



# KEPASTIAN HUKUM **HAK PEKERJA OUTSOURCING**

Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja  
Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja



**Dr. Khairani, S.H., M.H.**

# **KEPASTIAN HUKUM HAK PEKERJA *OUTSOURCING***

**Dr. Khairani, S.H., M.H.**



Divisi Buku Perguruan Tinggi  
**PT RajaGrafindo Persada**  
JAKARTA



## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| <b>KATA PENGANTAR</b>   | v    |
| <b>DAFTAR ISI</b>   | ix   |
| <b>DAFTAR SINGKATAN</b>   | xiii |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>  | 1    |
| A. <i>Outsourcing</i> , Penerapan dan Perkembangannya                         | 1    |
| B. Ruang Lingkup Kajian   | 13   |
| <b>BAB 2 KEPASTIAN HUKUM, HUBUNGAN KERJA DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN</b> | 15   |
| A. Kepastian Hukum  | 15   |
| B. Pembentukan Peraturan Perundang-undangan                                   | 21   |
| C. Hak-hak Pekerja Menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia          | 28   |
| D. Hubungan Kerja Menurut UU Ketenagakerjaan                                  | 61   |
| E. Perlindungan Hukum   | 86   |

Khairani

Kepastian Hukum Hak Pekerja *Outsourcing*: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja/Khairani

—Ed. 1, Cet. 1.—Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

xvi, 312 hlm., 23 cm.

Bibliografi: hlm. 295

ISBN 978-602-425-048-5

1. Ketenagakerjaan -- Undang-undang dan peraturan

I. Judul.

344.01

Hak cipta 2016, pada penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

2016.1644 RAJ

Dr. Khairani, S.H., M.H.

**KEPASTIAN HUKUM HAK PEKERJA OUTSOURCING**

*Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*

Cetakan ke-1, September 2016

Hak penerbitan pada PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

Desain cover oleh octiviena@gmail.com

Dicetak di Kharisma Putra Utama Offset

**PT RAJAGRAFINDO PERSADA**

*Kantor Pusat:*

Jl. Raya Leuwinanggung, No.112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16956

Tel/Fax : (021) 84311162 – (021) 84311163

E-mail : rajapers@rajagrafindo.co.id [http:// www.rajagrafindo.co.id](http://www.rajagrafindo.co.id)

*Perwakilan:*

Jakarta-14240 Jl. Pelepah Asri I Blok QJ 2 No. 4, Kelapa Gading Permai, Jakarta Utara, Telp. (021) 4527823.

Bandung-40243 Jl. H. Kurdi Timur No. 8 Komplek Kurdi Telp. (022) 5206202. Yogyakarta-Pondok Soragan Indah

Blok A-1, Jl. Soragan, Ngestiharjo, Kasihan Bantul, Telp. (0274) 625093. Surabaya-60118, Jl. Rungkut Harapan Blok

A No. 9, Telp. (031) 8700819. Palembang-30137, Jl. Macan Kumbang III No. 10/4459 Rt. 78, Kel. Demang Lebar

Daun Telp. (0711) 445062. Pekanbaru-28294, Perum. De'Diandra Land Blok. C1/01 Jl. Kartama, Marpoyan Damai,

Telp. (0761) 65807. Medan-20144, Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Rossa No. 3A Blok A Komplek Johor Residence Kec. Medan

Johor, Telp. (061) 7871546. Makassar-90221, Jl. ST. Alauddin Blok A 14/3, Komp. Perum. Bumi Permata Hijau, Telp.

(0411) 861618. Banjarmasin-70114, Jl. Bali No. 31 Rt. 05, Telp. (0511) 3352060. Bali, Jl. Imam Bonjol g. 100/V No.

2, Denpasar, Bali, Telp. (0361) 8607995, Bandar Lampung-35115, Perum. Citra Persada Jl. H. Agus Salim Kel. Kelapa

Tiga Blok B No. 12A Tanjung Karang Pusat, Telp. 082181950029.

|              |  |            |              |                        |            |
|--------------|--|------------|--------------|------------------------|------------|
| <b>BAB 3</b> | <b>PENGATURAN <i>OUTSOURCING</i> DI DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN LAINNYA</b>  | <b>91</b>  | <b>BAB 6</b> | <b>PENUTUP</b>         | <b>289</b> |
|              | A. Latar Belakang Pengaturan <i>Outsourcing</i> di Indonesia   | 91         |              | A. Kesimpulan          | 289        |
|              | B. Rumusan Norma/Konsep <i>Outsourcing</i> dalam UU Ketenagakerjaan  | 108        |              | B. Saran               | 291        |
|              | C. Pengaturan Jenis Pekerjaan yang Boleh Diserahkan Kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja  | 127        |              | <b>DAFTAR PUSTAKA</b>  | <b>295</b> |
|              | D. Politik Hukum Pembentukan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan   | 136        |              | <b>TENTANG PENULIS</b> | <b>311</b> |
|              | E. Aspek Hukum Administrasi Negara dalam Hubungan Kerja  | 143        |              |                        |            |
| <b>BAB 4</b> | <b>HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA <i>OUTSOURCING</i> DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIA JASA DAN PERUSAHAAN PEMBERI KERJA/PENGGUNA JASA</b>                 | <b>149</b> |              |                        |            |
|              | A. Lahirnya Hubungan Kerja   | 149        |              |                        |            |
|              | B. Konsep Hubungan Kerja dalam <i>Outsourcing</i>  | 176        |              |                        |            |
|              | C. Analisis terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tentang Kedudukan Pasal 65 dan 66 Pengaturan Hubungan Kerja <i>Outsourcing</i> | 207        |              |                        |            |
|              | D. Penyelesaian Perselisihan dalam Hubungan Kerja <i>Outsourcing</i>   | 222        |              |                        |            |
| <b>BAB 5</b> | <b>KEPASTIAN HUKUM DALAM HUBUNGAN KERJA <i>OUTSOURCING</i></b>   | <b>239</b> |              |                        |            |
|              | A. Perjanjian Kerja dan Kepastian Hukum  | 239        |              |                        |            |
|              | B. Kepastian Hukum Pengaturan <i>Outsourcing</i> ditinjau dari Pembentukan Peraturan Perundang-undangan  | 264        |              |                        |            |
|              | C. Upaya untuk Memenuhi Kepastian Hukum dalam Hubungan Kerja <i>Outsourcing</i>  | 282        |              |                        |            |

# BAB I

## PENDAHULUAN

Perdebatan mengenai keberadaan *outsourcing* di dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) masih berlangsung meski sudah ada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) tidak berlaku lagi. Berarti Putusan MK tersebut belum bisa menjawab keinginan pekerja/buruh untuk menghapus *outsourcing*, sehingga masih terjadi berbagai demonstrasi untuk menuntut penghapusan *outsourcing*.

### **A. *Outsourcing*, Penerapan dan Perkembangannya.**

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “Tiap-tiap 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”. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.

Untuk mewujudkan jaminan mendapatkan pekerjaan kepada warga negara maka Pemerintah melakukan pembangunan di segala bidang termasuk bidang perekonomian. Pekerjaan sebagai sarana bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dapat diperoleh melalui usaha sendiri maupun melalui orang lain atau diberikan oleh pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang atau badan yang mempunyai pekerjaan atau modal untuk diusahakan dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa, dalam hal ini pemberi kerja merupakan badan Pemerintah maupun swasta<sup>1</sup>. Pekerjaan yang diberikan oleh Pemerintah dilaksanakan oleh aparat pemerintahan yang disebut dengan

---

<sup>1</sup> Pengertian ini disimpulkan dari pengertian yang terdapat pada Pasal 1 angka 4 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 12 UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pegawai Negeri, atau Aparatur Sipil Negara oleh UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan pekerjaan yang diberikan oleh pihak selain Pemerintah atau Swasta dilaksanakan oleh orang-orang yang disebut dengan pekerja atau buruh sebagaimana terdapat pada Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Di bidang ketenagakerjaan, salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak tersebut diatur melalui UU Ketenagakerjaan yang hampir secara komprehensif mengatur berbagai bidang ketenagakerjaan. Kehadiran UU Ketenagakerjaan membawa harapan bagi para pelaku industri di Indonesia mengingat UU sebelumnya yakni UU No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sudah beberapa kali ditunda berlakunya<sup>2</sup> karena mengalami penolakan dari buruh maupun dari pihak pengusaha. Harapan itu disebabkan karena materi muatan UU Ketenagakerjaan ini mengakomodir beberapa materi muatan peraturan perundang-undangan sebelumnya yang dianggap sudah tidak relevan lagi dengan keadaan. Peraturan yang sudah dihapus adalah Undang-undang No. 1 Tahun 1951, yang merupakan perubahan dari Undang-undang No. 12 Tahun 1948 Tentang Undang-undang Kerja, Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, Undang-undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, Undang-undang No. 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana, Undang-undang No.7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan atau Penutupan Perusahaan (*Lock out*) di perusahaan, jawatan dan Badan-badan Vital, Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>2</sup> Penundaan berlakunya dan pencabutannya dengan beberapa UU dan Perpu sebagai berikut : Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang No. 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas UU No. 11 Tahun 1998, Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas UU No. 11 Tahun 1998.

UU Ketenagakerjaan mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan lain sebagaimana terdapat dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yaitu : Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh dalam praktik sehari-hari dikenal dengan *outsourcing* yang kemudian diterjemahkan lagi ke dalam Bahasa Indonesia menjadi alih daya.

Pengaturan tentang alih daya (dalam tulisan ini selanjutnya disebut *outsourcing*) dalam UU Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kondisi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat<sup>3</sup>. Keadaan tersebut menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang manajemen sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Dengan demikian globalisasi menuntut Pemerintah memperhatikan kondisi ini, karena di satu sisi pasar kerja yang ada membutuhkan kebijakan Pemerintah untuk menerapkan pertumbuhan ekonomi berbasis penggunaan tenaga kerja, sedangkan di sisi lain investor mengeluhkan iklim ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak menarik bagi investor untuk menanamkan modalnya, misalnya kakunya aturan-aturan hukum yang mengatur masalah ketenagakerjaan<sup>4</sup>. Kekakuan tersebut berada pada aturan hukum mengenai penggunaan tenaga kerja, kebijakan upah minimum, prosedur PHK dan besarnya uang pesangon, sedangkan pada sisi lain produktifitas tenaga kerja Indonesia dinilai rendah dibandingkan dengan Negara lain seperti Tiongkok dan Thailand.

---

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 219.

<sup>4</sup> Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan : Tinjauan Politik Hukum*, SofMedia, Medan, hlm. 252.



Kondisi tersebut menurut Aloysius Uwiyono sebagai faktor yang menghambat pasar bebas, dalam ekonomi pasar bebas kebijakan upah murah dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang lunak, termasuk pengekangan terhadap hak-hak fundamental kaum buruh<sup>5</sup>. Disinilah diperlukan peran Pemerintah untuk membuat peraturan dan kebijakan yang dapat menampung aspirasi kedua belah pihak, artinya keinginan pengusaha terpenuhi sementara disisi lain kepentingan pekerja terlindungi sebagaimana diatur di dalam Pasal 102 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Upaya mengatasi pengangguran dengan investasi yang tetap menjamin terselenggaranya hak dasar pekerja. Ada tiga kepentingan yang harus diperhatikan dalam membuat aturan hukum agar dapat mendorong terciptanya situasi yang kondusif. Kepentingan *pertama* dari sudut pandang buruh. Bagi buruh jaminan hak dasar pekerja dapat terlaksana dengan maksimal apabila Negara dapat mengurangi campur tangan yang membatasi kebebasan pekerja dalam berserikat. Negara harus menciptakan mekanisme dimana suatu aturan hukum dapat mewujudkan asas persamaan hak antara buruh dan pengusaha. Misalnya persamaan hak atas akses informasi guna meningkatkan kualitas buruh dan Serikat Buruh dalam melakukan perundingan. Kepentingan *kedua* yang harus diperhatikan adalah pengusaha. Bagi pengusaha, berlangsungnya usaha dan orientasi pasar menjadi dasar kepentingannya. Terciptanya *good governance*, jaminan keamanan, penegakan hukum akan merubah sikap pengusaha lebih terbuka menerima Serikat Buruh sebagai mitra usaha. Kepentingan *ketiga* yaitu Negara, mempunyai orientasi peningkatan kesejahteraan rakyat dan keamanan.

Dalam rangka mengatasi krisis ekonomi dan berlakunya pasar bebas di bidang ekonomi maka Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat (selanjutnya disebut DPR) memasukkan sistem *Outsourcing* untuk

---

<sup>5</sup> Aloysius Uwiyono, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, PPs-Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 20

mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh Pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja atau dalam praktik sehari-hari lebih dikenal dengan sistem *outsourcing*.

Setidaknya ada tiga alasan diadopsinya konsep *outsourcing* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia yaitu: *pertama*, kebijakan fleksibilitas pasar kerja akan meningkatkan iklim investasi. *Kedua*, fleksibilitas ketenagakerjaan akan membuka perluasan kesempatan kerja di sektor formal. *Ketiga*, fleksibilitas ketenagakerjaan akan memberikan sumbangan pada pengurangan angka kemiskinan<sup>6</sup>. Sementara pada sisi lain perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* sangat lemah yang disebabkan oleh tidak jelasnya konsep hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja.

Pengaturan *outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan terdapat di dalam Pasal 64-66 dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Dengan adanya pengaturan tentang *outsourcing* merupakan suatu hal yang memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menjalankan usahanya tanpa memikirkan perekrutan dan pembinaan pekerja. *Outsourcing* sebetulnya berdampak positif bagi peningkatan kinerja perusahaan, terutama dalam hal efisiensi dan efektivitas perusahaan di tengah kompetisi global yang kian ketat. Namun realitanya, sistem *outsourcing* ternyata melahirkan sejumlah persoalan pelik, baik menyangkut hubungan industrial maupun perlindungan konsumen. Dalam hubungan industrial, sistem *outsourcing* menciptakan kelompok kerja bergaji rendah dan mudah digantikan kapan saja, tidak lebih semacam *cost saving*

---

<sup>6</sup> R.Irianto Simbolon, 2012, *Sosialisasi Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh*, Direktorat Persyaratan Kerja, Kesejahteraan, dan Analisis Diskriminasi, Ditjen PHI dan Jamsos Kemenakertrans.

*strategy*<sup>7</sup>. Jadi *outsourcing* menciptakan celah hukum (*loopholes*) yang memungkinkan perusahaan menghindari ketentuan hukum tenaga kerja, misalnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja massal. Sistem *outsourcing* juga dapat dilihat sebagai celah hukum untuk menghindari tanggung jawab perusahaan terhadap pihak ketiga atau konsumen akibat kelalaian dalam pekerjaan apabila mau berlindung di balik ketentuan KUHPer khususnya Pasal 1367<sup>8</sup>. Dalam hubungan kerja, di satu sisi tenaga kerja (buruh) harus tunduk dengan perusahaan penyalur, di sisi lain harus tunduk juga pada perusahaan tempat ia bekerja.

Kesepakatan mengenai upah ditentukan perusahaan penyalur dan buruh tidak bisa menuntut pada perusahaan tempat ia bekerja. Sementara itu, di perusahaan tempat ia bekerja, harus mengikuti ketentuan jam kerja, target produksi, peraturan bekerja, dan lain-lain. Setelah mematuhi proses itu, baru ia bisa mendapat upah dari perusahaan penyalur. Hubungan sebab akibat antara bekerja dan mendapatkan hasil yang dialami buruh tidak lagi mempunyai hubungan secara langsung. Bila tanpa lembaga penyalur, buruh memperoleh upah dari perusahaan tempat ia bekerja sebagai majikan, kini harus menunggu perusahaan tempat ia bekerja membayar *management fee* kepada perusahaan penyalur sebagai majikan kedua, baru ia memperoleh kucuran upah<sup>9</sup>. Selain itu, rendahnya upah, kecilnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan uang Pesangon yang akan diterima karena terbatasnya masa kerja.

Persoalan tersebut muncul karena berdasarkan latar belakang munculnya ketentuan alih daya dalam UU Ketenagakerjaan adalah untuk mengatasi krisis ekonomi yang melanda dunia yang berimbas juga pada perekonomian dengan kebijakan kerja fleksibilitas tenaga kerja. Sehingga tidak ada persiapan yang matang dalam penyusunan ketentuan Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan. Hal ini terlihat pada rumusan-rumusan norma yang terdapat pada Pasal 65 dan 66, misalnya di dalam Pasal 65 ayat (2) huruf b yang menyatakan bahwa

---

<sup>7</sup> [pplawyer.com/download/article](http://pplawyer.com/download/article) - Majikan vs Pekerja Outsourcing.pdf, Januari 2009, Lenny Rachmad, *Siapa Sebenarnya Majikan Pekerja Outsourcing?* Perspektif diakses 16 Februari 2015

<sup>8</sup> *ibid*

<sup>9</sup> <http://breath4justice.wordpress.com/2012/01/09/sejarah-outsourcing>

pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Begitu juga Pasal 66 ayat (2) huruf a sampai d yakni penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Padahal seharusnya pembentukan suatu UU normanya harus jelas sehingga tujuan yang hendak dicapai dari suatu UU juga jelas dan bisa memberikan manfaat kepada semua pihak sebagaimana disebutkan oleh Jeremy Bentham<sup>10</sup> bagaimana agar hukum itu benar-benar fungsional dan memberi kebahagiaan bagi banyak orang dalam hal ini kepada pekerja dan pengusaha, hukum yang melindungi manusia saat mereka bekerja dan meyakinkan mereka akan hasilnya<sup>11</sup>. Dengan adanya rumusan norma yang tidak jelas di dalam Pasal 65 maupun 66 maka tidak semua lapisan masyarakat merasakan kebahagiaan dengan adanya suatu aturan. Sebagaimana disebutkan

---

<sup>10</sup> Ahmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, Toko Gunung Agung Tbk, Jakarta, hlm.75, lihat juga Upendra Baxi, dalam Kata Pengantar *The Theory of Legislation*, Nusa Media dan Nuansa, Bandung.

<sup>11</sup> Jeremy Bentham, 1979, *Teori Perundang-undangan: Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana*, terjemahan dari *The Theory of Legislation*, oleh N.M Tripathi Private Limited, Bombay, terjemahan oleh Nurhadi, Nusa Media dan Nuansa, Bandung, hlm.130

oleh Maria Farida Indarti bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik adalah dilakukan melalui suatu tahapan terpadu, mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, serta pengesahan atau penetapan hingga pengundangnya<sup>12</sup>.

Kurang jelasnya konsep pengaturan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dapat dilihat pada tidak adanya pengertian tentang perjanjian penyedia jasa pekerja dan perjanjian pemborongan di dalam Ketentuan Umum atau Pasal 1 yang biasanya memuat pengertian tentang semua materi dalam suatu UU, sehingga dalam praktik sehari-hari dikenal dengan *outsourcing* yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan alih daya. Pada bagian akhir tidak ada pengaturan sanksi bagi yang melanggar Pasal 65-66 UU Ketenagakerjaan padahal banyak materi yang seharusnya diatur dengan sanksi agar penegakan hukum terhadap ketentuan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, misalnya dalam Pasal 66 ayat (3) tentang kewajiban berbadan hukum dan memiliki izin usaha bagi Perusahaan jasa pekerja. Dari sisi hubungan kerja pengaturannya menimbulkan keaburan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 65 yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat dilakukan atas perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi kerja. Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan, perintah langsung kepada penerima borongan pekerjaan atau pekerja? Kalau kepada pekerja hal itu tidak mungkin karena pekerja hanya mempunyai hubungan hukum dengan penerima borongan pekerjaan, selain itu adanya ketentuan selanjutnya yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang pada awalnya antara penerima borongan pekerjaan dengan pekerja akan beralih menjadi hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, ketentuan tersebut menimbulkan kekacauan karena akan menimbulkan pertanyaan apa yang menjadi dasar hubungan kerja tersebut? Kemudian ketentuan Pasal 66

---

<sup>12</sup> Maria Farida Indrati S, 2007, *Sinkronisasi dan Harmonisasi dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dalam Proseding Seri Diskusi Ahli dan seminar Nasional, memperbaiki Kualitas Pembuatan Undang-undangan di Indonesia*, The Habibie Center dan Hans Seidel Fondation, Jakarta, hlm. 61

yang mengharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja padahal pekerjaan ada pada perusahaan pemberi kerja<sup>13</sup>.

Selanjutnya dengan keluarnya peraturan pelaksanaannya yang diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 (selanjutnya disebut Permenakertrans No.19 Tahun 2012) tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. Peraturan Menteri ini menyatakan bahwa untuk menentukan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain perusahaan harus membuat skema alur kegiatan dalam perusahaan untuk menentukan pekerjaan utama atau kegiatan penunjang, penentuan dan pembuat alur kegiatan bahwa pekerjaan itu bukan pekerjaan utama, sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang, pada kenyataannya dilakukan perusahaan pemberi kerja itu sendiri.

Permenakertrans No.19 Tahun 2012 memuat materi yang sama dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.101/Men/VI/2004, kedua materi peraturan ini tidak sejalan dengan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 66 yang menyebutkan secara tegas bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dengan sistem *outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan utama. Dengan demikian Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang pekerjaan yang boleh diserahkan kepada pekerja *outsourcing* menjadi rancu dan patokan yang sudah ada dalam UU Ketenagakerjaan menjadi tidak berarti karena Perusahaan lebih cenderung mematuhi Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenakertrans).

