

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak yang disalurkan oleh PT Outsourcing X yang Habis Masa Kontrak Kerja dihubungkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 j.o Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012

Legal Protection Against Contract Workers channeled by PT Outsourcing X Who Expired Work Contract Period is associated with the Decision of the Constitutional Court Number 27 / PUU-IX / 2011 j.o Minister of Manpower Regulation Number 19 of 2012

Ellyna

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ellynaputrinugraha@gmail.com*

Abstract. The outsourcing system in Indonesia has not been implemented properly like an outsourcing system in developed countries. The problems in this study are formulated as follows: (1) How is the legal certainty of the Constitutional Court Decision Number 27 / PUU-IX / 2011 and Minister of Manpower Regulation No. 19 of 2012 in regulating legal protection for outsourcing workers who are out of contract? (2) What is the legal protection of contract workers distributed by PT Outsourcing X which expires the employment contract based on the Constitutional Court Decision Number 27 / PUU-IX / 2011 j.o Minister of Manpower Regulation Number 19 of 2012? The researcher uses descriptive analytical legal research methods, namely describing applicable laws and regulations related to legal theories and the practice of positive law implementation concerning problems. By analyzing qualitative data, that is data that cannot be measured. In accordance with the results of the research and discussion it can be concluded: First, the implementation of the outsourcing system in practice only a few companies that implement these rules so that they are not comprehensive, causing workers to feel their rights are not protected. Second, data obtained from PT Outsourcing X regarding workers whose contract expires has gaps if associated with Constitutional Court Decision Number 27 / PUU-IX / 2011 j.o Minister of Manpower Regulation Number 19 of 2012.

Keywords: Labor Law, Outsourcing, Legal Protection. Decision of the Constitutional Court Number 27 / PUU-IX / 2011.

Abstrak. Sistem *outsourcing* di Indonesia belum dapat diterapkan secara benar seperti sistem *outsourcing* yang ada di negara – negara maju. Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (1) Bagaimana kepastian hukum pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 dalam mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang habis masa kontrak kerja? (2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang disalurkan oleh PT *Outsourcing* X yang habis masa kontrak kerja berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 j.o Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012?. Peneliti menggunakan metode penelitian hukum deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif menyangkut permasalahan. Dengan analisis data kualitatif yaitu data yang tidak bisa diukur. Sesuai hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: **Pertama**, pelaksanaan sistem *outsourcing* dalam praktiknya hanya beberapa perusahaan yang menerapkan aturan tersebut sehingga belum komprehensif, menyebabkan para pekerja merasa kurang terlindungi hak – haknya . **Kedua**, data yang diperoleh dari PT *Outsourcing* X tentang pekerja yang habis masa kontraknya terdapat kesenjangan jika dikaitkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 j.o Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Outsourcing, Perlindungan Hukum. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

A. Pendahuluan

Kualitas manusia Indonesia adalah salah satu syarat untuk

keberhasilan pembangunan nasional kita. Jaminan hidup kepadanya dan keluarganya sangat diperlukan agar terjadinya peningkatan kualitas

manusia. Oleh karena itu manusia harus mempunyai pekerjaan, dan pekerja sangat dibutuhkan di era saat ini. Menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUK, pekerja adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 Angka 3)¹. Sistem ketenagakerjaan yang semakin berkembang seiring dengan terjadinya revolusi industri perusahaan membuat beberapa terobosan baru dalam ruang lingkup ketenagakerjaan yang salah satunya adalah *outsourcing*. *Outsourcing* mulai berperan sebagai jasa pendukung dalam dunia ketenagakerjaan sejak keluarnya Undang – undang Ketenagakerjaan pada tahun 2003 dan terjadi legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* di Indonesia. *Outsourcing* diatur hanya di tiga pasal yakni Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66. *Outsourcing* menjadi salah satu masalah yang sering mendapat perhatian di kalangan pekerja saat ini.

