesia.

BAB V : Kesimpulan dan saran merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan yang ditarik dari uraian penelitian dan bertalian erat dengan pokok masalah dan saran yang disampaikan penulis dari penelitian yang sudah dilakukan.