Adanya dua peraturan yang saling bertentangan ini akhirnya mendorong masyarakat untuk mengajukan permohonan uji materil (*Judicial Review*) ke Mahkamah Agung terhadap Kepmenakertrans No. 101/Men/VI/2004 sehingga Pemerintah c.q Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Permenatrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Peraturan Menteri tersebut mempertegas ketentuan

---

<sup>13</sup> Lihat juga Aloysius Uwiyono, 2011, *Reformasi di Bidang Ketenagakerjaan*, volume 8 No.3 September 2011, Jurnal Legislasi Indonesia, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta, hlm. 391-393.

yang terdapat dalam Penjelasan Pasal 66, bahwa yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Ditinjau dari konsep hubungan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal 1 angka 14, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu : a. Ada orang di bawah pimpinan orang lain. b. Ada pekerjaan, c. Adanya upah.

Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selanjutnya menurut Pasal 50 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Sedangkan dalam sistem *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa harus ada hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan dalam ayat (2) d bahwa perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagai dimaksud dalam UU ini. Dengan demikian dalam sistem ini hubungan antara para pihak tidak terpenuhi unsur yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 14 dan Pasal 1 angka 15 maupun Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, karena antara Pemberi kerja dengan pekerja hanya ada pekerjaan, sedangkan antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja hanya ada upah dan perintah melakukan pekerjaan. Jadi tidak terpenuhi ketiga unsur dalam suatu hubungan kerja, karena hubungan pekerja dengan pemberi kerja tidak langsung karena harus melalui perusahaan

penyedia jasa. Menurut Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yang dimaksud dengan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Berdasarkan uraian ini di dalam hubungan kerja *outsourcing* hubungan hukum antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja tidak begitu jelas karena harus ada terlebih dahulu hubungan hukum antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborongan pekerjaan dan atau dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Semakin berlapisnya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha, maka akan semakin jauh jarak antara tiga pihak yang mempunyai kepentingan dalam hubungan industrial yaitu; pekerja, pengusaha, dan pemerintah<sup>14</sup>.

Kemudian makna dari klausul yang terdapat dalam ayat (2) huruf d yakni “wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam UU ini” tidak jelas karena tidak dinyatakan secara tegas pasal yang mana yang dimaksud dari 193 pasal yang terdapat di dalam UU Ketenagakerjaan.

Ditinjau dari syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPer harus terpenuhi 4 unsur yakni : Adanya kesepakatan kedua belah pihak, Adanya kecakapan para pihak, Ada objek yang diperjanjikan , Sebab yang halal. Selanjutnya menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja sah jika dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak ;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 1320 KUPer dan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan agar suatu perjanjian (kerja) sah menurut hukum harus ada objek yang diperjanjikan yakni di dalam perjanjian kerja objeknya adalah pekerjaan, sementara perjanjian kerja antara pengusaha penyedia jasa

---

<sup>14</sup> Romainur, *Implikasi (Mudarat) Outsourcing*, Harian Sumut Pos, <http://www.hariansumutpos> diakse tgl 28 -10 -2012



pekerja dengan pekerja *outsourcing* tidak ada pekerjaan yang menjadi objek perjanjian. Kalau diperhatikan, ada semacam kekeliruan dari pembuat UU dalam menafsirkan ketentuan Pasal 64 yang menyamakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Kalau dalam perjanjian pemborongan pekerjaan unsur hubungan kerja jelas terpenuhi dalam hubungan antara pengusaha pemborong pekerjaan dengan pekerja, karena terpenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah dari pemberi kerja yakni pengusaha pemborong pekerjaan. Sementara perusahaan penyedia jasa kalau menurut pengertian yang diberikan oleh Pemerintah adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja<sup>15</sup>.

Dengan kata lain perusahaan penyedia jasa ini tidak mempunyai pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja tetapi pekerjaan ada pada perusahaan pemberi kerja. Sementara menurut Pasal 65 ayat (2) huruf b menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud ayat (1) harus dilakukan dengan perintah langsung dari perusahaan pemberi pekerjaan, sehingga timbul pertanyaan atas dasar hubungan hukum apakah Pemberi pekerjaan memberikan perintah langsung atau perintah tidak langsung kepada pekerja perusahaan lain<sup>16</sup>.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut menurut penulis ada suatu kejanggalan yang dibuat oleh Pembuat UU maupun oleh Pemerintah dalam mengatur sistem *outsourcing* sehingga menjadi alasan pula bagi penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang bagaimana konsep hubungan kerja antara pengusaha pemberi kerja dengan pekerja alih daya dan pengusaha penyedia jasa. Konsep hubungan kerja ini sangat penting menurut penulis karena mempunyai konsekuensi yang sangat luas bagi kedua belah pihak yang melakukan hubungan kerja terutama bagi pekerja karena berpengaruh pada perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk jika terjadi

---

<sup>15</sup> Direktorat Persyaratan Kerja, 2012, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Himpunan Peraturan tentang Penyerahan sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Jakarta, 2012, hlm. 143

<sup>16</sup> Aloysius, 2011, *Op.cit*, hlm. 395.

wanprestasi yang kemungkinan besar menimbulkan perselisihan maka siapa yang bertanggung jawab dan bagaimana penyelesaiannya.

Adanya kecenderungan untuk mempergunakan sistem *outsourcing* oleh perusahaan-perusahaan, sementara di sisi lain menimbulkan kegelisahan bagi pekerja tetapi tidak berdaya untuk menolak kondisi ini ditambah lagi dengan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi tentang tidak berlaku lagi ketentuan di dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap sistem *outsourcing* untuk menemukan solusi bagaimana pengaturan yang lebih tepat tentang *outsourcing* agar terdapat suatu kepastian hukum terhadap perlindungan atas hak-hak pekerja, dan selanjutnya dapat menemukan konstruksi hukum yang baik untuk mengatur sistem *outsourcing* ini supaya pengusaha nyaman dalam berusaha, di sisi lain pekerja juga dapat terlindungi hak-haknya dalam melakukan pekerjaan. Jika diikuit keinginan pekerja supaya dihapus ketentuan *outsourcing*, menurut penulis penghapusan sistem *outsourcing* ini bukan hal yang mudah karena menyangkut banyak faktor yang terkait. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk mencari solusi agar pekerja tetap nyaman bekerja dan mendapat perlindungan melalui peraturan perundang-undangan maupun dalam penerapannya dan pengusaha tetap nyaman dalam menjalankan usahanya dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Pemikiran ini didasari oleh pendapat Lim Sung-Kyu yang menyatakan :

"apa itu sesungguhnya yang dimaksud dengan pembangunan ekonomi berkelanjutan (*sustainable economic development*)? Saya menyatakan bahwa pembangunan ekonomi adalah omong kosong jika ia hanya berbicara soal strategi *financial* dan perbankan semata. Pembangunan ekonomi harus dan harus berbicara tentang isu manusia. Ia harus ditujukan untuk kebaikan hidup manusia. Dalam konteks serikat buruh, menurut saya, pembangunan ekonomi adalah perbaikan kondisi kerja, pengadaan upah layak dan penciptaan lapangan kerja yang bermartabat"<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Lim Sung-Kyu, dalam Celia Mather, 2009, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak Outsourcing*, TURC dan FSP KEP, Jakarta, hlm 6

Seharusnya pendapat ini menjadi pedoman dalam membenahi sistem perekonomian Indonesia sehingga melingkupi juga bidang ketenagakerjaan umumnya dan secara khusus melindungi pekerja.

#### B. Ruang Lingkup Kajian

Tulisan ini membahas masalah kepastian hukum pengaturan *outsourcing* terhadap perlindungan hak-hak pekerja yang sudah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, mengkaji terhadap pengaturan *outsourcing* dari konsep hukumnya dan konsep hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja dilihat dari aspek hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan.

## BAB II

### KEPASTIAN HUKUM, HUBUNGAN KERJA DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Hakikat keberadaan suatu peraturan perundang-undangan adalah memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pihak yang dituju dalam suatu peraturan, artinya hakikat hukum paksaan, kewajiban dan penjaminan hak terhadap warga Negara, dapat dilaksanakan dengan campur tangan Negara karena dalam hukum terdapat unsur kewajiban yang harus dilaksanakan setiap orang. Misalnya UU Ketenagakerjaan dibentuk untuk memberikan kepastian bagi pihak yang terkait dengan UU Ketenagakerjaan yakni pihak pekerja dan pemberi kerja. Untuk mendapatkan kepastian hukum maka diperlukan peraturan perundang-undangan yang baik yang memenuhi kaidah dan asas yang terdapat pada peraturan perundang-undangan. Untuk mengetahui apakah UU Ketenagakerjaan mengandung kepastian hukum maka salah satu caranya dapat dilihat pada konsep pengaturan dan hubungan kerja.

#### A. Kepastian Hukum

Kepastian hukum adalah salah satu dari tujuan hukum, disamping yang lainnya yakni kemanfaatan dan keadilan bagi setiap insan manusia selaku anggota masyarakat yang plural dalam interaksinya dengan insan yang lain tanpa membedakan asal usul dari mana dia berada<sup>18</sup>. Kepastian hukum pada dasarnya sudah dikenal sejak awal perkembangan teori dan filsafat hukum terutama sejak adanya ajaran cita hukum (*idee des recht*) yang dikembangkan oleh Gustav Radbruch, seperti yang dikutip oleh Mertokusumo<sup>19</sup>. Cita hukum itu terdiri atas 3 (tiga) aspek yang harus ada secara proporsional yaitu (1) kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), (2) kemanfaatan (*Zweckmasigkeit*) dan (3) keadilan (*Gerechtigkeit*). Jadi kepastian hukum merupakan salah satu dari cita hukum. Karena cita hukum tersebut merupakan satu kesatuan, tidak bisa

---

<sup>18</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan Arief B. M Sidharta, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum: Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Buku I, Alumni, Bandung, hlm. 49

<sup>19</sup> Sudikno Mertokusumo, 1996, *Penemuan Hukum, Sebuah Pengantar*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, hlm. 87

dipisahkan satu persatu, maka ketiganya harus ada dalam setiap aturan hukum.

Lebih lanjut Gustav Radbruch mengemukakan bahwa :

“dalam pengertian hukum dapat dibedakan tiga aspek yang ketiganya diperlukan untuk mencapai pada pengertian hukum yang memadai. Aspek pertama adalah keadilan dalam arti yang sempit. Keadilan ini berarti kesamaan hak untuk semua orang yang ada di depan pengadilan. Aspek yang kedua adalah tujuan atau finalitas. Aspek ini menentukan isi hukum, sebab isi hukum memang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Aspek yang ketiga ialah kepastian hukum atau legalitas. Aspek ini menjamin bahwa hukum dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati<sup>20</sup> .

Sementara itu Pancras J. Nagy secara teoretis menyusun tiga syarat yang harus ada pada suatu negara agar menarik bagi investor, yaitu *economic opportunity* (peluang-peluang ekonomi), *political stability* (stabilitas politik), dan *legal certainty* atau kepastian hukum<sup>21</sup>. Menurut Budiman Ginting, kepastian hukum merupakan asas dalam negara hukum yang meletakkan hukum sebagai dasar dalam setiap kebijakan dan tindakan manusia, baik individu, kelompok, maupun organisasi. Kepastian hukum dapat pula bermakna adanya konsistensi peraturan dan penegakan hukum<sup>22</sup>. Bagir Manan menerjemahkan pengertian kepastian hukum dalam beberapa komponen. Komponen-komponen yang dimaksud antara lain, adalah:

1. Kepastian aturan hukum yang diterapkan;
2. Kepastian proses hukum, baik dalam penegakan hukum maupun pelayanan hukum;
3. Kepastian kewenangan yaitu kepastian lingkungan jabatan atau pejabat yang berwenang menetapkan atau mengambil suatu keputusan hukum;
4. Kepastian waktu dalam setiap proses hukum; dan
5. Kepastian pelaksanaan, seperti kepastian eksekusi putusan hakim<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Theo Huijbers, 1982, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius , Yogyakarta, hlm. 163

<sup>21</sup> Budiman Ginting, 2008, *Kepastian Hukum dan Implikasinya terhadap Pertumbuhan Investasi di Indonesia*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Dalam Bidang Ilmu Hukum Investasi Pada Fakultas Hukum, Diucapkan Di Hadapan Rapat Terbuka Universitas Sumatera Utara Gelanggang Mahasiswa, Kampus USU, 20 September 2008, hlm. 11

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> Bagir Manan, 2007, *Kekuasaan Kehakiman di Indonesia dalam UU No. 4 Tahun 2004*, FH UII Press, Yogyakarta, hlm. 20

Dalam kaitannya dengan unsur-unsur Negara hukum Scheltema mengemukakan bahwa salah satu unsur Negara hukum adalah adanya kepastian hukum<sup>24</sup>. Menurut Soedikno Mertokusumo, merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum, sebagaimana dikemukakan pengertian kepastian merupakan perlindungan yustisiabel tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu<sup>25</sup>.

Bachsan Mustofa menjelaskan tentang kepastian hukum mempunyai 3 arti, yaitu ;

“pertama, pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintah tertentu yang abstrak. Kedua, pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan peraturan-peraturan hukum administrasi Negara. Ketiga mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang (*eigenrechting*) dari pihak manapun, juga tindakan dari pemerintah”.

Menurut Jan Meichel Otto, indikator untuk adanya suatu kepastian Hukum maka suatu peraturan harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu :

1. Terdapatnya aturan hukum yang jelas (*clear*), konsisten dan dapat diakses semua orang (*accessible*), yang dikeluarkan oleh atau atas nama negara.
2. Institusi pemerintah menerapkan aturan-aturan itu dengan konsisten dan mereka sendiri tunduk pada aturan tersebut.
3. Secara prinsip, aturan tersebut sesuai dengan sebagian terbesar masyarakat.
4. Adanya peradilan yang independen dan imparial menerapkan aturan tersebut dengan konsisten dalam penyelesaian sengketa.
5. Putusan peradilan itu, secara aktual, dapat dilaksanakan<sup>26</sup>.

Dalam hubungan hukum antara subjek hukum dengan subjek hukum lainnya yang diikat dengan perjanjian atau kontrak juga diperlukan kepastian hukum. Sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad Syaifuddin, yang menyatakan bahwa kontrak mempunyai fungsi yuridis yaitu mewujudkan

---

<sup>24</sup> I Nyoman Putu Budiarta, 2012, *Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing ditinjau dari prinsip Kepastian Hukum, Prinsip keadilan dan Hak Asasi Manusia*, Disertasi, Program Doktor FH Brawijaya Malang, hlm. 59.

<sup>25</sup> Soedikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 145

<sup>26</sup> Kurnia Warman, 2009, *Pengaturan Sumberdaya Agraria Pada Era Desentralisasi Pemerintahan Di Sumatera Barat (Interaksi Hukum Adat dan Hukum Negara dalam Perspektif Keanekaragaman dalam Kesatuan Hukum)*, Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, hlm. 132

kepastian hukum bagi para pihak yang membuat kontrak. Lebih lanjut Muhammad Syaifuddin menyebutkan bahwa makna kepastian hukum, mencakup sejumlah aspek :

1. Perlindungan terhadap subjek hukum kontrak (orang dan badan hukum) dari kesewenang-wenangan subjek hukum kontrak lainnya;
2. Fakta bahwa bahwa subjek hukum kontrak harus dapat menilai akibat hukum dari perbuatannya, baik akibat dari tindakan maupun kesalahan/kelalaian. Kepastian hukum dalam kontrak ini memberikan jaminan bagi dapat diduganya dan dipenuhi kontrak serta dapat dituntutnya pertanggungjawaban hukum atas pelaksanaan kontrak.

Jadi kontrak menjadi kepastian hukum bagi maksud, tujuan, dan proses tukar menukar daya ekonomi diantara para pihak yang membuat kontrak<sup>27</sup>. Nieuwnhuis, mempunyai pendapat bahwa kontrak memiliki makna bahwa :

*”Het contractmechanisme schept een netwerk van ‘vertrouwensrelatie’ waarvan de stabiliserende werking zeker niet minder is dan die van de wet giving”,* Yang artinya “mekanisme kontrak menciptakan jaringan relasi kepercayaan (*vertrouwensrelaties*) yang memiliki pengaruh terhadap stabilitas hubungan antar manusia tidak jauh berbeda dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan”<sup>28</sup>.

Selanjutnya, Muhammad Syaifudin menyebutkan, bahwa seharusnya tidak ada norma-norma hukum kontraktualnya yang inkonsisten atau kontradiktif (antara pasal dengan pasal), antara pasal dengan konsep, antara konsep dengan asas, bahkan antara asas dengan nilai yang hendak diwujudkan dalam kontrak<sup>29</sup>.

Menurut Hans Kelsen, norma itu berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis. Pembentukan norma yang satu yakni norma yang lebih rendah ditentukan oleh norma lain yang lebih tinggi, yang pembentukannya ditentukan oleh norma lain yang lebih tinggi lagi, dan *regressus* ini (rangkaian proses pembentukan hukum) diakhiri oleh suatu norma dasar tertinggi (*grundnorm*)<sup>30</sup>. Norma dasar

---

<sup>27</sup> Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Pratik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Cetakan 1, Mandar Maju, Bandung, hlm. 48-49.

<sup>28</sup> *ibid*

<sup>29</sup> *ibid*

<sup>30</sup> Hans Kelsen, 1995, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Empirik-Deskriptif*, penerjemah Somardi, Rimdipress, *Stufen Theori* disebut juga dengan teori Piramida, dan *Stufenbau Des Rechts*. Dudu Duswara Machmudin, *Op.Cit*, hlm. 75.

yang mempunyai kedudukan tertinggi tersebut merupakan kaidah yang menjadi pondasi bagi keseluruhan tatanan hukum yang dilahirkan.

Dengan demikian pada dasarnya sistem hukum adalah hakikatnya sistem hierarkis, yang tersusun dari peringkat terendah hingga peringkat tertinggi. Hukum yang lebih rendah harus berdasar, bersumber dan tidak boleh bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi. Sifat bertentangan dari hukum yang lebih rendah berakibat pada batalnya daya laku hukum itu. Sebaliknya hukum yang lebih tinggi merupakan dasar dan sumber dari hukum yang lebih rendah. Semakin tinggi kedudukan hukum dalam peringkatnya, semakin abstrak dan umum sifat norma yang dikandungnya dan semakin rendah peringkatnya, semakin nyata dan operasional sifat norma yang dikandungnya<sup>31</sup>. Kesatuan sistem hukum yang disusun secara hierarkis ini akan menjadi persoalan, ketika norma hukum di tingkat yang lebih rendah gagal menyesuaikan (baik penciptaanya atau muatannya) dengan norma di tingkat lebih tinggi yang mengaturnya. Dengan kata lain, ketika norma di tingkat lebih rendah berlawanan dengan determinasi yang mendasari urutan hierarkis norma-norma<sup>32</sup>.

Negara sebagai organisasi tertinggi dari suatu bangsa menurut Van Vallohoven, diberi kekuasaan untuk mengatur segala-galanya dan memiliki kewenangan untuk membuat peraturan hukum<sup>33</sup>. Oleh karena itu tanggung jawab untuk mengatur masyarakat berupa pembentukan hukum ada pada negara. Hal ini sesuai dengan pandangan John Locke, yang melihat kekuasaan negara salah satunya adalah sebagai pembentuk peraturan perundang-undangan (legislatif<sup>34</sup>). Pembentuk Peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan di sini adalah suatu proses pembentukan hukum yang dilakukan oleh alat pemerintahan, dan harus memenuhi persyaratan.

---

<sup>31</sup> Lili Rasyidi, 1985, *Dasar-Dasar Filsafat Hukum*, Alumni, Bandung, hlm. 38-44

<sup>32</sup> Hans Kelsen, 2010, *Pengantar Teori Hukum*, penerjemah Siwi Purwandari, Nusa Media, Bandung, hlm. 115.

<sup>33</sup> Notonagoro, 1984, *Politik Hukum dan Pembangunan Agraria*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 99.

<sup>34</sup> Faisal A. Rani, 2009, *Fungsi dan Kedudukan Mahkamah Agung Sebagai Penyelenggaraan Kekuasaan Kehakiman Yang Merdeka Sesuai Dengan Paham Negara Hukum*, Syiah Kuala University Press, Banda Aceh, hlm. 24.



Negara melalui kekuasaan yang dimilikinya, dalam membentuk suatu peraturan perundang-undangan perlu memperhatikan prinsip tertib pembentukan. Tertib pembentukan peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan disini adalah mengikuti rangkaian asas-asas atau konsep-konsep yang harus diperhatikan atau dipegang untuk menjamin peraturan perundang-undangan sebagai satu kesatuan sistem, baik dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri maupun dengan sistem hukum pada umumnya. Oleh karena itu guna tertibnya sistem peraturan perundang-undangan ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan:

1. Peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya dapat dijadikan landasan atau dasar hukum bagi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah atau berada di bawahnya;
2. Peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah harus bersumber atau memiliki dasar hukum dari peraturan perundang-undangan yang tingkat lebih tinggi;
3. Isi atau muatan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh menyimpang atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya;
4. Suatu peraturan perundang-undangan hanya dapat dicabut, diganti atau diubah dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau paling tidak dengan yang sederajat;
5. Peraturan perundang-undangan yang sejenis apabila mengatur materi yang sama, peraturan yang terbaru harus diberlakukan walaupun tidak dengan secara tegas dinyatakan bahwa peraturan yang lama itu dicabut; dan
6. Peraturan yang mengatur materi yang lebih khusus harus diutamakan dari peraturan perundang-undangan yang lebih umum.<sup>35</sup>

## **B. Pembentukan Peraturan Perundang-undangan**

### **1. Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan**

Peraturan perundang-undangan yang dibuat diharapkan dapat berlaku lama dan bisa diterima dan berlaku di dalam masyarakat tanpa ada penolakan, oleh karena itu di dalam pembentukannya seyogyanyalah memperhatikan kaidah dan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan. Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik

---

<sup>35</sup> Bagir Manan, 2004, *Teori dan Politik Konstitusi*, Fakultas Hukum UII Press, Yogyakarta, hlm. 133.

adalah asas hukum yang memberikan pedoman dan bimbingan bagi penuangan isi peraturan ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai, tepat dalam penggunaan dan metodenya serta mengikuti proses dan prosedur pembentukan yang telah ditentukan.<sup>36</sup>

Berkaitan dengan asas ini, ada beberapa ahli yang memberikan pengertian yang satu sama lain berbeda dalam merumuskannya. Berikut pendapat ahli tentang pengertian asas hukum yakni : Paul Scholten memberikan pengertian terhadap asas hukum adalah pikiran-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan dibelakang sistem hukum masing-masing dirumuskan dalam aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, yang berkenaan dengannya ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya<sup>37</sup>. Menurut P. Scholten, asas hukum bukanlah hukum, namun hukum tidak akan dapat dimengerti tanpa asas-asas hukum<sup>38</sup>. Berdasarkan pengertian ini dapat dimengerti bahwa asas hukum sangatlah penting dalam pembentukan hukum walaupun sebenarnya bukan termasuk materi hukum itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dalam uraian selanjutnya oleh P. Scholten yang memberikan penjelasan bahwa “asas hukum bukanlah aturan hukum (*rechtsregel*). Untuk dapat dikatakan sebagai aturan hukum, sebuah asas hukum adalah terlalu umum, sehingga ia atau sama sekali tidak atau terlalu banyak berbicara (*of niets of veel zeide*).