Terjadinya sistem *outsourcing* yang terjadi saat ini menimbulkan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang ada di Indonesia adalah hubungan kerja secara permanen atau secara perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), orang Indonesia lebih mengenal dengan sebutan kontrak. Kontrak diatur dalam Pasal 59 UUK. Dengan adanya perjanjian kontrak, maka Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 sebagai hasil dari gugatan yang kedua setelah gugatan pertama yang melahirkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003. Pasca lahirnya Putusan tersebut Mahkamah Konstitusi mampu menyelesaikan beberapa permasalahan

mengenai sistem *outsourcing*. Namun menimbulkan ketidakadilan baru bagi pelaku usaha lainnya yaitu pengusaha, karena peraturan pelaksanaan yang diterbitkan oleh pemerintah pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 belum dapat memfasilitasi kepentingan serta memberikan keadilan bagi seluruh pelaku alih daya. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dianggap kurang *komprensif* dalam mengatur perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara perusahaan dengan pihak pekerja. Sehingga terjadi ketidakjelasan serta masih terdapat kekosongan hukum dalam membangun sistem *outsourcing* yang berkeadilan di Negara Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Bagaimana kepastian hukum pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 dalam mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang habis masa kontrak kerja? (2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang disalurkan oleh PT *Outsourcing X* yang habis masa kontrak kerja berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 j.o Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012?. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan memahami kepastian hukum pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun

¹ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 3.

2012 dalam mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing yang habis masa kontrak kerja.

2. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja outsourcing berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 j.o Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 terkait perlindungan terhadap pekerja kontrak yang disalurkan oleh PT. Outsourcing X yang habis masa kontrak kerjanya.

B. Landasan Teori

Ketentuan Umum Pasal 1 UUK menyebutkan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Dengan adanya pekerja dalam perusahaan *outsourcing* haruslah mempunyai perlindungan kerja dan memuat syarat – syarat kerja pada perusahaan *outsourcing* minimal sama dengan perlindungan kerja serta terdapat syarat – syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (Pasal 65 ayat (4) UUK). Campur tangan Negara (pemerintah) dalam soal – soal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya

campur tangan negara inilah, maka hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja itu akan menjadi adil. Bentuk campur tangan negara dalam soal – soal ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi – instansi yang berwenang dan mengurus soal – soal bekerjanya tenaga kerja tersebut. Sekarang urusan – urusan ketenagakerjaan berada di bawah Departemen Tenaga Kerja dengan salah satu tugas utamanya adalah melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan agar pekerja mendapat perlindungan hukum dalam ruang lingkup ketenagakerjaan. Perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.³ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁴ Sistem *outsourcing* memang tidak di atur secara jelas dalam UUK. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.⁵ Sistem *outsourcing* adalah hubungan kerja *fleksibel* yang berdasarkan pengiriman atau

² Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, Hlm.1.

³ Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum, *Republika*, 24 Mei 2004.

⁴ Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI,

Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

⁵ *Ibid*, 168.

peminjaman pekerja.⁶

Adanya sistem *outsourcing* di Indonesia yang semakin diminati oleh pekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya di era modern seperti ini, maka UUK mengatur perjanjian kerja yang terdapat dalam sistem *outsourcing*. Dalam UUK ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja yang salah satunya adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dimana harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat antara lain: harus mempunyai jangka waktu tertentu atau adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu, dan tidak mempunyai syarat masa percobaan.⁷ Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan yang sudah disebutkan, maka perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Yang Disalurkan Oleh PT Outsourcing X Yang Habis Masa Kontrak Kerja Dihubungkan Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 j.o Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012

Berikut adalah penelitian mengenai Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Yang Disalurkan Oleh PT Outsourcing X Yang Habis Masa Kontrak Kerja Dihubungkan Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 j.o Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012.

Ketidakpastian hukum serta perlindungan hukum yang memumpuni terhadap pekerja khususnya pekerja

kontrak membuat pihak pekerja mengajukan gugatan uji materiil terhadap Mahkamah Konstitusi sebanyak dua kali. Meminta untuk melakukan pengujian terhadap ketentuan Pasal 64-66 tentang *outsourcing* yang menimbulkan ketidakpastian dalam perlindungan pekerja. Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa tidak ada permasalahan dalam pengaturan *outsourcing* pada gugatan pertama. Sehingga Mahkamah Konstitusi memperkuat kedudukan *outsourcing* di dalam UUK. Sedangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Di dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi menghendaki perlunya untuk menetapkan klausula terhadap perlindungan pekerja *outsourcing* dengan menetapkan perlunya perjanjian kerja *outsourcing* yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan dengan melalui *Transfer of undertaking protection of employment – TUPE* jika pekerja *outsourcing* tersebut diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sebagai upaya tindak lanjut maka lahirlah aturan yang memuat mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang ada dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 hanya mengatur tentang perlindungan jaminan kelangsungan kerja untuk PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Dalam Putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang dan dapat diperbaharui dengan didasarkan pada jangka waktu untuk paling lama hanya dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

⁶ HP. Radjagukguk, “Kepastian Hukum Untuk Pekerja *Outsourcing*” Makalah, Hlm. 20.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm.56.