Penerapan asas hukum secara langsung melalui jalan subsumsi atau pengelompokan sebagai aturan tidak mungkin, karena untuk itu terlebih dahulu perlu dibentuk isi yang lebih konkret”. Menurut Bellefroid, asas hukum adalah norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Asas hukum umum itu merupakan pengendapan hukum positif dalam suatu

---

<sup>36</sup> A.Hamid S Attamimi, 1990, *Peranan Keputusan Presiden Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintah Negara*, Disertasi, Universitas Indonesia, Jakarta, 1990, hlm 313, lihat juga Yuliandri, *Op.cit*, hlm 23

<sup>37</sup>Yuliandri, 2007, *Asas-asas Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undang-undang Berkelanjutan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 19.

<sup>38</sup> *Ibid*

masyarakat<sup>39</sup>. Menurut Sudikno Merto Kusumo, asas hukum adalah atau prinsip hukum bukanlah peraturan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum sifatnya atau merupakan latar belakang dari peraturan yang konkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan dengan mencari sifat-sifat umum dalam peraturan konkrit tersebut<sup>40</sup>.

Sementara Eikema Hommes berpendapat bahwa asas hukum bukanlah norma-norma hukum konkrit tetapi ia adalah sebagai dasar-dasar fikiran atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Asas hukum adalah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum. Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa asas hukum adalah unsur yang penting dan pokok dari peraturan hukum. Asas hukum adalah jantungnya peraturan hukum, karena ia merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya peraturan hukum atau ia adalah sebagai rasio legisnya peraturan hukum. Pada akhirnya peraturan hukum itu harus dapat dikembalikan kepada asas tersebut.

Asas peraturan perundang-undangan yang baik menurut A.Hamid S. Attamimi terdiri dari : Cita Hukum Indonesia, Asas Negara Berdasar Hukum dan asas Pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi, dan asas lainnya<sup>41</sup>. Saat ini di Indonesia proses pembentukan sudah diatur dalam suatu Undang-undang (selanjutnya disebut dengan UU) yakni dengan UU No.10 Tahun 2004 sebagaimana telah diubah dengan UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Menurut Pasal 5 dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik yang meliputi:

- a. Kejelasan tujuan;
- b. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. Dapat dilaksanakan;

---

<sup>39</sup>Sudikno Merto Kusumo, *Op.cit* , hlm. 34

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> Maria Farida Indrati, 1996, Ilmu *Perundang-undangan, Dasar-dasar dan Pembentukannya*, Kanisius, Jogjakarta, hlm 196-197

- e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. Kejelasan rumusan; dan
- g. Keterbukaan.

Sehubungan dengan ketentuan Pasal 5 UU No.12 Tahun 2011 tersebut maka setiap pembentukan peraturan perundang-undangan haruslah memperhatikan prinsip dasar yang sudah ditentukan yakni harus memuat asas tersebut, tidak terkecuali pembentukan UU Ketenagakerjaan.

Namun demikian kalau kita perhatikan pasal-demi pasal UU Ketenagakerjaan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa asas yang tidak terpenuhi oleh UU Ketenagakerjaan. Misalnya asas dapat dilaksanakan sebagaimana tercantum di dalam Pasal 5 poin d (asas dapat dilaksanakan), UU Ketenagakerjaan berdasarkan pengalaman berlakunya selama kurun waktu lebih kurang 13 tahun pada dasarnya tidak bisa berlaku secara efektif karena hampir sepanjang berlakunya selalu ada tuntutan dari pihak buruh untuk menuntut supaya materi tertentu dari UU Ketenagakerjaan dihapuskan misalnya tentang *outsourcing*, bahkan penolakan terhadap berlakunya UU ini datang juga dari pihak pengusaha yang menilai bahwa pengaturan mengenai uang pesangon terlalu memberatkan pengusaha.

Selanjutnya tentang asas ke-6 tentang Kejelasan Rumusan, bahwa rumusan di dalam UU Ketenagakerjaan terutama mengenai Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan Perjanjian Penyediaan jasa pekerja tidak ada penjelasan yang cukup dimuat di dalam Ketentuan Umum Pasal 1, sebagaimana lazimnya dalam tiap Peraturan Perundang-undangan ketentuan Umum memuat tentang pengertian-pengertian tiap materi yang akan diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

Selanjutnya berkaitan dengan tidak adanya rumusan pengertian terhadap istilah Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja maka masyarakat menafsirkan secara bebas terhadap bunyi Pasal 64 di dalam praktek sehari-hari dipergunakan istilah *outsourcing*

untuk menunjukkan kedua perjanjian tersebut yang pada akhirnya diterjemahkan pula ke dalam bahasa Indonesia dengan alih daya<sup>42</sup>.

Pasal 6 UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyebutkan bahwa :

(1) Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan mengandung asas

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kekeluargaan;
- e. kesusantaraan;
- f. bhinneka tunggal ika;
- g. keadilan;
- h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
- i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau.
- j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

## 2. Landasan Peraturan perundang-undangan

Menurut Bagir Manan, walaupun peraturan perundang-undangan bersifat umum, komprehensif dan universal tetapi mempunyai jangkauan yang terbatas, hal ini dikarenakan pada saat pembentukannya dipengaruhi oleh berbagai unsur politik, ekonomi, sosial, budaya dan pertahanan keamanan (hankam). Oleh karena itu mudah sekali ketinggalan (*out of date*) bila dibandingkan dengan perubahan masyarakat yang begitu cepat<sup>43</sup>, maka menurut Van Apeldoorn dalam pembentukannya haruslah memperhatikan segala faktor yang merupakan dasar hubungan masyarakat, baik faktor ekonomi, agama, kesusilaan, politik, maupun sosial kehidupan kemasyarakatan.<sup>44</sup> Supaya peraturan perundang-undangan memenuhi kebutuhan masyarakat. Kesemua faktor ini haruslah dijadikan landasan

---

<sup>42</sup> Khairani, 2013, Makalah, *Ketidakpastian Hukum Hak Pekerja Alih Daya (outsourcing) Ditinjau dari Perumusan Pengaturan Outsourcing dan Konsep Hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan*, FH Unand, Padang, hlm. 5

<sup>43</sup> Bagir Manan, dalam Ridwan HR. 2006, *Hukum Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 98. Perubahan hukum dapat terjadi dalam 2 (dua) bentuk yaitu bentuk yang pertama masyarakat berubah terlebih dahulu, baru hukum datang mengesahkan perubahan itu, sedangkan yang kedua hukum adalah alat untuk mengubah masyarakat ke arah yang lebih baik (*law as a tool of sosial engineering*). Abdul Manan, 2009, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, hlm. 10-11.

<sup>44</sup> LJ. Van Apeldoorn, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, cetakan kedua puluh sembilan, hlm. 378.

perumusan norma hukum pada setiap peraturan perundang-undangan. Landasan-landasan dimaksud meliputi:

1. landasan filosofis yaitu rumusan peraturan perundang-undangan harus mendapatkan pembenaran (*rechtvaardiging*) yang sesuai dengan cita-cita kebenaran (*idée der gerechtigheid*), dan cita-cita keadilan (*idée der gerechtigheid*) dan cita-cita kesusilaan (*idée der zedelijkheid*).<sup>45</sup> Pancasila merupakan dasar landasan filosofis untuk semua produk undang-undang Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>46</sup>
2. landasan sosiologis yaitu suatu peraturan perundang-undangan harus sesuai dengan keyakinan umum atau kesadaran hukum masyarakat (sesuai dengan hukum yang hidup (*living law*) di masyarakat).<sup>47</sup>
3. landasan yuridis yaitu suatu peraturan perundang-undangan harus mempunyai landasan hukum atau dasar hukum atau legalitas yang terdapat dalam ketentuan lain yang lebih tinggi.<sup>48</sup>
4. landasan politis yaitu adanya sistem rujukan konstitusional menurut cita-cita dan norma dasar yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber kebijakan pokok atau sumber politik hukum yang melandasi pembentukan undang-undang yang bersangkutan.<sup>49</sup> Landasan politik ini merupakan ruh untuk memberi proteksi struktural (vertikal) dan kemasyarakatan (horizontal) guna mencegah kemungkinan kekacauan sistem pada kebijakan publik dan kegelisahan dalam masyarakat.<sup>50</sup>
5. landasan administratif (sifatnya fakultatif atau sesuai kebutuhan) yaitu landasan yang berisi pencantuman rujukan dalam hal adanya perintah untuk mengatur secara administratif.<sup>51</sup>

Menurut Jimly Assiddiqie, setiap norma hukum yang baik selalu dipersyaratkan adanya 5 (lima) landasan keberlakuan yang disebutkan di atas yaitu landasan filosofis, sosiologis, yuridis, politis dan administratif. Landasan filosofis, sosiologis, yuridis dan politis bersifat mutlak, sedangkan landasan administratif bersifat fakultatif karena tergantung pada kebutuhan.<sup>52</sup> Dengan tidak mengurangi arti pentingnya landasan filosofis, sosiologis,

---

<sup>45</sup> Jazim Hamidi, dkk, 2011, *Optik Hukum Peraturan Daerah Bermasalah, Menggagas Peraturan Daerah Yang Responsif dan Berkesinambungan*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, hlm. 7-8.

<sup>46</sup> Jimly Assiddiqie, 2005, *Perihal Undang-Undang*, Konstitusi Press, Jakarta hlm. 171

<sup>47</sup> Jazim Hamidi dkk, *Op. Cit*, hlm. 7-8

<sup>48</sup> *Ibid*, hlm. 7-8

<sup>49</sup> Jimly Assiddiqie, *Op. Cit*, hlm.30

<sup>50</sup> Supardan Modeong, 2005, *Teknik Perundang-Undangan di Indonesia*, Perca, Jakarta, cetakan kedua, hlm.70.

<sup>51</sup> Jimly Assiddiqie, *Loc. Cit*. hlm.30

<sup>52</sup> Jimly Assiddiqie, *Perihal Undang-Undang, Op.Cit*, hlm. 170

politik, dan administratif sebagaimana disebutkan di atas, dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, dasar yuridis sangatlah penting, hal ini disebabkan landasan yuridis akan menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Keharusan kewenangan dari pembuat peraturan perundangan, dimana setiap bentuk peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh badan atau pejabat yang berwenang. Apabila hal ini tidak dilakukan, maka peraturan perundang-undangan itu batal demi hukum (*van rechtswegenletig*);
2. Keharusan kesesuaian antara bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur, terutama jika diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang tingkatannya lebih tinggi atau oleh peraturan perundang-undangan yang tingkatannya sederajat. Apabila ada ketidaksesuaian, maka hal ini menjadi alasan pembatalan;
3. Keharusan untuk mengikuti prosedur tertentu, apabila tidak, maka peraturan perundang-undangan itu mungkin batal demi hukum atau belum mempunyai kekuatan hukum yang mengikat;
4. Keharusan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi derajatnya.<sup>53</sup>

Dalam pembentukan peraturan-perundang-undangan, selain harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana disebutkan di atas, juga harus memperhatikan hierarki norma hukum yang diatur. Menurut Hans Kelsen sebagaimana dikutip oleh A. Hamid S. Attamimmi yang dimaksudkan dengan norma hukum adalah aturan, pola, atau standar yang perlu diikuti,<sup>54</sup> dan pada hakikatnya juga merupakan unsur pokok dalam peraturan perundang-undangan.<sup>55</sup>

Norma dasar tertinggi tersebut adalah kaidah yang mendasari keseluruhan tatanan hukum positif yang dianut<sup>56</sup>. Kesatuan sistem hukum yang disusun secara hierarkis ini akan menjadi persoalan, ketika norma hukum di tingkat lebih rendah gagal menyesuaikan (baik penciptaanya atau muatannya) dengan norma di tingkat lebih tinggi yang mengaturnya, dengan kata lain, ketika norma di tingkat lebih rendah berlawanan dengan

---

<sup>53</sup> Dudu Duswara Machmudin, 2003, *Op.Cit*, hlm. 85-86.

<sup>54</sup> Yuliandri, *Op.Cit*, hlm.21.

<sup>55</sup> *Ibid*.

<sup>56</sup> Herman Bakir, 2005, *Kastil Teori Hukum*, Indeks, Jakarta, hlm. 108

determinasi yang mendasari urutan hierarkis norma-norma.<sup>57</sup> Oleh karena itu menurut Hans Kelsen sebuah norma dikatakan sah karena dan selama norma tersebut diciptakan dengan cara tertentu, yaitu dengan cara yang ditetapkan oleh norma lain, dan norma yang menetapkan cara penciptaan tersebut menggambarkan dasar keabsahan norma yang diciptakan.<sup>58</sup> Ketidakefektifan norma hukum tertentu pada suatu sistem hukum tidak mempengaruhi keabsahan sistem secara keseluruhan. Norma yang tidak bermanfaat tetap sah karena dan selama menjadi bagian dari rantai penciptaan sebuah sistem hukum yang sah.<sup>59</sup>

Menurut Adolf Merkl, suatu norma hukum itu selalu mempunyai dua wajah (*das Doppelte Rechtsantlitz*), ke atas bersumber dan berdasar pada norma yang di atasnya, ke bawah menjadi dasar dan menjadi sumber bagi norma hukum di bawahnya. Sjachran Basah<sup>60</sup> menyebutnya sebagai suatu norma hukum itu harus ada batas atas dan batas bawahnya sebagai dasar pembeda. Sehingga norma hukum itu mempunyai masa berlaku (*rechtskracht*), apabila norma hukum yang berada di atasnya dicabut atau dihapus, maka norma-norma hukum yang berada di bawahnya tercabut atau terhapus pula. Dengan demikian apabila norma dasar berubah, maka akan menjadi rusaklah sistem norma yang berada di bawahnya.<sup>61</sup>

Berkaitan dengan norma hukum ini, murid Hans Kelsen yaitu Hans Nawiasky berpendapat, bahwa norma hukum dari suatu negara itu berkelompok-kelompok, meskipun dengan istilah dan nama yang berbeda. Pengelompokan norma hukum dalam suatu negara terdiri atas empat kelompok besar yaitu norma fundamental (*staatsfundamentalnorm*), aturan dasar negara/aturan pokok negara (*staatsgrundgesetz*), undang-undang formal

---

<sup>57</sup> Hans Kelsen, 2010, *Pengantar Teori Hukum*, Penerjemah Siwi Purwandari, Nusa Media, Bandung, Cetakan III, hlm. 115

<sup>58</sup> Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni...Op. Cit.* hlm. 105.

<sup>59</sup> *Ibid.* Hlm. 104.

<sup>60</sup> Sjachran Basah, 1996, *Upaya Administratif*, Citra Adytia Bandung, hlm. 78

<sup>61</sup> Maria Farida Indrati, 1998, *Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya*, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 25-26. Sebenarnya Stufen Theori pertama kali dicetuskan oleh Adolf Merkl, hanya saja Hans Kelsen yang mempopulerkannya.



(*formal gesetz*) dan aturan pelaksana dan aturan otonom (*verordnung dan autonome satzung*).<sup>62</sup>

### C. Hak-Hak Pekerja Menurut Perundang-Undangan Di Indonesia

Pengaturan mengenai hubungan kerja sudah begitu banyak dikeluarkan oleh Pemerintah sejak mulai Indonesia merdeka yang kesemua peraturan tersebut berisi tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Namun dalam pembahasan ini yang diuraikan hanya beberapa dari peraturan, terutama yang sedang berlaku secara konstitusional. Menurut Penjelasan Pasal 51 UU No.23 Tahun 2004 bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945. Selanjutnya menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini dinyatakan, bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk "hak konstitusional". Berkaitan dengan hak pekerja termasuk juga hak-hak yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan tersebut antara lain :

#### 1. Menurut UUD 1945

Pengakuan terhadap hak setiap warga Negara sudah dijamin di dalam Pembukaan UUD 1945 terutama di dalam alinea ke Empat (4) sebagaimana terdapat di dalam klausul Tujuan Negara yang ingin melindungi seluruh warga Negara dan mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Selanjutnya cita-cita yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 tersebut dipertegas dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sementara itu Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dari sudut konstitusi memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk

---

<sup>62</sup> Maria Farida Indrati, 2010, *Ilmu Perundang-Undangan, Jenis ,fungsi, dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta, cetakan kedelapan, hlm.44-45

mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat pasal-pasal tersebut diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional.

Dengan demikian mendapat pekerjaan adalah hak bagi setiap warga negara. Secara filosofi warga Negara dijamin oleh Negara untuk memperoleh pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Makna dari jaminan tersebut adalah apabila seorang warga Negara tidak mendapat pekerjaan maka dia berhak menuntut pemerintah untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun demikian sampai sejauh manakah hak tersebut bisa dituntut oleh seorang warga Negara, masih menjadi pertanyaan karena untuk mendapat suatu pekerjaan apakah menjadi sebagai Pegawai Negeri yang bekerja untuk Pemerintah maupun bekerja sebagai pekerja atau buruh untuk pemberi kerja selain Pemerintah tentu mempunyai persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang ingin bekerja.

Apabila seseorang telah mendapat pekerjaan maka Negara juga menjamin agar kepadanya diberikan hak untuk mendapat imbalan atau upah yang layak, perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu Negara harus mengatur bagaimana supaya hak-hak yang dimaksud berjalan dengan baik maka Pemerintah ikut campur dalam mengatur hubungan kerja. Hubungan kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk menurut UU Ketenagakerjaan misalnya bisa melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan harus mencerminkan perlindungan terhadap hak pekerja. Pekerja juga tentunya butuh suatu jaminan akan keberlangsungan masa kerja (*job security*) sehingga dalam melakukan pekerjaan dia merasa aman, tidak dikecam oleh rasa was-was yang dibatasi oleh masa kerja yang terbatas.

## **2. UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

UU No. 3 Tahun 1992 dibentuk untuk mengatur perlindungan kepada pekerja dari kemungkinan terjadinya sesuatu yang mengakibatkan

hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilan pekerja disebabkan oleh hal-hal di luar kemampuannya. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Misalnya sakit, cedera akibat kecelakaan, tua, meninggal dunia dan sebagainya. Bentuk perlindungan yang diberikan menurut UU ini adalah berupa santunan atau jaminan dan berupa pelayanan. Hal ini dapat kita lihat pada Pasal 3 ayat (1) yang menyebutkan bahwa Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Artinya perlindungan yang diberikan dikelola melalui program asuransi dengan memungut iuran kepada pengusaha yang mempekerjakannya dan atau dari upah pekerja itu sendiri. Sehingga selanjutnya menurut Pasal 3 ayat (2) setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Sedangkan menurut UU No.24 Tahun 2011 disebut dengan Jaminan Sosial dengan pengertian bahwa Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Pengertian Jaminan Sosial menurut UU No.24 Tahun 2011 sangat berbeda dari pengertian Jamsostek menurut UU No.3 Tahun 1992. Karena jamsostek hanya dimaksudkan untuk melindungi pekerja atau orang-orang berada dalam hubungan kerja sedangkan Jaminan Sosial nasional untuk seluruh rakyat Indonesia termasuk pekerja tentunya. Dengan perbedaan ini berarti konsekuensi peserta Jaminan sosial nasional mencakup seluruh rakyat Indonesia tidak hanya pekerja.

Hal ini bisa dilihat dalam Konsiderans UU SJSN bagian (a) yakni bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur;

selanjutnya terapat pula pada pasal 1 angka 8 yang menyebutkan bahwa Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Lebih lanjut di dalam pasal 13 dan 14 disebutkan bahwa yang menjadi peserta adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja dan pada Pemerintah dan orang fakir miskin penerima bantuan. Pasal 13 : Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Pasal 14 (1) Pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang terdiri dari fakir miskin dan orang tidak mampu. Jadi secara sederhana dapat disebutkan bahwa yang menjadi peserta Jaminan Sosial Nasional adalah : 1. pegawai negeri, 2. Pekerja, dan 3.fakir miskin.

Program jaminan sosial meliputi :

- a. jaminan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun; dan
- e. jaminan kematian

Dari 5 jenis program Jaminan sosial ada 4 jenis diselenggarakan oleh badan penyelenggara yang mengelola ketenagakerjaan, dimana badan yang dimaksud menurut UU Jaminan Sosial adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut dengan BPJS). BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun; dan
- d. jaminan kematian.

Berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa Jamsostek masih tetap berlaku sebagaimana yang terdapat pada UU No.3 Tahun 1992. Yang

berubah adalah badan penyelenggaranya yang semula diselenggarakan oleh sebuah Badan Usaha Pemerintah yang berupa Perusahaan Perseroan yang dikenal dengan PT Jamsostek. Dengan adanya perubahan menjadi BPJS itu berarti penyelenggara Jamsostek merupakan badan hukum publik yang berada dibawah naungan Presiden.

Program Jamsostek terdiri dari Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan pemeliharaan kesehatan. Berkaitan dengan Jamsostek sejak tahun 2014 terjadi perubahan yang sangat mendasar dengan berlakunya UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perubahan tersebut menyangkut dengan jenis program dan kepesertaan, serta kedudukan badan penyelenggara Jamsostek.

1. Program Jamsostek, untuk saat ini program yang diselenggarakan adalah program kecelakaan kerja, program hari tua dan program kematian, sedangkan program Pelayanan Kesehatan menjadi kewenangan Badan Penyelenggaraan Kesehatan Nasional yang pesertanya salah satunya juga dari pekerja yang ada di seluruh Indonesia.

Dengan berlakunya UU tentang BPJS ketentuan yang terdapat pada Pasal 8 sampai dengan 15 UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek masih tetap berlaku. Adapun ketentuan Pasal 8-15 berisi tentang :

a.Jaminan Kecelakaan Kerja

Pasal 8 menyebutkan bahwa (1). Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan Kecelakaan Kerja.(2). Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakan Kerja ialah:a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak; b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Maksud dari ketentuan Pasal 8 ini bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja, selain tenaga kerja, magang/orang yang magang atau murid, pemborong pekerjaan yang tidak berupa perusahaan dan nara pidana yang dipekerjakan juga berhak atas santunan kecelakaan kerja.

Pasal 9 : Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi :a. biaya pengangkutan; b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan; c. biaya rehabilitasi; d. santunan berupa uang yang meliputi :

1. santunan sementara tidak mampu bekerja;
2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
4. santunan kematian.

Pasal 10 : (1). Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggaran dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam.(2). Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.(3). Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.(4). Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 11 : Daftar jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja serta perubahannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

#### a. Jaminan Kematian

Pasal 12 ayat (1). Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.(2). Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a. biaya pemakaman; b. santunan berupa uang.

Pasal 13 : Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d butir 4 dan Pasal 12 ialah :

- a. janda atau duda;
- b. anak;
- c. orang tua;
- d. cucu;
- e. kakek atau nenek;
- f. saudara kandung;
- g. mertua.

b. Jaminan Hari Tua

Menurut Pasal 14 ayat (1) Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena: a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter. Ayat (2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu. Pasal 15 : Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Sesuai dengan ketentuan dalam UU SJSN bahwa khusus untuk pekerja masih diberlakukan ketentuan yang terdapat pada Pasal 8-15 UU No. 3 Tahun 1992, maka untuk program lainnya berlaku lah UU SJSN yang berkaitan dengan program berikut :

a. Jaminan Hari Tua

Pasal 35 ayat (1) Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Peserta jaminan hari tua adalah peserta yang telah membayar iuran.

Pasal 37 ayat (1) Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau

mengalami cacat total tetap. Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya. Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. Apabila peserta meninggal dunia, ahli warisnya yang sah berhak menerima manfaat jaminan hari tua. Pelaksanaan program jaminan hari tua ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 38 ayat (1) Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta penerima upah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan tertentu yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja, ayat (2) Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta yang tidak menerima upah ditetapkan berdasarkan jumlah nominal yang ditetapkan berdasarkan jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala.

#### b. Jaminan Pensiun

Pasal 39 ayat (1) Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. yang diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. hal ini berarti mengikuti ketentuan yang sudah berlaku, misalnya untuk pekerja usia pensiun adalah umur 55 tahun sebagaimana diatur di dalam UU Ketenagakerjaan, sedang akan untuk Pegawai Negeri maka akan berlaku UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Peserta jaminan pensiun adalah pekerja yang telah membayar iuran. maksudnya setiap warga Negara yang sudah membayar iuran misalnya pekerja yang sudah menjadi peserta jamsostek dan pegawai negeri yang sudah ikut program Taspen.

Pasal 41 ayat (1) Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan sebagai : a. Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai meninggal dunia; b. Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia; c.



Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi; d. Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta sampai mencapai 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah; atau e. Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris peserta lajang sampai batas waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Setiap peserta atau ahli warisnya berhak mendapatkan pembayaran uang pensiun berkala setiap bulan setelah memenuhi masa iuran minimal 15 (lima belas) tahun, kecuali ditetapkan lain oleh peraturan perundang-undangan. Manfaat jaminan pensiun dibayarkan kepada peserta yang telah mencapai usia pensiun sesuai formula yang ditetapkan.

Apabila peserta meninggal dunia masa iuran 15 (lima belas) tahun ahli warisnya tetap berhak ,mendapatkan manfaat jaminan pensiun. Apabila peserta mencapai usia pensiun sebelum memenuhi masa iur (lima belas) tahun, peserta tersebut berhak mendapatkan seluruh akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya. Hak ahli waris atas manfaat pensiun anak berakhir apabila anak tersebut menikah, bekerja tetap, atau mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun. Manfaat pensiun cacat dibayarkan kepada peserta yang mengalami cacat total tetap meskipun peserta tersebut belum memasuki usia pensiun. Besarnya iuran jaminan pensiun untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan atau suatu jumlah nominal tertentu yang ditanggung bersama antara pemberi kerja dan pekerja.

#### c. Jaminan Kematian

Pasal 43 : Jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Peserta jaminan kematian adalah setiap orang yang telah membayar iuran.

Manfaat jaminan kematian berupa uang tunai dibayarkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial. Besarnya manfaat jaminan kematian ditetapkan berdasarkan suatu jumlah nominal tertentu.

Iuran jaminan kematian ditanggung oleh pemberi kerja, yang besarnya iuran jaminan kematian bagi peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan. Besarnya iuran jaminan kematian bagi peserta bukan penerima upah ditentukan berdasarkan jumlah nominal tertentu dibayar oleh peserta.

### **3. Menurut UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia**

Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati dan dijunjung tinggi<sup>63</sup>. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.<sup>64</sup> Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa, Pertama, setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; Kedua, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang adil; Ketiga, setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; Keempat, setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupannya. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki

---

<sup>63</sup> A. Masyhur Effendi, 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika Dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm.27.

<sup>64</sup> Philipus M Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 71.

manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia<sup>65</sup>

#### **4. UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja**

Lahirnya UU ini tidak terlepas dari keberhasilan reformasi pada waktu itu yang salah satu tuntutan adalah ditegakkannya demokrasi di Indonesia. UU ini salah satu peraturan yang pertama keluar setelah reformasi, yang merubah paradigma pengaturan tentang organisasi buruh yang selama masa orde baru hanya membolehkan satu macam organisasi buruh untuk seluruh Indonesia yang dikenal dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Pada era setelah reformasi diperbolehkan dibentuk organisasi buruh dalam satu perusahaan lebih dari satu asal memenuhi syarat untuk pembentukannya. Sehingga bermunculanlah berbagai macam organisasi buruh bahkan sebagai partai politik yang pernah menjadi salah satu partai peserta pemilu.

Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, 1948 (No.87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang hak berorganisasi dan berunding bersama, 1949 (No. 98) telah diratifikasi dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.

Keberadaan serikat pekerja saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898). Sebelum adanya UU No. 21 Tahun 2000, kedudukan serikat pekerja secara umum dianggap hanyalah sebagai kepanjangan tangan atau boneka dari majikan, yang kurang

---

<sup>65</sup> Frans Magins- Suseno, 1999, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, , Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta, Hlm. 73.

memperjuangkan aspirasi anggotanya. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh. Berdasarkan pengertian tersebut maka keberadaan suatu organisasi pekerja sebagai suatu ungkapan dari kebebasan berserikat dan berkumpul pekerja sangat menentukan kondisi hubungan kerja antara pihak pekerja dan pengusaha. Hal ini dikarenakan pada dasarnya hubungan kedua belah pihak adalah suatu hubungan perdata yang penuh dengan tawar menawar antara hak dan kepentingan pekerja dengan hak dan kepentingan pengusaha<sup>66</sup>. Hubungan perdata antara kedua belah pihak ini harus didasarkan pada keseimbangan kedudukan dan kekuatan sehingga hasil dari tawar menawar tersebut akan memberikan hasil "win-win" bagi kedua belah pihak. Apabila kondisi ini dapat tercapai, maka tidak akan terlalu banyak dibutuhkan campur tangan dari pihak pemerintah melalui organisasi pekerja yang kuat dan mandiri inilah pekerja akan mempunyai kekuatan tawar menawar kolektif yang akan memberikan kedudukan yang seimbang dengan pengusaha.

Fungsi serikat buruh/ pekerja yang dirumuskan dalam UU No. 21 Tahun 2000 belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Fungsi berasal dari kata *function*, artinya *something that performs a function : or operation*<sup>67</sup>. Fungsi dapat pula diartikan sebagai jabatan (pekerjaan) yang dilakukan : jika ketua tidak ada maka wakil ketua melakukan fungsi ketua ; fungsi adalah kegunaan suatu hal; berfungsi artinya berkedudukan, bertugas sebagai ; menjalankan tugasnya<sup>68</sup> Fungsi serikat buruh / pekerja dengan demikian dapat diartikan sebagai jabatan, kegunaan, kedudukan

---

<sup>66</sup> Khairani, *Peranan Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Hak Pekerja*, 2007, Makalah, Fakultas Hukum Unand Padang,

<sup>67</sup> Philip Babcocks, 1993, *A Merriam webster's third new international dictionary of the English language un a bridged*, Merriam Webster inc, publishers, Springfield, massa chusetts, U.S.A. p. 921.

<sup>68</sup> Departemen P & K, ,1989, *Kamus besar bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 245.

dari serikat buruh/ pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, yaitu

- (1) Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi and konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai fungsi :
  - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
  - b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
  - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
  - e. sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - f. sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Belum adanya ketentuan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang fungsi serikat buruh/serikat pekerja mengakibatkan diperlukan adanya interpretasi dari ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

#### 1. Sebagai Pihak Dalam Pembuatan PKB Dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Fungsi pertama dari serikat pekerja adalah sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama atau PKB. Istilah perjanjian kerja bersama (PKB) ada setelah diundangkannya Undang-undang No. 21 Tahun 2000, dimaksudkan untuk menggantikan kedudukan kesepakatan kerja bersama (KKB). Pembuat undang-undang menganggap pengertian dari PKB sama dengan KKB. PKB merupakan terjemahan dari *Collective Labour Agreement (CLA)*. Sentanoe Kertonegoro, menganggap KKB tidak sama dengan PKB, yaitu :

Perjanjian Kerja Bersama adalah :

1. Dasar dari individualisme dan liberalisme (*free fight liberalisme*) berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam perusahaan
  2. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian tanpa campur tangan pihak lain;
  3. Dibuat melalui perundingan yang bersifat tawar-menawar (*bargaining*) masing-masing pihak akan berusaha memperkuat kekuatan tawar-menawar, bahkan dengan menggunakan senjata mogok dan penutupan perusahaan;
  4. Hasilnya adalah perjanjian yang merupakan keseimbangan dari kekuatan tawar menawar
- Kesepakatan Kerja Bersama
1. Dasar adalah hubungan industrial Pancasila berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat kekeluargaan dan gotong royong;
  2. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian asal saja, tetapi memperhatikan kepentingan yang lebih luas yaitu masyarakat, bangsa dan negara;
  3. Dibuat melalui musyawarah untuk mufakat, tidak melalui kekuatan tawar menawar tetapi yang diperlukan sifat yang keterbukaan, kejujuran dan pemahaman terhadap kepentingan semua pihak. Kehadiran serikat pekerja dalam rangka meningkatkan kerjasama dan tanggung jawab bersama;
  4. Hasilnya adalah suatu kesepakatan yang merupakan titik optimal yang bisa dicapai menurut kondisi yang ada, dengan memperhatikan kepentingan semua pihak.<sup>69</sup>

Apabila dicermati pendapat Sentanoe mengenai perbedaan antara PKB dengan KKB, tampak ada peluang yang dapat dipergunakan oleh majikan dalam hal memanfaatkan suatu keadaan dari pengertian KKB untuk menekan buruh dalam hal memperjuangkan haknya. Pada pengertian KKB, lebih ditekankan semua pihak tidak hanya mementingkan kepentingannya tetapi harus memperhatikan juga kepentingan bangsa dan negara. Sebagai contoh pemerintah telah menetapkan Upah Minimum Propinsi/Kota. Ketentuan UMP itu seolah-olah dijadikan sebagai dasar bagi majikan untuk memberikan upah kepada buruhnya selama-lamanya tanpa melihat lama kerja buruh, prestasi atau keuntungan yang diperoleh perusahaan. Memang ada peningkatan upah berdasarkan lamanya masa kerja atau prestasi tetapi apabila dibandingkan dengan perolehan keuntungan majikan sangat jauh. Ada dalih dari majikan untuk tidak memberikan kenaikan upah bagi buruhnya di atas ketentuan UMP,

---

<sup>69</sup> Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan industrial, hubungan antara pengusaha dan pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, hlm. 106.

yaitu perusahaan bisa saja memberikan kenaikan upah berdasarkan presentasi keuntungan yang diperoleh perusahaan, tetapi hal ini tidak dilakukan karena nanti akan diprotes oleh perusahaan yang sejenis yang dapat mengakibatkan mogok kerja pada perusahaan lainnya sehingga mengganggu stabilitas nasional.

Dari uraian itu maka sepatutnyalah kita mengubah paradigma dari KKB ke PKB yang lebih memberikan posisi mandiri bagi serikat buruh untuk berperan aktif dalam pembuatan PKB. Sebagai pihak dalam pembuatan PKB saat ini ternyata menimbulkan masalah. Setelah adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, dimungkinkan terbentuk lebih dari satu serikat pekerja/ buruh di satu perusahaan. Hal ini belum pernah terjadi sebelumnya. Pada masa itu karena serikat pekerja / buruh hanya diakui satu di seluruh Indonesia yaitu serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) maka hanya SPSI unit kerja PT X saja yang berhak sebagai pihak dalam pembuatan KKB apabila memenuhi ketentuan jumlah anggotanya adalah minimal 50 % dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan itu. Hal ini diatur dalam Pasal 130 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi yaitu pengusaha dan pekerja mempunyai hak untuk membentuk, dan tunduk hanya pada peraturan organisasi yang bersangkutan, bergabung dengan organisasi pilihannya sendiri. Adanya monopoli serikat pekerja pada saat itu dalam wadah SPSI menurut Sentanoe :

“Hanya dapat dibuat dalam hubungannya dengan perwakilan (*representative*) untuk maksud perundingan kolektif, konsultasi oleh pemerintah, atau penunjukan wakil-wakil pada organisasi internasional. Tetapi tidak boleh digunakan untuk mencegah berfungsinya organisasi minoritas. Organisasi-organisasi minoritas setidaknya harus memiliki hak untuk melakukan perwakilan atas nama para anggotanya dan mewakili anggota dalam hal keluhan-keluhan individual”.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Kebebasan Berserikat (Freedom of Association)*, YTKI, Jakarta, hlm 48.

## 5. Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kondisi hukum di bidang ketenagakerjaan yang ada perlu ditata kembali guna memenuhi tuntutan kebutuhan hukum yang tidak saja didasarkan pada aspek yuridis dan politis, tetapi juga sosiologis dan filosofis. Hal ini memerlukan pengkajian secara cermat dalam kaitannya dengan evaluasi masa lampau, sekarang dan untuk menjangkau masa mendatang<sup>71</sup>.

Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Landasan yuridis tersebut secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan. Sementara ini, banyaknya tuntutan masyarakat dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam berbagai kesempatan menyampaikan akan diadakan perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan.

Hak-hak pekerja yang ditentukan di dalam UU Ketenagakerjaan adalah :

### 1. Hak atas upah

Mengenai pengertian dari upah ini dapat kita lihat dalam peraturan perundang-undangan maupun pendapat para ahli. Menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

---

<sup>71</sup> Sekretariat Jenderal DPR RI, *Proses Pembahasan Rancangan UU tentang Ketenagakerjaan*, Buku 1 hlm 129



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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 1 angka 5 UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Menurut Pasal 1 angka 13 UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Iman Soepomo, Upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh selama dia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Soepomo juga berpendapat bahwa Bagi pekerj/buruh dan pengusaha arti upah mempunyai makna yang berbeda, hal ini dapat dilihat dari pendapat yang dikemukakan oleh G. Reynold yang dikutip oleh Soepomo : Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi : upah merupakan jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat

beli dari upah itu<sup>72</sup>.

Menurut Abdul Rahmat Budiono, Upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh majikan kepada buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.<sup>73</sup> Upah menurut Edwin B. Plippo dalam bukunya "*Principle of Personal Management*" yang diterjemahkan oleh Mukijat, adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain, bagi kepentingan seseorang atau badan hukum<sup>74</sup>. Bagi pekerja, upah merupakan tujuan, karena dengan upah akan digunakan untuk biaya pemenuhan kebutuhan hidup. Bagi pengusaha, upah merupakan biaya produksi, sehingga ia akan sangat hati-hati dalam menetapkan upah. Bagi pemerintah, upah harus ditetapkan standart kelayakannya sesuai dengan batas minimal kebutuhan gizi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktifitas dan daya beli. Di lain pihak merupakan alat untuk mendorong investasi, mendorong pertumbuhan ekonomi dan menekan laju inflasi.<sup>75</sup> Dalam terminolgi Islam istilah upah disebut dengan ijarah yakni upah atas suatu pekerjaan. Penentuan ijarah pada adanya relasi dua pihak, yaitu pekerja (buruh) dan pihak yang mempekerjakan (majikan) yang objeknya adalah jasa-jasa dengan satu kompensasi berupa upah atas pekerjaan itu<sup>76</sup>.

Kalau kita perhatikan pengertian yang dikemukakan oleh Iman Soepomo yang menyatakan bahwa upah diberikan kepada buruh atas pekerjaan yang telah dia lakukan atau dipandang melakukan pekerjaan. Artinya pekerja yang sudah terikat dalam hubungan kerja mempunyai hak untuk menerima upah jika secara nyata melakukan pekerjaan atau tidak secara nyata melakukan pekerjaan tetapi tetap berhak juga atas upah meskipun tidak melakukan pekerjaan karena di luar kemampuan dirinya. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Abdul Rahmat Budiono yang menurutnya upah adalah imbalan dari prestasi kerja yang

---

<sup>72</sup> Iman, Soepomo, *Op.cit.*, hlm. 135

<sup>73</sup> Abdul Rahmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, RajaGrafindo, Jakarta, hlm.36

<sup>74</sup> Dikutip dari Sofi Sofiyah, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi*, Vol.7 No.2 Juni 2006, FH Unpas Bandung, hlm. 231

<sup>75</sup> Payaman J. Simanjutak, 2004, "Reformasi System Pengupahan Nasional", *Informasi Hukum Vol. 5 Tahun VI*.

<sup>76</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Grafindo Litera Media, Yogyakarta, 2007, hlm 4

sudah dilakukan artinya jika pekerja tidak melakukan pekerjaan di luar kemampuannya dia tidak berhak menerima upah.

Apa yang dirumuskan di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (30) merupakan peningkatan dari rumusan-rumusan sebelumnya karena upah dinyatakan sebagai hak dari pekerja. Kalau sudah dinyatakan sebagai hak tentunya ada semacam kewajiban untuk memenuhinya oleh yang mempunyai kewenangan untuk membayarnya, dalam hal ini adalah pemberi kerja. Pada dasarnya upah akan dibayar jika ada pelaksanaan dari kewajiban untuk melakukan pekerjaan, atau yang dikenal sebagai asas *no work no pay* (ada pekerjaan ada upah) hal ini diatur di dalam Pasal 93 : Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengaturan ini dapat dilihat dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 81 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah. Namun demikian asas ini tidaklah mutlak dipakai oleh UU Ketenagakerjaan karena ada pengecualian untuk itu, sebagaimana diatur di dalam Pasal 93 ayat (2-5) : 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, 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.
3. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit : sebagai berikut:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;
5. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam pemberian upah kepada pekerja seharusnya memperhatikan kebutuhan hidup pekerja sehingga memenuhi penghidupan layak bagi pekerja. Di dalam UU Ketenagakerjaan dipertegas ketentuan pemenuhan hidup layak sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (1) bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan

hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka menurut Pasal 88 ayat (2) Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, 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.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 tersebut dapat diketahui bahwa dalam rangka melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan penentuan besarnya upah oleh Pengusaha maka Pemerintah membuat kebijakan dalam pengaturan upah. Dengan kata lain masalah upah merupakan kewenangan dari Pemerintah yang memang secara tegas ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan. Meskipun sebenarnya masalah upah merupakan hak atau wewenang dari para pihak untuk menentukannya pada waktu melakukan perjanjian, oleh Asriwijayanti<sup>77</sup> disebut bahwa mengenai upah harus diserahkan kepada para pihak untuk menentukan berapa besaran dan bagaimana cara pembayarannya. Menurut saya walaupun dalam konsep perjanjian ada asas kebebasan berkontrak bagi para pihak, tetapi dalam hal upah seharusnya memang ada campur tangan Pemerintah dalam mengaturnya agar tidak terjadi upah yang ditetapkan tidak terlalu rendah. Hal ini sebagai perwujudan dari tugas Pemerintah (Negara) dalam rangka memberikan perlindungan kepada rakyat. Sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M.Hadjon bahwa perlindungan yang diberikan oleh Negara atau Pemerintah kepada rakyat :

---

<sup>77</sup> Asriwijayanti, wawancara, pada Hari Sabtu 1 November 2013 Jam 17.00. Surabaya

“selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>78</sup>

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah tersebut antara lain melalui peraturan perundang-undangan yang menyangkut dengan upah, misalnya tentang Penetapan Upah Minimum. Sebagaimana disebutkan di atas bahwa dalam rangka memberikan upah yang memenuhi kebutuhan layak maka Pemerintah mengaturnya melalui Penetapan Upah Minimum dengan beberapa komponen lainnya. Upah minimum terdiri atas: upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; dimana dalam pelaksanaannya diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Menurut UU Ketenagakerjaan kewenangan untuk menentukan besarnya Upah minimum pada tiap daerah ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Dengan kata lain wewenang untuk menentukan berapa upah yang berlaku tiap daerah adalah merupakan kewenangan Gubernur dengan memperhatikan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Daerah. Dewan Pengupahan yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah sebuah lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah dalam rangka membantu Pemerintah merumuskan kebijakan dan pengembangan sistem pengupahan nasional yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi dari pengusaha, serikat pekerja/buruh, dari unsur perguruan tinggi dan pakar. Keberadaan dewan pengupahan ini terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional yang berkedudukan di Jakarta yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. Sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah berada di tiap Provinsi yang diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.