Perlindungan pekerja secara umum telah diatur di dalam UUK, namun belakangan ini telah terjadi keresahan bagi perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang cukup mencolok antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak. Di dalam UUK dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan penunjang yang tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus – menerus karena adanya pembatasan waktu yang sudah di atur saat perjanjian kerja dibuat. Berdasarkan dengan pokok uji materi UUK yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, penulis berpendapat bahwa penerapan peraturan tersebut belum dilaksanakan oleh Perusahaan Y dengan PT *Outsourcing X* karena sistem kontrak yang melampaui batas waktu yang sudah diatur dalam peraturan yang berlaku. Selain dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 yang mengatur tentang Syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, terdapat aturan yang mengatur tentang jangka waktu yang termuat di dalam Bagian Keempat Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh termuat dalam Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 30. Sesuai data yang di dapat dari PT *Outsourcing X* bahwa PKWT antara PT *Outsourcing X* dengan pekerja sudah berlangsung selama 3 tahun yang saat ini sedang di perpanjang jangka waktunya. Mengingat perpanjangan PKWT hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat 4 UUK) dan pembaruan PKWT boleh dilakukan satu kali sesuai dengan jangka waktu sebelumnya

paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat 6 UUK). Maka, adanya ketidaksesuaian antara PKWT PT *Outsourcing X* dengan pekerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sistem *outsourcing* saat ini sudah memberikan keadilan bagi para pihak dengan adanya kepastian hukum pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang melahirkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 sebagai upaya dari tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Tetapi dalam praktiknya hanya beberapa perusahaan yang menerapkan aturan tersebut. Putusan tersebut belum komprehensif serta hanya menyinggung sebagian masalah yang dihadapi oleh pekerja *outsourcing*. Yang menyebabkan para pekerja merasa kurang terlindungi hak – haknya.
2. Sesuai data yang diperoleh dari PT *Outsourcing X* tentang pekerja yang habis masa kontraknya ada beberapa hal yang belum sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 j.o Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012. Yaitu mengenai jangka waktu hubungan kerja dan perpanjangan hubungan kerja yang melampaui batas waktu. Kurangnya pemahaman pengertian terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak

tertentu terhadap PT *Outsourcing X* yang berdampak pada perlindungan hukum pekerja *outsourcing*.

E. Saran

1. Sebaiknya pemerintah menindaklanjuti dengan cepat terhadap putusan yang dimohonkan untuk pengujian materil pada pasal – pasal yang berhubungan dengan masalah *outsourcing* yang sedang dihadapi saat ini. Dengan memperhatikan penyesuaian konteks permasalahan dengan kerangka hukum yang berlaku serta kerangka hukum yang akan diberlakukan dimasa yang akan datang. Agar upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menyelesaikan persoalan sistem *outsourcing* yang terjadi dapat diterima, dipahami, serta dilaksanakan secara menyeluruh oleh para pihak. Sehingga tidak akan terjadi ketidakjelasan dan kekosongan hukum bagi para pihak khususnya pada pekerja dan pemberi kerja yang berdampak pada kepastian hukum yang berlaku.
2. Para pihak dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* yaitu pekerja dan pemberi kerja harus lebih memahami aturan yang diterapkan mengenai *outsourcing* di Indonesia agar perlindungan hukum bagi para pihak terjamin. Dengan memperhatikan hak – hak pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Sehingga dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* tidak ada lagi ketidakjelasan peraturan yang akan menjamin hak – hak serta perlindungan bagi pekerja.

Daftar Pustaka

- Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 3
- Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, Hlm.1.
- Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum, Republika, 24 Mei 2004.
- Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.
- HP. Radjagukguk, “*Kepastian Hukum Untuk Pekerja Outsourcing*” Makalah, Hlm. 20.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm.56.