---

<sup>78</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

Yang dimaksud dengan Upah minimum (*minimum wages*) adalah upah yang terendah yang dijadikan standar oleh majikan/pengusaha untuk menentukan upah yang diterima oleh pekerja tanpa membedakan pendidikan. Upah minimum biasanya ditentukan oleh Pemerintah berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan daerah/Nasional, tujuan penetapan upah minimum ini adalah :

- a. untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materil tidak memuaskan.
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai kerja yang dilakukan.
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Upah minimum ditetapkan Pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mekanisme penetapan Upah Minimum dimulai dari Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh yang dilakukan minimal 60 hari sebelum penetapan UMP sebelum diberlakukan 1 Januari. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dulu disebut Kebutuhan Hidup Mini dari mum (KHM). Berdasarkan KHL paling rendah dalam provinsi, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum **berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah).**

Berdasarkan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Ketentuan ini pada prinsipnya sangat bagus karena dengan adanya susunan struktur dan

skala upah yang dibuat oleh pengusaha maka akan jelas dan pasti berapa upah yang seharusnya diterima oleh seorang pekerja yang sudah bekerja dengan masa kerja sekian tahun. Maksudnya akan ada perbedaan yang jelas penerimaan upah seorang pekerja yang sudah lama bekerja dengan seorang pekerja yang baru bekerja beberapa tahun. Namun karena adanya ketentuan upah minimum yang pada prinsipnya ditentukan oleh Pemerintah adalah sebagai jaring pengaman untuk melindungi pekerja agar tidak dibayar dengan upah yang terlalu rendah dan ditujukan kepada pekerja yang baru bekerja bukan untuk pekerja yang sudah lama atau dengan masa kerja yang sudah banyak. Tetapi dalam pelaksanaannya pengusaha kebanyakan memberikan upah kepada setiap pekerja dengan standar upah minimum tanpa memperhatikan lamanya masa kerja seorang pekerja.

Upah minimum diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 726 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan No.01 Tahun 1999. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum wajib dibayarkan dengan upah bulanan. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, upah dibayarkan mingguan atau dua mingguan dengan ketentuan perhitungan upah didasarkan pada upah bulanan. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, tetapi bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Ketentuan ini memberikan penekanan untuk tiap pengusaha harus membayar upah sesuai dengan UMP, namun apabila pengusaha belum mampu dibolehkan tidak membayar sesuai UMP dengan syarat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan UMP kepada Gubernur melalui Kementerian Ketenagakerjaan di Propinsi setempat.

Selanjutnya Upah Minimum diatur di dalam Permenakertrans No. 7 Tahun 2013. Peraturan ini ditolak oleh serikat pekerja karena regulasi itu bakal menghapus Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) atau Kabupaten/Kota. Menurut anggota Dewan Pengupahan DKI Jakarta dari unsur serikat pekerja,



Dedi Hartono<sup>79</sup>, regulasi itu menggantikan Permenakertrans No. 1 Tahun 1999 tentang UMP. Besaran UMSP sekurang-kurangnya 5 persen dari UMP tidak berlaku lagi, karena aturan ini merugikan pekerja di sektor unggulan yang selama ini upahnya mengacu UMSP/K. Menurut Dedi, dalam Permenakertrans tentang Upah Minimum, besaran UMSP dirundingkan secara bipartit antara asosiasi pengusaha sektoral dan serikat pekerja. Sedangkan menurut Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, penetapan UMSP dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan. Penetapan UMSP sebagaimana diatur dalam Permenakertrans UMSP itu cenderung merugikan pekerja.<sup>80</sup> Permenakertrans 2013 yang diberlakukan pada Oktober tahun lalu itu bakal menghilangkan besaran UMSP yang selama ini digunakan sebagai acuan pengupahan di sektor unggulan yang ada di setiap daerah. Misalnya, di Jakarta, sejak 2013 sektor retail masuk dalam unggulan sehingga upahnya mengacu UMSP Rp 2,3 juta, lebih tinggi dari UMP ketika itu Rp 2,2 juta.

Adanya pengaturan upah minimum menimbulkan pertentangan di dalam peraturan-peraturan yang berkaitan dengan hak dan perlindungan terhadap pekerja. Perlindungan terhadap upah pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Penjabaran upah yang adil dan layak dalam hubungan kerja adalah penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Upah didefinisikan sebagai 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. (Pasal 1 angka 30 UU

---

<sup>79</sup> [hukumonline.com/berita/baca/lt52fb5e948775e/serikat-pekerja-tuntut-permenaker-upah-dicabut](http://hukumonline.com/berita/baca/lt52fb5e948775e/serikat-pekerja-tuntut-permenaker-upah-dicabut), 26 maret 2014

<sup>80</sup> Kompas, 12 Februari 2014

Ketenagakerjaan). Ketentuan ini tidak dijabarkan lebih lanjut di dalam peraturan pelaksana. Besaran upah minimum tergantung pada kebutuhan hidup layak (KHL). KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan (Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No. 13 Tahun 2012). Pertentangan secara vertikal ini juga berakibat adanya pelanggaran teori hukum tentang upah yang layak. Dalam Article 3 Konvensi ILO No.131 dinyatakan:

*The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall, so far as possible and appropriate in relation to national practice and conditions, include :*

- (a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relatif living standards of other social groups;*
- (b) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment.*

terjemahannya secara bebas :

Terjemahan secara bebas “Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh mungkin dan tepat dalam kaitannya dengan praktek dan kondisi nasional, antara lain:

- (a) kebutuhan pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat umum upah di negara itu, biaya hidup, tunjangan keamanan sosial, dan standar relatif yang hidup kelompok sosial lainnya ;
- (b) faktor ekonomi, termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat tinggi kerja.

Apabila suatu aturan hukum bertentangan dengan teori hukum yang sudah diakui sifat universalnya, maka besar kemungkinan terjadi pelanggaran terhadap filosofinya. Pemberian upah yang adil bagi pekerja/buruh belum dapat tercapai. Kesalahan pengaturan tentang upah minimum dalam tataran dogmatika hukum, teori hukum dan filsafat hukum mengakibatkan salah satu tuntutan buruh secara nasional, yaitu “tolak upah murah”.<sup>81</sup>

Secara filosofi upah harus dibayar pada waktu pekerjaan sudah selesai dilaksanakan sehingga azas pengupahan yang menyatakan tidak

---

<sup>81</sup> Asriwijayanti, *op.cit*, hlm 5

ada upah tanpa ada (pelaksanaan) pekerjaan. Dalam ajaran Islam dinyatakan dalam sebuah Hadist Nabi Muhammad SAW “*berikanlah kepada buruh/pekerja akan upahnya sebelum keringatnya kering*” (Hadist Riwayat Ibnu Majah). Hak merima upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan<sup>82</sup>.

Kewajiban pemberian pekerjaan kepada pekerja tentu diikuti pula dengan kewajiban memberikan hak-haknya, sehingga jika dikaitkan dengan Hadist Nabi di atas maka pemberi kerja wajib memberikan upah pekerja sebelum keringat buruh kering. Makna dari hadist tersebut dapat difahami bahwa upah tidak boleh dilalaikan pembayarannya meskipun dalam pelaksanaannya tidak setiap selesai melaksanakan pekerjaan harus dibayarkan karena bisa diatur lebih lanjut oleh pihak pemberi kerja dengan pekerja melalui kesepakatan mereka pada waktu melakukan hubungan kerja. Namun demikian ada ketentuan yang membatasi agar pemberi kerja tidak boleh semena-mena dalam pemberian upah, sebagaimana juga disebut dalam suatu Hadist Nabi “*dalam seseorang yang menyuruh pekerja untuk bekerja, kemudian pekerja itu menunaikan tugasnya, namun pemberi kerja tidak membayar upahnya, maka Allah SWT murka kepadanya*. Artinya diperlukan kesadaran yang tinggi dari pemberi kerja untuk menunaikan pembayaran upah pekerja. Penekanan terhadap perlunya penunaian pembayaran upah ini juga ditegaskan dalam peraturan perundang-undangan dengan adanya pengaturan sanksi sebagaimana ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) bahwa Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Selain itu terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 93

---

<sup>82</sup>Asriwijayanti,2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 2

ayat (2) dianggap sebagai kejahatan yang dilakukan oleh Pengusaha yang diancam dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), hal ini diatur dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan.

Pentingnya pemenuhan hak-hak dari pekerja oleh pengusaha termasuk hak atas upah dapat dilihat dalam ketentuan selanjutnya yakni dalam Pasal 189 yang menyebutkan bahwa Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh, untuk pelanggaran terhadap pemenuhan hak masih terdapat perdebatan apakah masuk lingkup perselisihan hak atau ada unsur pidana<sup>83</sup>.

Meski demikian terhadap pengusaha yang tidak membayar upah sebagaimana mestinya sudah ada putusan pengadilan yang menghukum pengusaha dengan pidana penjara selama satu (1) tahun dan denda sebesar Rp.100 juta kepada Pengusaha UD Terang Jaya Elektronik Tjioe Christina Chandra Wijaya<sup>84</sup>. Begitu juga kepada pekerja tidak boleh melalaikan pekerjaan dengan ancaman pengenaan denda sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Pengenaan denda

---

<sup>83</sup> Asriwijayanti, *Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan*, Prosidings, FH Brawijaya Malang, 2013, hlm 184

<sup>84</sup> Lihat <http://www.antarajatim.com/lihatberita/109271/fspmi-pemenjaraan-upah-minimum-jadi-kado-mayday>, diakses 11 Desember 2013, lihat juga [http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/disnaker-lama/index.php?option=com\\_content&view=article&id=872:ma-hukum-pelanggar-umk&catid=78:edisi-148-april-2013&Itemid=308](http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/disnaker-lama/index.php?option=com_content&view=article&id=872:ma-hukum-pelanggar-umk&catid=78:edisi-148-april-2013&Itemid=308) (hakim MA mengabulkan kasasi Jaksa Penuntut Umum Kejari Surabaya, dalam perkara nomor 687 K/Pid/2012 dan menghukum pengusaha UD. Terang Suara Elektronik Tjio Christina Chandra Wijaya dengan hukuman kurungan penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah). Pengusaha yang tinggal di Kalianyar Kulon Surabaya itu dinilai terbukti melanggar UU Ketenagakerjaan. Pemilik UD Terang Suara Elektronik itu t tidak membayar gaji 37 karyawannya sesuai dengan besaran UMK Kota Surabaya tahun 2009. Saat itu, karyawan hanya digaji Rp 700 ribu dari ketentuan Rp 948.500 per bulan untuk pekerja lajang. Majelis hakim kasasi yang terdiri atas ketua majelis hakim Zaharuddin Utama dengan anggota majelis Surya Jaya dan Gayus Lumbuun dalam amar putusannya menghukum penjara setahun dan mendenda sebesar Rp 100 juta. Hukuman tersebut didasarkan pada pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

sebagaimana ditentukan di dalam UU Ketenagakerjaan diatur melalui Peraturan Pemerintah (selanjutnya disebut dengan PP). PP yang dimaksud oleh ketentuan tersebut sampai saat ini belum dibentuk, sehingga dalam pelaksanaan pengenaan denda masih diberlakukan PP No.81 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. PP ini merupakan peraturan tentang pengaturan upah dan perlindungan bagi pekerja yang sudah ada jauh sebelum UU Ketenagakerjaan dibentuk. PP ini termasuk peraturan perundang-undangan yang masih berlaku dan tidak dicabut berlakunya oleh UU Ketenagakerjaan, sehingga PP ini masih diberlakukan menyangkut dengan materi tentang pengenaan denda.

Pemberlakuan ini didasarkan pada asas hukum perundangan yaitu apabila belum ada ketentuan hukum yang baru mengatur maka berlakulah ketentuan yang lama. Menurut Pasal 2 PP No. 8 Tahun 1981 bahwa **Hak untuk** menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Ketentuan ini dapat diinterpretasikan bahwa akan ada akibat hukum apabila hak itu tidak dibayar tepat pada waktunya. Bentuk dari akibat hukum itu adalah pemberian ganti rugi kepada pekerja yang berupa bunga keterlambatan pembayaran upah. Berdasarkan Pasal 19 PP No.8 Tahun 1981 apabila upah terlambat dibayar, maka mulai hari keempat sampai ke delapan terhitung dari hari dimana seharusnya dibayar upah tersebut ditambah dengan 5 % untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 bulan tidak boleh melebihi 50 % dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Mengenai denda pemotongan dan ganti rugi sebagaimana diatur di dalam Pasal 20 sampai dengan Pasal 23 PP No.8 Tahun 1981, dapat dilakukan apabila hal itu secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Denda atas pelanggaran ditentukan dan dinyatakan dalam bentuk mata uang Republik Indonesia. Apabila dalam satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal demi hukum. Pemotongan upah

oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh.

Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha kepada pekerja bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaian. Ganti rugi yang demikian harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50 % upah. Upah juga merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1 angka 31 yang menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Upah harus didasarkan pada prinsip keadilan yakni penetapan standar upah dengan melibatkan para pihak yaitu pekerja, majikan dan negara sebagaimana di Indonesia sudah diterapkan melalui wadah Dewan Penetapan Daerah dan Nasional yang terdiri dari Pemerintah, Wakil Pengusaha dan Serikat Pekerja. Yusuf Qardawi berpendapat bahwa :

“penetapan upah kaum buruh seharusnya ada campurtangan pemerintah/Negara, tugas Negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong menolong<sup>85</sup>.

Merujuk pada pendapat Yusuf Qardawi tersebut seyogyanyalah pemerintah bertanggung jawab untuk menetapkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kehidupan buruh, sebaliknya tidak pula terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang lahir dari akad kerja sama itu. Untuk menetapkan standar pengupahan seharusnya mempertimbangkan persoalan kesejahteraan buruh dan kemampuan majikan untuk membayar upah tersebut dengan

---

<sup>85</sup>AhmadRajafi, standar Upah yang Adil,  
<http://ahmad.rajafi.wordpress.com/2011/01/31/standar-upah-yang-adil>, diakses 31 Januari 2014

menetapkan indikator sebagai pedoman dalam penetapan upah. Indikator yang sangat menentukan dalam penetapan upah adalah kebutuhan hidup layak di dalam masyarakat. Dalam konsep Islam, untuk mewujudkan keadilan dalam sistem pengupahan ada dua solusi yang ditawarkan yakni :

1. *Ujrah al-matsly* (upah sepadan)

Yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya yang sesuai dengan kondisi kerjanya (profesi pekerjaan), jika ijarahnya telah menyebutkan jasa atau manfaat dari pekerjaannya. Untuk menentukan upah yang sepadan dilakukan oleh adalah orang yang ahli dalam menangani upah kerja atau pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, bukan oleh ditentukan oleh Negara dan tidak atas kebisaan penduduk suatu negara. Orang yang ahli dalam menentukan upah disebut *khubarau*. Penetapan upah dengan *Ujarah al-Mitsly* dapat menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, sehingga penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar menawar kedua belah pihak. Dalam *Ujarah al-Mitsly* dijelaskan bahwa upah sepadan ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak saat pembelian jasa dengan tujuan untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja terpelihara dari eksploitasi satu sama lain. Oleh karena itu jika ingin menetapkan tarif upah atas kedua belah pihak melakukan transaksi jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai pekerjaannya.

2. *Ujrah al-Musamma*

Yaitu upah yang telah disebutkan syaratnya. Ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian pihak pemberi kerja tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari yang sudah ditentukan sebaliknya pekerja juga tidak boleh dipaksakan untuk mendapatkan lebih kecil dari yang sudah diebutkan melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan<sup>86</sup>.

Jika dikaitkan dengan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, solusi yang ditawarkan dalam konsep Islam ada semacam relevansinya sebagaimana dapat dilihat pada bunyi pasal tersebut yakni upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai

---

<sup>86</sup> Nur Chanifah, *Sistem Upah (Ujrah) yang berkeadilan Menurut Islam, Prosiding Ketenagakerjaan*, FH Brawijaya Malang, 2013, hlm 221-222

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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dasar pemberian upah adalah waktu kerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah :

- a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu
- b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

Ketentuan waktu kerja yang seperti itu hanya berlaku bagi pekerjaan yang biasa, tidak bagi pekerjaan atau sektor usaha tertentu. Pengecualian ini dapat ditemukan di dalam Pasal 77 ayat (3) yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Menteri.

Pada dasarnya waktu kerja hanya dibolehkan 7 jam atau 8 jam sehari yang bertujuan agar pekerja mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan bisa memulihkan kebugarannya. Namun UU masih memberikan kemungkinan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut apabila terdapat kebutuhan yang sangat mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu kerja maka harus dipenuhi syaratnya yakni : 1) ada persetujuan dari pekerja. 2) membayar upah lembur. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan atau 14 jam dalam satu minggu.

Adanya pengecualian terhadap ketentuan waktu kerja dalam UU Ketenagakerjaan menyebabkan banyak pemberi kerja menerapkan jam kerja lebih dari 8 jam sehari yakni rata-rata perusahaan memberlakukan jam kerja 9 jam sehari<sup>87</sup>.

### 3. Komponen Upah

---

<sup>87</sup> Rata-rata perusahaan di bidang usaha tekstil di Daerah Jawa Barat mempekerjakan pekerja dengan jam kerja antara 8 jam atau 9 jam sehari dengan pembagian 3 shift sehari.



Upah yang diberikan kepada pekerja terdiri upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Pembayaran upah tidak boleh kurang dari 75 % dari upah pokok dan tunjangan tetap. Selain upah pokok dan tunjangan tetap pekerja juga diberikan tunjangan tidak tetap dan fasilitas dalam menunjang kinerjanya seperti fasilitas rumah, kendaraan atau transportasi, Tunjangan Hari raya (THR). Tunjangan tidak tetap tersebut sangat tergantung pada kebijakan perusahaan. Maksudnya tidak semua perusahaan memberikan tunjangan yang sifatnya tidak tetap. Tetapi untuk THR akhir-akhir ini Pemerintah mengatur bagaimana supaya setiap perusahaan memperhatikan dan membayarkan THR setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan THR melalui Permenaker No. 04/MEN/1994. Menurut Permenaker tersebut Setiap pekerja berhak atas THR. Penegasan setiap pekerja tersebut diperkuat oleh Muhaimin Iskandar<sup>88</sup> yang menyebutkan bahwa setiap pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara berturut-turut atau lebih maka berhak atas THR termasuk pekerja/buruh dengan status *outsourcing* kontrak kerja atau pekerja tetap.

Membayar THR merupakan kewajiban pengusaha kepada pekerja, oleh karena itu para pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak berhak mendapat THR sesuai ketentuan yang berlaku. Bahkan pekerja yang di-PHK terhitung sejak waktu 30 hari sebelum jatuh tempo pembayaran THR, masih berhak atas THR. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 6 ayat (1) Permenaker No. 04 Tahun 1994 tentang THR.

#### 4. Cuti dan istirahat

Dalam mempekerjakan pekerja, pemberi kerja harus memberikan istirahat yang cukup bagi pekerja agar tenaga pekerja tidak terkuras secara terus menerus karena akan membahayakan keselamatan pekerja yang pada akhirnya membawa resiko kerugian bagi pemberi kerja. Istirahat yang diberikan kepada pekerja ada berapa bentuknya, yakni istirahat dalam jam

---

<sup>88</sup> DepnakerTrans, *Menpower*, Volume 8, No.4 Juli-Agus 2013, hlm7

kerja, istirahat mingguan dan istirahat tahunan (cuti). Kewajiban memberikan istirahat dapat dilihat pada Pasal 79 sampai dengan Pasal 85. Di dalam Pasal 79 ayat (1) ditentukan bahwa Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti tersebut, meliputi :

- a. istirahat antara jam kerja = sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Bagi pekerja yang melaksanakan ibadah sesuai dengan perintah agamanya Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya.

UU juga menentukan bahwa bagi pekerja yang melaksanakan istirahat dan cuti diberikan hak-haknya secara penuh. Maksudnya meskipun pekerja tidak melaksanakan kewajibannya karena alasan istirahat atau cuti mereka tetap berhak atas upah dan bayaran lainnya sesuai dengan yang sudah diperjanjikan atau peraturan perundang-undangan.

Selain istirahat atau cuti yang diperoleh setiap pekerja maka kepada pekerja perempuan ditentukan pula oleh UU suatu istirahat yang diberikan berdasarkan pada kodratnya sebagai wanita yakni cuti haid selama 2 hari tiap bulan, cuti melahirkan/keguguran dan istirahat pada jam kerja untuk menyusui anaknya. hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 81 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa :

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
3. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
4. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Selain hak-hak yang sudah ditentukan di atas pekerja juga tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, namun demikian Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dengan ketentuan pengusaha wajib membayar upah kerja lembur

#### **D. Hubungan Kerja Menurut UU Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan dapat dilakukan oleh setiap orang apakah dia sebagai buruh, karyawan, pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan untuk diri sendiri. Dalam kajian ini yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan perdata, yang mempunyai ciri khas hubungan yang sub-ordinat, tidak termasuk dalam hal ini hubungan kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri dalam Dinas Publik.

Secara umum hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan antara pengusaha

dengan para pekerja/buruh ini terjadi karena perjanjian. Dalam ruang lingkup hukum perburuhan dikenal ada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian perburuhan (perjanjian kerja bersama) yang tidak terlepas dari persyaratan sah nya perjanjian pada umumnya.<sup>89</sup> Pengusaha dalam menjalankan usaha sangat tergantung dan membutuhkan pekerja agar usahanya dapat berjalan dengan baik dan mendatangkan keuntungan. Pada sisi lain, pekerja dalam kehidupannya tentu menginginkan kesejahteraan dan memiliki kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut pekerja dituntut untuk bekerja.<sup>90</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dari hubungan antara pengusaha dan pekerja ini tentunya akan menimbulkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Ada prestasi yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Pemenuhan segala prestasi ini yang akan menimbulkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja. Terjadinya perselisihan di antara pengusaha dan pekerja adalah salah satu bentuk disharmonisasi. Hal yang terpenting sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

## **2. Jenis Hubungan Kerja**

Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu:

- a. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
- b. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang

---

<sup>89</sup> Imam Siahputra Tunggal. 2007, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Harvarindo, Jakarta, hlm.11

<sup>90</sup>Zainal Asikin dkk, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Cet.8, Jakarta, hlm. 1.

melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.

Namun secara yuridis hanya ada Hubungan kerja secara formal, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja secara lisan maupun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUHPera, jika diimplementasikan berisi empat hal, sebagai berikut:

- a. Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha<sup>91</sup>. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Maka sesungguhnya Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, syarat-syarat kerja dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

---

<sup>91</sup> Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, hlm.23

Pada prinsipnya hubungan kerja terjadi jika sudah ada kesepakatan di antara para pihak yakni pekerja dan pemberi pekerjaan. Walau pada kenyataannya “kesepakatan” yang dimaksud tidak pernah ada, karena sesungguhnya pekerja sepakat untuk melakukan pekerjaan karena keterpaksaan ekonomi<sup>92</sup>. Namun kesepakatan sebagaimana dimaksud sudah dipertegas dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 : Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selanjutnya menurut Pasal 50 Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan kedua ketentuan ini diketahui bahwa hubungan antara para pihak dalam hal ini pengusaha/pemberi kerja dan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja dimana perjanjian kerja itu ditandai dengan ciri-ciri adanya pekerjaan, adanya upah dan perintah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **konsep hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja** di dalam UU Ketenagakerjaan ditandai oleh adanya kesepakatan yang memenuhi unsur “pekerjaan, upah dan perintah”.

#### 1. Perjanjian Kerja Menurut KUH Perdata

Sebagaimana diketahui bahwa Hukum Perdata bersumber pada *Burgerlijke Wet Book* atau yang lebih dikenal dengan BW<sup>93</sup> yang diterjemahkan ke dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang selanjutnya disebut KUHPerdata, mengatur 4 bagian atau terdiri dari 4 buku yakni Buku I : mengatur tentang Orang, buku II mengatur tentang Kebendaan, Buku III mengatur tentang Perikatan dan Buku ke IV mengatur tentang Pembuktian dan Daluwarsa.

Buku ke tiga yang mengatur khusus tentang perjanjian termasuk dalam hal ini tentang Perjanjian kerja yang terdapat pada ketentuan Pasal 1601.

---

<sup>92</sup> Surya Tjandra, 2006, *Hubungan Kerja, dalam Makin Terang Bagi Kami belajar Hukum Perburuhan*, TURC, hlm 89

<sup>93</sup> Terjemahan BW dalam bahasa Indonesia merujuk pada hasil terjemahan Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm 1980

Sebelum membahas lebih lanjut tentang Perjanjian kerja menurut KUHPer penulis lebih dulu membahas sedikit tentang perjanjian.

### 1. Peristilahan Perjanjian.

Dalam kehidupan sehari-hari untuk menyebut suatu perikatan, ada yang menyebutnya sebagai kontrak dan ada pula yang menyebutnya sebagai perjanjian. Hal ini menimbulkan kerancuan dalam penggunaannya seolah-olah istilah kontrak dan perjanjian merupakan pengertian yang berbeda<sup>94</sup>. Di dalam BW atau KUHPerdata sendiri dipakai istilah Perikatan-perikatan yang lahir dari kontrak atau perjanjian sebagai terjemahan dari bahasa aslinya yakni Bahasa Belanda yaitu “*van verbintenissen die uit contract of overeenkomst*”<sup>95</sup>. Penggunaan istilah ini didukung oleh pendapat banyak sarjana antara lain Hofmann, J Satrio, Soetojo Prawirohamidjoyo<sup>96</sup>, selain itu juga dipakai oleh Marthalena Pohan<sup>97</sup>, Mariam Darus Badruzman<sup>98</sup>, Poerwahid Patrik<sup>99</sup> dan Tirtodiningrat<sup>100</sup>.

Sedangkan Subekti mempunyai pendapat yang berbeda, menurutnya istilah kontrak mempunyai pengertian yang lebih sempit karena dia mengartikannya sebagai perjanjian atau persetujuan tertulis<sup>101</sup>.

Peter Mahmud Marzuki memberikan pendapatnya mengenai penggunaan istilah kontrak atau perjanjian dengan melakukan perbandingan terhadap pengertian kontrak atau perjanjian dalam sistem Anglo-American. Menurutnya sistem Buku III tentang *Verbintenissenrecht mengaontract* pada konsep Anglo-American

---

<sup>94</sup> Agus Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian, Asas Proprsioonalitas dalam Kontrak Komersial*, Kencana Group, Jakarta, hlm. 13

<sup>95</sup> *Ibid*

<sup>96</sup> J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 19

<sup>97</sup> Soetojo Prawirohamodjojo dan Martalena Pohan, 1978, *Hukum Perikatan*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm 84

<sup>98</sup> Mariam Darus Badruzaman, 1986, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III tentang Hukum Perikatan dengan Penjelasan*, Ed II, Cet I Alumni, Bandung, hlm 89

<sup>99</sup> Purwahid Patrik, 1984, *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju Bandung, hlm. 45

<sup>100</sup> Agus Hernoko, *Op.cit*, hlm. 13

<sup>101</sup> Subekti, 1996, *Hukum Perjanjian*, 1996, Cet.XVI, Internusa, Jakarta, hlm. 1.

yang selalu berkaitan dengan bisnis mengenai *overeenkomst* yang kalau diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia berarti perjanjian. Istilah kontrak merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris: *contract*. Sedangkan dalam konsep *continental*, penempatan pengaturan perjanjian pada Buku III BW Indonesia tentang Hukum Perikatan mengindikasikan bahwa perjanjian memang berkaitan dengan masalah harta kekayaan (*vermoeegen*) pengertian perjanjian ini mirip dengan *contract* pada konsep *Anglo-American* yang selalu berkaitan dengan bisnis<sup>102</sup>. Sementara menurut Agus Yudhohernoko istilah perjanjian sama dengan kontrak dengan alasan bahwa pada perspektif BW dimana antara perjanjian atau persetujuan (*overeenkomst*) mempunyai pengertian yang sama dengan kontrak (*contract*)<sup>103</sup>

Dalam terminologi Islam yang sumber bahasanya berasal dari Bahasa Arab disebut *Ijarah* yang berarti akad atas beberapa manfaat atas penggantian, atau *ijarah* adalah suatu akad atau perjanjian berkaitan dengan pemakaian, pemanfaatan atau pengambilan atas manfaat suatu benda tertentu atas atau atas jasa dari manusia dalam waktu tertentu disertai dengan imbalan atas pekerjaan atau perbuatan yang telah dilakukan<sup>104</sup>. Dilihat dari objeknya akad *ijarah* ada 2 yaitu *ijarah al-a'ayan* (sewa benda) dan *ijarah al-'amal* yaitu akad *ijarah* yang dilakukan dengan mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan<sup>105</sup>.

## 2. Pengertian Perjanjian.

Sebagaimana terdapat pada pengertian Perikatan menurut Pasal 1313 KUHPer suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut Subekti<sup>106</sup> perjanjian adalah suatu peristiwa dimana

---

<sup>102</sup> Agus Yudhoyono Hernoko, *Op.cit.* hlm. 14.

<sup>103</sup> *Ibid.* Hlm. 15

<sup>104</sup> Ridwan, 2005, *Fiqh Perburuhan*, Grafindo Litera Media, Yogyakarta, hlm. 45

<sup>105</sup> *Ibid*

<sup>106</sup> Subekti, *Op.Cit*, hlm. 1



seorang berjanji pada orang lain dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. KRMT Tirtodiningrat<sup>107</sup> memberikan defenisi perjanjian adalah suatu perbuatan berdasarkan kata sepakat diantara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh undang-undang.

### 3. Subjek Perjanjian

Subjek perjanjian adalah pihak-pihak yang terikat dengan suatu perjanjian. Pada dasarnya yang terikat suatu perjanjian adalah para pihak yang mengadakan perjanjian.

### 4. Syarat sah Perjanjian

Perikatan bersumber dari perjanjian dan undang-undang, perikatan bersumber dari undang-undang dibagi dua yakni dari undang-undang saja dan dari undang-undang karena perbuatan manusia. Perikatan yang lahir dari undang-undang karena perbuatan manusia dapat dibagi dua yaitu perbuatan manusia sesuai hukum dan perbuatan manusia yang melanggar hukum. Sebagaimana terdapat pada Pasal 1233 KUHPer yakni Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena undang-undang, ketentuan pasal 1234 KUHPer yakni tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu.

Sedang syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1320 yaitu untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat (4) syarat yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.

---

<sup>107</sup> Agus Yudhoernoko, *Op.cit* hlm. 16

Ketentuan Pasal 1320 ini merupakan instrument pokok untuk menentukan apakah suatu perjanjian itu sah atau tidak yang telah dibuat oleh para pihak.

Menurut M. Isnaeni rumusan syarat sahnya suatu perjanjian harus dikaitkan dengan pasal-pasal yang berhubungan dengan masing-masing syarat yang terdapat pada beberapa pasal dalam KUHPer yakni untuk :

- a. Sepakat diantara mereka yang mengikatkan diri berkaitan dengan pasal 1321 – 1328 KUHPer
- b. Kecakapan pihak-pihak yang membuat perikatan berkaitan dengan pasal 1329 -1331 KUHPer
- c. Berkenaan dengan isi dan luas objek yang diperjanjikan dikaitkan dengan pasal 1332 -1334 dan
- d. Untuk kausanya yang halal atau diperbolehkan dikaitkan dengan pasal 1335- 1337 KUHPer.<sup>108</sup>

Dalam sistem *Common Law* untuk sahnya suatu perjanjian harus terpenuhi beberapa unsur yang sangat penting yaitu :

- a. *Intention to create a legal relationship*, para pihak yang berkontrak memang bermaksud bahwa kontrak yang mereka buat dapat dilaksanakan berdasarkan hukum.
- b. *Agreement (offer and acceptance)*, artinya harus ada kesepakatan (*meeting of mind*) diantara para pihak.
- c. *Consideration*, merupakan janji diantara para pihak untuk saling berprestasi<sup>109</sup>

Selain ketiga elemen di atas agar sahnya suatu kontrak ditambah oleh M.L Barron<sup>110</sup> yaitu :

- a. *Capacity of Parties*, atau kecakapan para pihak
- b. *Reality of consent*, artinya harus benar-benar kesepakatan yang sesuai dengan kehendaknya, bukan karena adanya cacat kehendak.
- c. *Legality of object* (terkait dengan tujuan atau objek yang harus diperbolehkan menurut hukum).

Masih banyak terdapat pendapat para ahli yang membahas mengenai syarat yang harus dipenuhi untuk sahnya suatu perjanjian yang

---

<sup>108</sup> M.Isnaini, 2009, *Hipotek Pesawat Udara di Indonesia*, Dharma Muda, Surabaya, hlm. 4

<sup>109</sup> Agus Yudhohernoko, *Opcit*, hlm. 158

<sup>110</sup> *ibid*

menurut pendapat tersebut kebanyakan mengacu pada ketentuan yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPer. Yang perlu dicermati bahwa substansi syaratnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 hampir sama dengan pada sistem *common law*, termasuk di Malaysia<sup>111</sup>. Walau demikian terdapat perbedaan mendasar diantara keduanya yakni terletak pada syarat kausa (*orzak*) yang tidak dikenal dalam sistem *common law*. Dan sebaliknya elemen *consideration* sebagai syarat pembentukan perjanjian tidak dikenal dalam sistem KUHPer.

Sebagai perbandingan bahwa pada UU Kontrak Malaysia atau *Contracts Act 1950* ditentukan bahwa untuk pembentukan kontrak harus dipenuhi elemen-elemen kontrak yaitu<sup>112</sup> :

- a. Cadangan (*offer*)
- b. Penerimaan (*acceptance*)
- c. Balasan (*consideration*)
- d. Niat untuk mewujudkan hubungan di sisi undang-undang (*intention to create legal relationship*)
- e. Keupayaan (*capacity*)
- f. Kerelaan bebas (*free consent*)
- g. Keesahan kontrak (*legality of contract*)

Apabila syarat yang ditentukan tidak terpenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPer mempunyai konsekuensi :

1. Syarat kesepatan dan kecakapan yang merupakan syarat subjektif karena berkaitan dengan diri orang yang membuat kontrak.
2. Syarat objek tertentu dan kausa yang diperbolehkan merupakan unsur objektif,

Jika unsur ini atau salah satu tidak terpenuhi maka mempunyai akibat sebagai berikut :

- a. Non-eksistensi, apabila tidak ada kesepakatan maka tidak timbul kontrak
- b. *Vernietigbaar* atau dapat dibatalkan, apabila kontrak tersebut lahir karena adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*) atau karena ketidakcakapan (*onbekwaamheid*). Hal ini berkaitan dengan unsur subjektif berakibat pada kontrak dapat dibatalkan.

---

<sup>111</sup> *Ibid* hlm. 60

<sup>112</sup> Sakina Shaik Ahmad Yusoff dan Azimon Abdul Aziz, hlm. 23 dalam Agus Yudhohernoko.

- c. *Nietig* atau batal demi hukum, apabila yang tidak terpenuhi adalah syarat objektif yakni tidak terpenuhi adanya objek tertentu atau kausanya tidak dibolehkan.

Dalam sistem *common law* keabsahan perjanjian harus dipenuhi unsur-unsur berikut<sup>113</sup> :

- a. *A valid contract*, dimana seluruh elemen terpenuhi dalam kontrak tersebut
- b. *A voidable contract*, apabila salah satu pihak memberikan sepakat karena adanya cacat kehendak (*misrepresentation, duress or undue influence*)
- c. *An unenforceable contract*, kontrak tersebut sah, namun tidak dapat dilaksanakan karena ada hal-hal tertentu yang tidak atau belum terpenuhi, umumnya terkait dengan formalitas kontrak, misalnya tidak terpenuhinya izin.
- d. *An illegal contract*, merupakan kontrak dengan tujuan atau objeknya dilarang menurut hukum dilarang. (*illegal*)

## 5. Asas-asas Perjanjian

Asas hukum merupakan landasan berfikir sebagai dasar ideologis aturan-aturan hukum. Asas hukum merupakan sumber bagi sistem hukum yang memberi inspirasi mengenai nilai etis, moral dan sosial masyarakat<sup>114</sup>. Dalam mengatur perjanjian atau kontrak sebagaimana yang terdapat pada KUHPer dimana dasarnya sangat dipengaruhi oleh faham individualisme yang diwujudkan dalam rumusan-rumusan pasalnya. Menurut J.H.M. van Erp<sup>115</sup> paham individualisme tersebut sangat dominan dengan tema-tema kebebasan, persamaan, dan keterikatan kontrak (*vrijheid, gelijkheid en gebondenheid*), yang pada gilirannya tema-tema tersebut melandasi asas-asas hukum lainnya. Selanjutnya menurut Niewnhuis menyebutkan tiga (3) asas dalam hukum kontrak yaitu (i) *autonomie-beginsel* (asas otonomi), (ii) *vertrouwensbeginsel* (asas kepercayaan), (iii) *causa beginsel* (asas kausa)<sup>116</sup>.

---

<sup>113</sup> M.L. Barron, sebagaimana dikutip dalam Agus Yudhoernoko, *Op.cit.* hlm 161

<sup>114</sup> Agus Yudho Hernoko, *Op.cit.* hlm 103.

<sup>115</sup> *Ibid*, hlm. 104

<sup>116</sup> *Ibid*.

Menurut M. Isnaeni<sup>117</sup> ada beberapa asas sebagai tiang penyangga Hukum Kontrak, yaitu asas kebebasan berkontrak yang berdiri sejajar dengan asas-asas lain berdasarkan proporsi yang berimbang, yaitu ;

- a. Asas *pacta sunt servanda*
- b. Asas kesederjatan
- c. Asas *privity of contract*;
- d. Asas konsensualisme, dan
- e. Asas iktikad baik.

Sementara menurut Hasil Seminar yang diadakan oleh BPHN pada Tahun 1981 tentang Reformasi Kitab Undang-undang Hukum Perdata disebutkan bahwa undang-undang kontrak yang baru akan dibuat berlandaskan pada asas-asas berikut<sup>118</sup> :

- a. Asas kebebasan untuk mengadakan kontrak
- b. Asas menjamin perlindungan bagi kelompok-kelompok ekonomi lemah
- c. Asas iktikad baik
- d. Asas keselarasan
- e. Asas kesusilaan
- f. Asas kepentingan umum
- g. Asas kepastian hukum
- h. Asas *pacta sunt servanda*

## 6. Jenis Perjanjian.

Menurut Mariam Darus Badruzaman, perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara. Perbedaan tersebut adalah sebagai berikut<sup>119</sup>

- a. Perjanjian Timbal balik
- b. Perjanjian Cuma-Cuma dan perjanjian atas beban
- c. Perjanjian bernama (*benomed, specified*) dan perjanjian tidak bernama (*onbedomed, unspecified*).

Selanjutnya perjanjian bernama di dalam hukum perdata dan dagang menurut Mariam Darus Badruzaman terdiri dari :

- 1) Jual-beli
- 2) tukar menukar

---

<sup>117</sup> M. Isnaeni, 2006, *Hukum Perikatan dalam era Perdagangan Bebas*, FH. Unair Surabaya.

<sup>118</sup> Tim Pengembangan Hukum Ekonomi (Elips), *Model Pengembangan Hukum Ekonomi*, Jakarta, Proyek Elips 1998, hlm. 91

<sup>119</sup> Mariam Darus, *Op.cit*, hlm. 19

- 3) sewa menyewa
- 4) persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan
- 5).dst, ada 15 macam lagi<sup>120</sup>

- d. Perjanjian campuran
- e. Perjanjian obligatoir
- f. Perjanjian kebendaan
- g. Perjanjian konsensual
- h. Perjanjian-perjanjian yang istimewa sifatnya.

Berdasarkan keterangan ini diketahui bahwa perjanjian kerja termasuk pada jenis perjanjian bernama. Salah satu isi dari Buku ke III KUHPer adalah tentang Perjanjian Perburuhan yang terdapat pada Bab Ke Tujuh A (VII A) tentang Perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Di dalam KUHPer disebutkan bahwa yang berkaitan dengan pekerjaan ada 3 macam perjanjian, yakni perjanjian mengenai jasa-jasa tertentu, perjanjian perburuhan dan perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1601 yang menyebutkan bahwa :

“selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan perjanjian pemborongan pekerjaan”.

Jadi menurut KUHPer ada 3 jenis perjanjian yang berkaitan dengan pekerjaan yakni :

- a. Perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja
- b. Perjanjian mengenai jasa-jasa tertentu
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Perjanjian kerja atau kalau KUHPer menyebutnya sebagai Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah orang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Ketentuan ini dapat dilihat dalam Pasal 1601a. Selanjutnya yang dimaksud dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dalam Pasal 1601b adalah perjanjian dengan mana yang satu, sipemborong mengikatkan diri

---

<sup>120</sup> *Ibid* hlm. 30

untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1601 ini yang menyebutkan bahwa dalam perjanjian ini seseorang mengikatkan diri pada pihak lain dalam hal ini buruh, seolah-olah hanya satu pihak yang terikat dengan pihak lain sehingga menimbulkan penafsiran hanya terjadi kewajiban salah satu pihak sehingga menurut Soepomo pengertian ini kurang lengkap karena seharusnya dalam perjanjian harus ada dua pihak yang saling mengikatkan diri. Namun demikian walaupun rumusan dalam KUHPerdara seperti ini tetapi tetap memperhatikan bahwa dalam perjanjian itu timbul hak dan kewajiban pihak-pihak yang berjanji.

## 7. Kewajiban Para Pihak

Dengan adanya kesepakatan untuk membuat perjanjian kerja maka akan menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul pada kewajiban majikan<sup>121</sup>. Kewajiban Majikan diatur dalam Pasal 1602 dan kewajiban buruh dalam Pasal 1603.

a. Kewajiban majikan :

b. Kewajiban buruh :

### Ad.a Kewajiban Majikan.

Pada dasarnya kewajiban yang paling utama dari majikan adalah membayar upah. Sedangkan kewajiban-kewajiban lain diantaranya adalah ; mengataur pekerjaan, alat kerja dan tempat kerja, memberikan istirahat dan cuti, memberikan surat keterangan, mengurus perawatan dan pengobatan.

### Ad. b Kewajiban Buruh

Menurut Pasal 1603 : si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Sekedar

---

<sup>121</sup> Iman Soepomo, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jembatan, Jakarta, 1983, hlm. 65

tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau *reglemen*, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

Adapun kewajiban buruh adalah :

- 1) Wajib melakukan pekerjaan sendiri, tidak boleh diwakilkan kepada orang selain kecuali seizin majikan
- 2) Wajib mentaati aturan yang dibuat oleh majikan maupun aturan perundang-undangan.
- 3) Jika buruh tinggal di rumah majikan wajib mengikuti aturan di rumah majikan.

### **3. Para Pihak dalam Hubungan Kerja.**

Dalam hubungan kerja terdapat para pihak yang merupakan subjek pelaku hubungan kerja. Subjek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dari siapa yang melakukan kesepakatan apakah seseorang atau badan hukum.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Menurut pengertian ini maka dapat diketahui bahwa pihak yang terdapat pada hubungan kerja adalah Pekerja/buruh dan Pengusaha. Selanjutnya menurut Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. sedangkan yang dimaksud dengan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja untuk santunan jaminan kecelakaan kerja dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek diperluas yang terdiri dari :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan perusahaan.



Pekerja bisa secara perorangan apabila hubungan kerja dibuat dalam bentuk Perjanjian kerja. bisa juga dalam bentuk organisasi serikat pekerja jika hubungan kerja dibuat dalam Perjanjian Kerja Bersama. Menurut Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan, Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud dengan Perusahaan menurut Pasal 1 angka (6) UU Ketenagakerjaan, adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha secara perorangan bisa bertindak sebagai pihak dalam hubungan kerja bisa juga dalam bentuk serikat atau tergabung dalam organisasi atau sebagai badan atau perusahaan. Dalam Perjanjian kerja *outsourcing* sebagaimana terdapat pada ketentuan Pasal 64 maka yang bisa sebagai pihak dalam hubungan kerja adalah pekerja dan pihak lainnya adalah perusahaan yang disebut perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Dengan kata lain pengusaha sebagai perorangan tidak dibolehkan. Hal ini diperkuat lebih lanjut dalam Pasal 65 dan 66 yang mengharuskan

perusahaan penerima pekerjaan dan pemberi kerja adalah perusahaan yang berbentuk Badan Hukum.

a. Pemberi Kerja dan Pekerja

Sebagaimana uraian di atas dalam pembahasan hubungan kerja bahwa para pihak yang terkait dalam suatu perjanjian kerja adalah Pengusaha/pemberi kerja dan pekerja. Dalam sistem kerja *outsourcing* sesuai dengan Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan, terdapat tiga subyek hukum, yaitu pekerja/buruh, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan atau dengan bahasa hukum dapat disebut sebagai subjek hukum dalam perjanjian kerja. Subjek hukum adalah pelaku dalam suatu perbuatan hukum yang mempunyai hak dan kewajiban. Subyek hukum adalah pendukung hak dan kewajiban. Dalam ilmu hukum pendukung hak dan kewajiban itu adalah subjek hukum yang terdiri dari orang perorangan (*persoonlijke*) dan badan hukum (*rechtspersoon*). Dalam hubungan hukum, antara subyek hukum mempunyai hak dan kewajiban yang saling bertimbal balik. Hubungan hukum yang terjadi dalam *outsourcing* adalah hubungan kerja.

Pemberi kerja yang dimaksud disini adalah orang yang memberi pekerjaan kepada pekerja dengan segala konsekuensi dari pemberian pekerjaan tersebut yang disebut dengan hak dan kewajiban. Menurut Pasal 4 UU Ketenagakerjaan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan pengertian ini pemberi kerja terdiri dari berbagai macam, mulai dari orang perseorangan sampai pada badan hukum. Masuknya orang perorangan sebagai istilah yang dipakai untuk pemberi kerja merupakan hal yang baru. Nuansa baru ini akan mencakup pula pada ibu Rumah Tangga dan pada majikan-majikan yang tidak berupa usaha sebagai pemberi kerja sehingga pembantu rumah tangga dan pekerja-pekerja lepas pun termasuk sebagai pekerja yang harus mendapat perlindungan sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Pengusaha yang dimaksud menurut UU Ketenagakerjaan dalam Pasal

1 angka 5 adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pasal 1 huruf e UU Wajib Daftar Perusahaan menegaskan pengusaha adalah setiap orang persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan. Pengusaha yang dimaksud dalam pengertian ini termasuk pengusaha yang menjalankan sendiri usahanya atau yang menjalankan usaha bukan miliknya dan atau pengusaha yang menjalankan usaha sendiri atau bukan miliknya dimana kedudukan usaha tersebut berada di luar wilayah Indonesia. Dengan kata lain pengurus dari perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan)<sup>122</sup>. Berkaitan dengan pengurus yang dimaksud dihubungkan dengan pemilik perusahaan menurut Zaini Asyhadie<sup>123</sup> orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan adalah sama dengan pimpinan perusahaan. Pendapatnya ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh HMN. Poerwosutjipto yang menyebutkan bahwa adanya pembantu-pembantu dalam perusahaan, dimana pembantu-pembantu dalam perusahaan ini ada yang disebut pimpinan perusahaan (manajer) yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan.<sup>124</sup>

Menurut HMN.Poerwosutjipto<sup>125</sup> sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah :

- a. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan) mengikatkan dirinya untuk menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya, sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upanya. (lihat pasal 1601a KUHPerdara)

---

<sup>122</sup> Zaini Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.30

<sup>123</sup> *ibid*

<sup>124</sup> *ibid*

<sup>125</sup> HMN.Poerwosutjipto, dalam Zaini Asyhadie, *ibid*.

- b. Hubungan Pemberian Kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUHPerdara, Pengusaha (pemilik Perusahaan) merupakan pemegang kuasa, sedangkan si pemimpin perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa, sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang dibuat.

Berkaitan dengan pengusaha, di dalam UU Ketenagakerjaan tidak ditentukan siapa dan apa-nya tentang pengusaha, namun di dalam praktiknya di Indonesia pengusaha biasanya terhimpun di dalam berbagai wadah atau suatu organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Lalu Husni<sup>126</sup> ada 2 organisasi pengusaha yang sangat menonjol dalam kaitannya dengan Ketenagakerjaan yakni Kadin dan Apindo.

Perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Pasal 1 huruf b UU No. 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Menurut Molengraff, Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara mempekerjakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan (sudut ekonomi)<sup>127</sup>. Yang termasuk perusahaan adalah perusahaan yang dikelola oleh orang

---

<sup>126</sup> Lalu Husni, 2000, *Pengantara Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 45

<sup>127</sup> Purwosutjipto, 2007, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Djambatan, Jakarta.

perorangan, berbentuk badan hukum atau tidak, usaha milik Negara apakah Pemerintah Pusat atau Daerah, usaha-usaha di bidang sosial seperti Yayasan dan Koperasi sepanjang mempunyai pengurus dan membayar upah. Pengertian pemberi kerja menurut Pasal 1 angka 12 UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

UU Ketenagakerjaan tidak secara konsisten dalam menyebutkan pemberi kerja, sebagaimana terdapat pada UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 dan 15 sudah berbeda. Kadang-kadang disebut pemberi kerja dan pada ketentuan selanjutnya untuk maksud yang sama disebut pengusaha. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri dijelaskan bahwa pengusaha adalah bagian dari pemberi kerja. Sehingga ada kesan mempersempit pengertian pemberi kerja hanya yang berupa pengusaha. Dengan penggunaan istilah yang berbeda ini tentu menimbulkan ketidaksinkronan pada peristilahan yang dipergunakan dalam UU yang seharusnya ada kesamaan istilah dalam semua UU yang menyangkut dengan materi yang sama seperti halnya dengan pengaturan jaminan sosial.

Pada dasarnya setiap UU sudah menggunakan istilah yang sama yakni Pemberi kerja hanya ada penambahan dalam istilah penyelenggara negara yang mempekerjakan Pegawai Negeri. Menurut UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Rumusan yang terdapat dalam UU BPJS ini sudah menggunakan istilah pemberi kerja tidak lagi pengusaha, sehingga ada perluasan pada pengertian orang yang memberikan pekerjaan tidak hanya pengusaha. Penggunaan istilah pemberi kerja ini dapat dipahami bahwa kehadiran UU ini pada dasarnya ingin menjangkau masyarakat luas siapa pun yang memberikan pekerjaan kepada orang lain dan membayar upah, jadi termasuk dalam hal ini pekerja informal atau pemberi kerja perorangan yang tidak bergerak di bidang usaha maupun orang yang bekerja pada instansi Pemerintah. Berkaitan dengan pemberi kerja dalam

hubungan kerja *outsourcing* dalam hal ini terdapat pemberi kerja utama (yang mempunyai pekerjaan), pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa sebagai perpanjangan tangan pemberi kerja utama.

Penggunaan istilah pemberi kerja di dalam pasal-pasal selanjutnya di dalam UU Ketenagakerjaan sendiri terdapat ketidakkonsistenan misalnya dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan merumuskan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketentuan ini membatasi subyek hukum dalam hubungan kerja hanyalah pengusaha “tidak” pemberi kerja seperti dalam rumusan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan. Akibat hukum dari dua rumusan pengertian yang berbeda tentang subyek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerja yang bekerja pada selain pengusaha (Pasal 1 angka 5 UU 13 Tahun 2003) secara yuridis, tidak dianggap telah melakukan hubungan kerja, sehingga tidak dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan<sup>128</sup>. Inkonsistensi Pasal 1 angka 15 dengan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, berpengaruh terhadap kedudukan pekerja *outsourcing* dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menjadi dasar perumusan Pasal 65 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 ayat (2) Kepmenaker 220 Tahun 2004, yaitu perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum, kecuali :

- a. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
- b. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

Pada hakikatnya adanya persyaratan suatu usaha yang berbadan hukum untuk perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa adalah bertujuan untuk memperketat persyaratan untuk berdirinya perusahaan pemborong pekerjaan dan penyedia jasa untuk melindungi pekerja. Namun harus diingat juga bahwa persyaratan tersebut banyak juga usaha yang tidak berbadan hukum sehingga tujuan disyaratkan badan hukum adalah tidak relevan, mengingat setiap pelaku usaha tetap dapat dimintai pertanggungjawaban apabila melakukan suatu

---

<sup>128</sup> Asri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, hlm. 115.

pelanggaran, tidak menunggu pelaku usaha berbentuk badan hukum. Melakukan pemborongan pekerjaan bukanlah monopoli suatu perusahaan yang sudah berbadan hukum, tetapi menjadi hak setiap pelaku usaha. Batasan ini akan mengakibatkan pelaku usaha khususnya usaha kecil dan menengah kehilangan haknya disamping juga dapat mematikan program kemitraan atau *community social development programme* suatu perusahaan dengan lingkungan sosial disekitarnya yang sudah berjalan.<sup>129</sup>

Sehubungan dengan adanya perbedaan penggunaan istilah untuk menunjukkan subjek hukum dalam hubungan kerja *outsourcing* maka timbul kekaburan makna tentang siapakah yang dianggap secara yuridis sebagai pengusaha. Karena mempunyai konsekuensi logis pada siapakah yang harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan, terdapat tiga subyek hukum dalam sistem kerja *outsourcing*, yaitu pekerja/buruh, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

a. Hak dan kewajiban Pemberi kerja

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian yang mereka buat, apakah perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang dibuat biasanya menggambarkan keinginan para pihak yang ingin diwujudkan dalam hubungan kerja. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Artinya di dalam perjanjian yang dibuat itu tergambar apa yang menjadi hak para pihak sekaligus tergambar kewajiban para pihak, dengan kata lain apa yang menjadi hak akan ada kewajiban dibalik hak tersebut. Pemberi kerja berhak atas hasil kerja dari pekerja, untuk mendapatkan hasil kerja pemberi kerja mempunyai wewenang untuk memberikan perintah kepada pekerja. Konsekuensi dari adanya kewenangan member perintah maka pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk

---

<sup>129</sup> Moch. Syamsudin, 2007, *Pemahaman Outsourcing di Indonesia*, Yustitia, Vol 1 no. 2, hlm. 174.

membayar sejumlah uang kepada pekerja atas pelaksanaan perintah yang telah dilakukannya.

## **2. Pekerja**

### **a. Pengertian dan Jenis-jenis Pekerja**

Sesuai dengan berkembangnya peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerja maka sudah terdapat beberapa buah UU maupun peraturan pelaksanaannya yang kesemua peraturan tersebut bila dicermati mempergunakan istilah yang berbeda.

UU No. 3 Tahun 1992 menggunakan istilah Tenaga kerja yang mempunyai arti yakni Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Istilah yang sama dipergunakan juga dalam Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Cuma pengertian agak berbeda dari segi redaksi karena di dalam UU No.3 Tahun 1992 diperjelas adanya Tenaga kerja yang berada dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Sedangkan di dalam UU Ketenagakerjaan, sudah ditentukan dengan jelas bahwa orang yang sudah berada dalam hubungan kerja disebut dengan pekerja/buruh sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1 angka 3.

UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Buruh, Pasal 1 angka 6 Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain. Menurut Pasal 1 angka 3 UU No.13 Tahun 2003 Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

UU No.40 Tahun 2004 memakai istilah pekerja, Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. UU No.2 Tahun 2004 menggunakan istilah Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan



dalam bentuk lain. Menurut UU N.24 Tahun 2011 tentang BPJS dalam Pasal 1 angka 8, Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian beberapa UU tersebut di atas dapat dilihat bahwa terdapat penggunaan istilah dan yang pengertian berbeda yang sangat prinsip misalnya tentang istilah orang yang bekerja, kalau menurut UU Jamsostek disebut semua tenaga kerja, menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Serikat Pekerja disebut pekerja /buruh atau istilah buruh dan pekerja digandengkan, UU SJSN dan UU BPJS menggunakan istilah pekerja tetapi terdapat perluasan karena menyebutkan pegawai negeri yang bekerja pada pemberi kerja yakni pegawai negeri yang bekerja pada orang, perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya. Sedangkan UU BPJS disebut tenaga kerja dan pegawai negeri.

Pekerja atau buruh atau disebut juga karyawan adalah orang yang melakukan prestasi dengan menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan uang sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Di dalam kehidupan sehari-hari dipergunakan beberapa istilah untuk menunjukkan orang yang akan melakukan pekerjaan dengan mendapat balas jasa atau upah, yakni buruh, pekerja, pegawai dan atau karyawan<sup>130</sup>. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai pegawai/karyawan atau “*White Collar*”. Perbedaan yang membawa konsekwensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh Pemerintah Belanda tidak terlepas dari memecah belah orang-orang pribumi<sup>131</sup>.

Pada dasarnya pengertian dari kesemua istilah tersebut adalah sama namun dalam budaya Indonesia buruh mempunyai konotasi sebagai

---

<sup>130</sup> Bandingkan dengan Abdurrahmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indoneia, Op.cit*, hlm 4

<sup>131</sup> *ibid*

pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya<sup>132</sup> sedangkan pekerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan pekerjaan<sup>133</sup>.

Penggunaan istilah yang berbeda sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam kehidupan masyarakat yakni pengaruh politik, sosial, ekonomi, dan budaya. Pada masa Pemerintahan Soekarno istilah buruh ini sangat biasa dipergunakan bahkan Soekarno sangat membela kepentingan masyarakat kecil termasuk buruh, bahkan pada masa ini ada satu kementerian yang disebut dengan Kementerian Perburuhan yang dijabat oleh SK Tri Murti. Namun pada masa orde baru dilakukan upaya untuk menggantikan istilah buruh menjadi istilah pekerja, sebagaimana diusulkan oleh Pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) pada saat Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) II Tahun 1985. Alasan Pemerintah mengganti istilah tersebut karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung kepada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain, yakni majikan. Dasar pemikiran penggantian istilah tersebut adalah terdapat pada UUD 1945 yang menggunakan istilah Serikat Pekerja untuk menunjukkan keanggotaan MPR yang terdiri dari utusan dari beberapa golongan dalam masyarakat yang antara lain adalah Serikat Pekerja. Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja, khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah pekerja, sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, istilah tersebut disandingkan.

Menurut Djumadi, istilah buruh diganti dengan pekerja karena istilah buruh memiliki citra menentang kekuasaan, sehingga penggunaan istilah buruh menjadi hal yang menakutkan bagi pemerintah, dengan alasan :

- a. dianggap bernuansa politis dan mewakili tingkat alertitas yang tinggi dari Pemerintah, sehingga jarang digunakan oleh wadah organisasi pegawai, terutama di lingkungan instansi Pemerintah,

---

<sup>132</sup>Herdiansyah Alamsah, [www.antarkaltim.com/berita/18888/buruh-pekerjadankaryawan](http://www.antarkaltim.com/berita/18888/buruh-pekerjadankaryawan) diakses 30 Maret 2014

<sup>133</sup> *ibid*

## BUMN dan BUMD

- b. dikonotasikan untuk para pekerja kasar, seperti buruh pabrik dan pelabuhan, bahkan sampai sekarang masih melekat.

Namun demikian terlepas dari beberapa alasan dan pandangan yang menimbulkan perdebatan bahkan sampai pada tingkat elit politik pada masa persidangan DPR dalam membahas RUU Ketenagakerjaan, yang jelas saat ini pengertian tiap istilah dengan baik sesuai rumusan secara normatif yang berlaku sebagaimana terdapat pada pengertian Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yang menggandengkan istilah buruh dan pekerja yakni Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penggunaan istilah yang digandengkan tersebut berpengaruh pada penggunaan istilah hukum perburuhan dan hukum ketenagakerjaan sebagai istilah yang sepadan dan memiliki makna yang sama dengan istilah buruh/pekerja<sup>134</sup>. Di dalam tulisan ini penulis lebih cenderung menggunakan istilah pekerja dengan alasan lebih manusiawi dan sesuai dengan istilah yang dipakai dalam UUD 1945.

Berdasarkan pengertian yang terdapat pada Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan tersebut maka dapat diketahui bahwa semua istilah baik buruh, pekerja, karyawan maupun pegawai mempunyai makna yang sama secara teknis yuridis yakni orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Namun demikian bagi Pegawai dalam hal ini Pegawai Negeri berbeda karena secara politis mempunyai ketentuan dan peraturan tersendiri sehingga tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan.

Dalam praktik sehari-hari masih ditemukan istilah lain yang juga termasuk golongan orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah tetapi berbeda sedikit dengan buruh/pekerja tidak dalam hubungan kerja yang sub-ordinat yakni yang disebut dengan swa pekerja, misalnya yang termasuk pada orang yang bekerja dengan keahlian atau kemampuan sendiri. Golongan tersebut adalah dokter, pengacara, Notaris, tukang jahit/cukur, sopir dan sebagainya.

---

<sup>134</sup> Lihat Khairani, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Bahan Ajar, Fakultas Hukum Universitas Andalas 2013.

Dalam konsep hukum Islam istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan orang yang bekerja pada orang lain/pemberi kerja atau yang disebut *ajir* dibagi menjadi dua macam, yaitu tenaga kerja (*ajir*) khusus dan tenaga kerja (*ajir*) *musytarak*. Tenaga kerja khusus bekerja pada satu orang untuk masa tertentu, seperti pembantu rumah tangga. Tenaga kerja *musytarak* bekerja untuk lebih dari satu orang, sehingga bersekutu dalam memanfaatkan tenaganya, misalnya tukang jahit, pengacara, notaries dan lain-lain<sup>135</sup>.

#### b. Hak dan Kewajiban Pekerja

Sebagaimana disebutkan di atas pada bagian hak dan kewajiban pemberi kerja bahwa para pihak yang terikat dalam hubungan kerja mempunyai hak dan kewajiban yang timbal balik yang tersirat dari apa yang dimuat dalam suatu perjanjian. Oleh karena itu apa yang menjadi kewajiban bagi pekerja merupakan hak bagi pemberi kerja, apa yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban bagi pemberi kerja. Pada dasarnya pekerja *outsourcing* tidak ada bedanya dengan pekerja lainnya yang mempunyai hak sesuai dengan ketentuan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Namun demikian di dalam ketentuan Pasal 65 dan 66 hak yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* ditentukan secara khusus yang rumusannya atau konsep hukumnya sepertinya di"marginal"kan. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c.

Ketentuan Pasal 65 ayat (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksud dari ketentuan pasal ini memberikan kewajiban kepada pemborong pekerjaan untuk memperhatikan perlindungan pekerja yang dipekerjakannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya dari pemberi kerja. Menurut UU Ketenagakerjaan perlindungan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* minimal sama dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja

---

<sup>135</sup> Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, Amzah, Jakarta , hlm 333

yang diberikan kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan pekerja. Syarat ini sangat bagus bagi pekerja karena ada batas minimal yang ditentukan tetapi masalahnya apakah pemborong pekerjaan mau memenuhi syarat yang ditentukan karena perlindungan kepada pekerja yang bekerja pada pekerjaan utama pada perusahaan biasanya mendapat perlindungan yang lebih bagus karena pada dasarnya pekerja sudah menjadi pekerja tetap dan mempunyai hak-hak yang relatif sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kemungkinan akan sulit dipenuhi oleh pemborong pekerjaan apalagi dikaitkan dengan ketentuan yang memberikan peluang kepada pemborong untuk membuat perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang mempunyai konsekuensi jangka waktu terbatas. Apalagi jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menentukan secara eksplisit dan limitatif tentang pekerjaan yang tergolong perjanjian kerja waktu tertentu. Maka sepertinya akan sulit untuk menyamakan perlindungan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing*.

Berdasarkan Pasal 66 ayat (2) huruf c, Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat antara lain : “perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh” Berdasarkan bunyi ketentuan pasal ini dapat diketahui bahwa perlindungan kepada pekerja yang bekerja melalui perjanjian *outsourcing* penyedia jasa pekerja diserahkan kepada pengusaha penyedia jasa pekerja tanpa ada penekanan dari Pemerintah atau pun melalui peraturan perundang-undangan agar memberikan perlindungan secara pasti. Hal ini dapat dilihat dari kalimat “menjadi tanggung jawab perusahaan jasa pekerja”. Bagaimana bentuk dan apa saja bentuk perlindungan dan besarnya tidak ditentukan. Hal ini bisa menimbulkan ketidakpastian perlindungan apa yang akan diberikan kepada pekerja. Demikian juga dengan bagaimana penyelesaian perselisihan jika terjadi sengketa atau perselisihan akan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

## E. Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung.<sup>136</sup> dalam Black's Law Dictionary memberikan pengertian *protection* sebagai: (1) tindakan melindungi (*the act of protecting*), (2) proteksionisme (*protecsionism*), (3) menutupi (*coverge*), (4) suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaries kepada pelaut atau orang lain yang melakukan perjalanan ke luar negeri, yang menegaskan pemegangnya adalah warga Negara AS (*a document given by a notary public to sailors and other persons who travel abroad, certifying that the bearer is U.S.citizen*)<sup>137</sup>.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja<sup>138</sup>. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi

---

<sup>136</sup> Peter Salim, Yeny Salim, 2008, *Kamus Besar Bahas Indonesia Kontemporer*.

<sup>137</sup> Bryan A Gamer (ed) 2004, *Black's Law Dictionary*, Eight Edition, A Thomson Business, , hlm 1259

<sup>138</sup>HP Rajagukguk, 2000, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, makalah, hlm. 6.

perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>139</sup>

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin<sup>140</sup>, yaitu :

"Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis” .

Bruggink membagi keberlakuan hukum menjadi tiga, yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif dan keberlakuan evaluatif / material. Keberlakuan faktual yaitu kaidah dipatuhi oleh para warga masyarakat/ efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hukum; keberlakuan normatif yaitu kaidah cocok dalam sistem hukum hirarkis;; keberlakuan evaluatif yaitu secara empiris kaidah tampak diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.<sup>141</sup>

Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak

---

<sup>139</sup> Philipus M. Hadjon, 1994, *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

<sup>140</sup> Zainal Asikin, et.al., 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 5.

<sup>141</sup> JJ. H. Bruggink alih bahasa Arief Sidharta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 157.

langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tidaklah sama karena posisi dan kedudukan mereka yang tidak seimbang, oleh karena itu perlu diberikan perlindungan hukum. Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat. Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Philipus M.Hadjon mengemukakan bahwa ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni :

“kekuasaan pemerintahan dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan, permasalahan perlindungan hukum adalah menyangkut perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap yang memerintah (pemerintah). Sedangkan permasalahan perlindungan ekonomi adalah perlindungan terhadap si lemah terhadap si kuat, misalnya perlindungan bagi buruh terhadap pengusaha”<sup>142</sup>.

Selanjutnya Philipus M.Hadjon<sup>143</sup> mengemukakan bahwa perlindungan hukum yang harus diberikan oleh Pemerintah/pengusaha kepada rakyat dibedakan atas dua macam yakni perlindungan preventif dan perlindungan refresif :

“pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif. Dengan demikian perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Sedangkan sebaliknya perlindungan refresif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan perlindungan hukum tersebut pemerintah didorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Sedangkan perlindungan hukum yang refresif adalah upaya perlindungan hukum yang dilakukan melalui peradilan, baik peradilan umum maupun peradilan administrasi Negara”.

Berkaitan dengan perlindungan hukum kepada buruh yang berada pada posisi sosial ekonomi yang lemah terhadap kekuasaan pengusaha yang kuat

---

<sup>142</sup> Philipus M.Hadjon, 1994, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Simposium Politik, Hak Asasi Manusia dan Pembangunan Hukum*, Lustrum VIII, Universitas Airlangga Surabaya, hlm 1

<sup>143</sup> Philipus M.Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 2-3.



secara sosial ekonomi diatur melalui hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Oleh karena itu peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan pekerja *outsourcing*. Perlindungan hukum bagi buruh/pekerja merupakan hak-hak buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak majikan/pengusaha.

Dalam perlindungan, terdapat hak yang harus dijaga dan dihormati. Hak mengandung pengertian milik, kepunyaan, wewenang atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu yang ditentukan oleh undang-undang<sup>144</sup>. Satjipto Raharjo menyebut hak sebagai kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang dengan maksud untuk melindungi kepentingan orang tersebut. Hak mengandung unsur perlindungan, kepentingan juga kehendak<sup>145</sup>. Sedangkan menurut James W. Nickel unsur-unsur hak adalah : *pertama*, hak mengidentifikasi suatu pihak sebagai pemilik atau pemegangnya, *kedua*, hak adalah suatu kebebasan atau keuntungan, dan *ketiga*, suatu hak ditetapkan secara lengkap akan mengidentifikasi pihak atau pihak-pihak yang harus berperan mengusahakan tersedianya kebebasan atau keuntungan yang diidentifikasi oleh ruang lingkup hak tersebut.<sup>146</sup>

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

---

<sup>144</sup> Husen Alting, 2006, “*Pengakuan dan Perlindungan Hak Masyarakat Adat atas Tanah di Maluku Utara: Perspektif Dinamika Hukum di Era Otonomi Daerah*”, Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang, hlm. 155.

<sup>145</sup> Satjipto Rahardjo, 1986, *Ilmu Hukum, Alumni*, Bandung, hlm. 94

<sup>146</sup> James W. Nickel, 1987, *Making Sense of Human Rights Philosophical Reflection on the Universal Declaration of Human Rights*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London, hlm 19-21. Dikutip dari Lalu Husni, 2010, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawidjaya, Malang, hlm 110.

### BAB III

## PENGATURAN *OUTSOURCING* DI DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN LAINNYA

### A. Latar Belakang Pengaturan *Outsourcing* di Indonesia

Perburuhan atau Ketenagakerjaan menyangkut dengan berbagai bidang kehidupan manusia sehingga dalam pengaturan di bidang ini tidak cukup hanya memperhatikan bagaimana hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja (pengusaha). Dalam kehidupan pekerja menyangkut berbagai macam persoalan misalnya kebutuhan pokok, kebutuhan sosial kemasyarakatan dan kebutuhan ekonomis, begitu juga dengan pengusaha, dalam menjalankan usahanya juga sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, misalnya : modal, iklim investasi dan berusaha, keamanan dan *political will* dari Pemerintah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek kehidupan yakni sosial ekonomi, budaya, keamanan dan pemerintahan juga sangat berkaitan dengan masalah Hak azasi manusia<sup>147</sup>. Dan sangat tepat dan bijak kiranya dalam mengatur masalah ketenagakerjaan apabila memperhatikan apa yang dikemukakan oleh Lim Sung-Kyu yang menyatakan bahwa untuk membangun ekonomi tidak bisa dilepaskan dari pembangunan di bidang buruhnya :

“apa itu sesungguhnya yang dimaksud dengan pembangunan ekonomi berkelanjutan (*sustainable economic development*)? Saya menyatakan bahwa pembangunan ekonomi adalah omong kosong jika ia hanya berbicara soal strategi financial dan perbankan semata. Pembangunan ekonomi harus dan harus berbicara tentang isu manusia. Ia harus ditujukan untuk kebaikan hidup manusia. Dalam konteks serikat buruh, menurut saya, pembangunan ekonomi adalah perbaikan kondisi kerja, pengadaan upah layak dan penciptaan lapangan kerja yang bermartabat”<sup>148</sup>.

Oleh karena itu Fraksi DPR dalam memulai pembahasannya mengemukakan agar dalam pembentukan UU Ketenagakerjaan harus memperhatikan berbagai aspek kehidupan. Kondisi hukum di bidang

---

<sup>147</sup> Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, hlm.4

<sup>148</sup> Celia Mather, 2009, *Menjinakkan Sang kuda Troya, Perjuangan serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/outsourcing*. TURC, Jakarta, hlm.6

ketenagakerjaan yang ada perlu ditata kembali guna memenuhi tuntutan kebutuhan hukum yang tidak saja didasarkan pada aspek yuridis dan politis, tetapi juga sosiologis dan filosofis. Hal ini memerlukan pengkajian secara cermat dalam kaitannya dengan evaluasi masa lampau, sekarang dan untuk menjangkau masa mendatang<sup>149</sup>.

Sehubungan dengan hal di atas maka pengaturan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan juga tidak terlepas dari berbagai kondisi tersebut. Latar belakang pengaturan *outsourcing* didasari pada kondisi perekonomian Indonesia yang mengalami krisis keuangan pada Tahun 1997-1998 sehingga terjadi penurunan investasi dan melambatnya pertumbuhan sektor swasta<sup>150</sup>. Kondisi ini mendorong Kementerian Koordinator Bidang Ekonomi dan BPPS bekerja sama dengan Bank Pembangunan Asia (ADB) dan Bank Dunia melakukan studi tentang iklim investasi dan produktifitas di Indonesia. Pada saat yang bersamaan sedang berlangsung pula proses persidangan di Lembaga DPR untuk membentuk UU Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Tahun 1997 itu juga dengan UU No.25 Tahun 1997 dimana pengundangan tersebut disambut dengan reaksi penolakan dari kedua belah pihak yakni pihak pekerja maupun pengusaha, sehingga akhirnya UU ini ditunda berlakunya sampai keluarnya UU No.13 Tahun 2003 yang juga mengatur Ketenagakerjaan sekaligus mengganti UU No.25 Tahun 1997 tersebut.

Pembentukan UU Ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan pendapat Weber yang menyatakan bahwa norma-norma dapat terbentuk dengan dua cara, yaitu secara bertahap atau diciptakan secara sengaja dari kebutuhan-kebutuhan dalam masyarakat sendiri. Mereka menentukan aturan-aturan secara bertahap seperti telah ditentukan dalam prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan, sedangkan pembentukan hukum melalui pemesanan dari atas (penguasa pemimpin) merupakan pembentukan hukum secara sengaja, sehingga anggota masyarakat mengikuti saja apa yang dikatakan oleh penguasa atau pemimpin mereka<sup>151</sup>. Dalam kaitan ini Weber mengemukakan bahwa

---

<sup>149</sup> Sekretariat Jenderal DPR RI, *Proses Pembahasan Rancangan UU tentang Ketenagakerjaan*, Buku 1, hlm. 129

<sup>150</sup> Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik*, PT.Soft Media, Medan, hlm. 60

<sup>151</sup> Peters dan Siswosubroto, dalam Juhaya, *Op.cit*, hlm. 49,

kepentingan dapat terjadi oleh adanya kepentingan ekonomis dan kekuasaan politik, serta hasil keputusan dari ahli hukum. Artinya ada pengaruh besar keinginan dari pihak penguasa dalam menentukan isi UU Ketenagakerjaan yang akan dibentuk. Hal ini dapat dilihat pada materi UU Ketenagakerjaan dihubungkan dengan hasil studi yang menunjukkan beberapa hal yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah agar investasi meningkat, diantaranya adalah bahwa adanya beberapa hambatan yang dialami oleh pengusaha di Indonesia yang meliputi ;

1. Ketidakpastian kebijakan ekonomi dan peraturan serta ketidakstabilan ekonomi makro.
2. Korupsi baik di Pemerintah Pusat maupun Daerah.
3. Peraturan Ketenagakerjaan yang lebih menjadi masalah dibandingkan dengan masalah kualitas tenaga kerja.
4. Biaya keuangan (*financing*), lebih menjadi masalah dibandingkan dengan masalah akses.
5. Pajak tinggi, lebih menjadi masalah dibandingkan dengan administrasi pajak dan pabean, dan
6. Ketersediaan listrik.
7. Izin usaha dan operasi Nasional, dll<sup>152</sup>.

Untuk memulihkan perekonomian dan meningkatkan investasi maka pada Tahun 2006 Pemerintah mengeluarkan kebijakan investasi melalui Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan ikim Investasi. Salah satu kebijakan yang ditetapkan adalah melakukan pengkajian terhadap sistem hubungan industrial untuk memperluas kesempatan kerja dengan melakukan perubahan atau revisi terhadap UU Ketenagakerjaan. Inpres ini mengatur kebijakan di bidang ketenagakerjaan yaitu :

- a. Menciptakan hubungan industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja.
- b. Perlindungan dan penempatan TKI di Luar Negeri.
- c. Penyelesaian berbagai perselisihan hubungan industrial secara cepat, murah dan berkeadilan.
- d. Mepercepat proses penerbitan perizinan ketenagakerjaan.
- e. Penciptaan pasar tenaga kerja yang fleksibel dan produktif.
- f. Terobosan paradigma pembangunan transmigrasi dalam rangka perluasan lapangan kerja.

---

<sup>152</sup> *Asian Development Bank*, 2005 sebagaimana dikutip dari Agusmidah, *ibid*, hlm. 61

Langkah yang dilakukan oleh Pemerintah selanjutnya pada waktu itu adalah dengan menyusun draft perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan dengan menitikberatkan pada beberapa hal yang dinilai sangat memberatkan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Hal yang tersebut adalah :

- 1) PHK, pesangon dan hak-hak pekerja/buruh lainnya
- 2) Perjanjian Kerja Bersama;
- 3) Ketentuan mengenai pengupahan
- 4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- 5) Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain (outsourcing)
- 6) Izin mempekerjakan pekerja Asing;
- 7) Ketentuan tentang PHK dan pesangon;
- 8) Ketentuan mengenai istirahat panjang<sup>153</sup>.

Pemerintah mempertimbangkan secara serius pendapat yang berkembang di dalam masyarakat yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia bisa tumbuh jika Indonesia menerapkan sistem fleksibilitas pasar kerja dimana peran Negara (pemerintah) dalam mengatur hubungan pekerja dengan pemberi kerja dikurangi. Hal ini diperkuat pula dengan hasil pengkajian yang dilakukan oleh Bappenas yang menyimpulkan perlunya perbaikan dalam beberapa hal termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Walaupun pada sisi lain hasil studi menunjukkan fakta bahwa tidak ada kaitan yang relevan antara regulasi dalam ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan yang melindungi hak pekerja/buruh terhadap tingkat pertumbuhan lapangan kerja<sup>154</sup>, justru nampaknya yang menjadi kunci penting adalah bagaimana menciptakan iklim perburuhan yang kondusif agar para pengusaha/investor merasa nyaman membuka usahanya di Indonesia<sup>155</sup>. Melalui beberapa kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah maka diberlakukanlah sistem fleksibilitas tenaga kerja dalam hubungan industrial. Fleksibilitas tenaga kerja adalah keleluasaan pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja, termasuk mengubah jam kerja. Hal ini sering mensyaratkan pengaturan tenaga kerja secara minimal (tidak ada upah minimum dan lemahnya serikat buruh)<sup>156</sup>.

---

<sup>153</sup> Lampiran Instruksi Presiden No.3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi, 27 Pebruari 2006.

<sup>154</sup> Agusmidah, *Op.cit*, hlm. 325

<sup>155</sup> ILO, 2004, *Seri Rekomendasi Kebijakan Kerja Layak dan Penanggulangan Kemiskinan di Indoensia, dimensi Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Makro dan Sektoral*, Jakarta.

<sup>156</sup> Agusmidah, *op.cit*, hlm. 326

Menurut Refrison Baswir fleksibilitas kerja adalah konsep yang diperjuangkan oleh para pengusaha agar memberi keleluasaan pada mereka mengatur hak-hak buruhnya<sup>157</sup>. Menurutnya, pendapat yang mengemukakan bahwa fleksibilitas tenaga kerja akan mengurangi pengangguran adalah bersifat manipulatif karena pengusaha selalu akan mengutamakan efisiensi. Selanjutnya dia juga membantah pendapat yang mengatakan bahwa fleksibilitas tenaga kerja akan menarik investasi untuk masuk karena berdasarkan hasil *survey the economics*, masalah ketenagakerjaan menduduki peringkat terakhir dari tujuh hambatan investasi karena masih kalah dibanding hambatan lain yakni masalah korupsi, kepastian hukum, pajak dan infrastruktur.<sup>158</sup>

Fleksibilitas pasar tenaga kerja merupakan alat yang telah dipergunakan oleh sebagian besar Negara-negara di dunia perindustrian lebih dari 20 tahun yang lalu. Menurut Borbely Szilvia<sup>159</sup> fleksibilitas tenaga kerja dapat dilihat dua sudut pandang yang memandang sisi baik dan buruknya. Kebaikan fleksibilitas adalah : “ *at its best, flexibilitas can mean minimum standards of work enforced thruogt the law; and it means employers in partnership with unions, developing a highly motivated, adaptable and committed staff through investing in the skills of the workforce and guaranteeing security. Flexibility can also mean increasing workers’ choices, as well as promoting equal opportunities and promoting family friendly policies which should be an integral part of positive flexibility*”<sup>160</sup>

Terjemahan bebasnya : “yang terbaik dari fleksibilitas dapat berarti standard pekerjaan minimum yang dapat dikuatkan/dipaksakan melalui hukum; dan ini berarti pemberi kerja bekerja sama dengan serikat pekerja mengembangkan sistem kerja bermotivasi tinggi, kemampuan menyesuaikan diri dan memasukkan pekerja sebagai investasi dalam membina keterampilan di tempat kerja dan memberi jaminan keamanan mereka. Fleksibilitas dapat juga berarti meningkatkan aneka pilihan pekerja, seperti halnya peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan dan mengedepankan kebijakan ramah keluarga, yang harus menjadi satu bagian integral dari fleksibilitas positif”

Sedangkan keburukan dari fleksibilitas adalah :

“ *at worst flexibility, means weak labour laws, casualised or long hours, little say for employees in how their working lives are orginzed, and management right to make them work unsosial or unpredictable hours;* terjemahan bebasnya berarti bahwa :” hal paling buruk dari fleksibilitas

---

<sup>157</sup> Pikiran Rakyat, 2006, *Fleksibilitas Kerja di sejumlah Negara*, 1 Mei 2006

<sup>158</sup> *Ibid.*

<sup>159</sup> Borbely Szilvia, *Labour Market Flexibility*, dalam

<http://www.mszeib.hu/eng/papers/labour.html>

<sup>160</sup> *Ibid*

berarti Undang-undang perburuhan yang lemah, jam kerja yang tidak tetap atau jam kerja yang panjang, tidak terorganisir dalam serikat pekerja dan suatu manajemen yang membuatnya bekerja tidak secara sosial atau jam kerja yang tidak dapat diprediksi.

Berdasarkan keterangan yang dikemukakan oleh Borbelly tersebut bahwa sebenarnya sistem fleksibilitas tenaga kerja atau yang lebih kita kenal dengan *outsourcing* tidak hanya mempunyai kelemahan dan kejelekan kepada pekerja tetapi juga mempunyai banyak kelebihan dan kebaikan. Hal itu dapat berdampak positif kepada pekerja asal pekerja mempunyai keahlian sehingga mempunyai daya tawar yang tinggi dengan pemberi kerja tidak hanya sekedar menerima apa yang telah ditentukan oleh pemberi kerja. Hal ini dapat terjadi apabila didukung oleh adanya pengaturan yang jelas tentang sistem tersebut. Yang menjadi permasalahan bagi pekerja *outsourcing* terutama di Indonesia adalah bahwa pekerja kebanyakan tidak mempunyai keahlian sehingga mereka tidak mempunyai daya tawar yang tinggi terhadap pemberi kerja. Kondisi ini diperparah pula dengan pengaturan yang tidak jelas sehingga dalam pelaksanaannya pekerja yang di *outsourcing* itu disamaratakan saja oleh pemberi kerja. Dengan kata lain mereka dipekerjakan pada pekerjaan yang sama dengan upah yang sama padahal ada diantara mereka yang mempunyai kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi.

*Outsourcing* mempunyai kelebihan sekaligus juga mempunyai kelemahan, hal ini dapat dilihat dari tujuan dilakukannya *outsourcing*. Dari sisi pengusaha, penerapan *outsourcing* ingin meningkatkan kemampuan/kompetensi agar mempunyai keunggulan dalam persaingan berusaha atau setidaknya dapat mempertahankan keunggulannya. Biasanya kompetensi perusahaan yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan berkaitan dengan harga produk, mutu produk dan layanan. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lain untuk menyelesaikan pekerjaan dalam rangka menjaga dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam harga, mutu produk dan layanan. Keunggulan lain dari *outsourcing* bagi

pemberi kerja/perusahaan sebagaimana dikemukakan oleh Fred Higs<sup>161</sup> adalah :

- a. Menghindari tanggung jawab hukum pemberi kerja kepada pekerja. pengurangan biaya pekerja untuk meningkatkan keuntungan. apa yang dilakukan perusahaan sering legal saja.
- b. Menyingkirkan lebih banyak buruh dari lingkup kesepakatan negosiasi.
- c. Mengelola anggaran dengan lebih fleksibel
- d. Memanipulasi angka tenaga kerja.

Mochtar Pakpahan menyebutkan kebaikan *outsourcing* dari sisi pengusaha adalah untuk mengefisienkan biaya produksi dan resiko pekerjaan<sup>162</sup>. Sementara, 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 paling bermutu dengan biaya terendah<sup>163</sup>. Sehat Damanik mengemukakan bahwa manfaat *outsourcing* bagi pengusaha antara lain adalah :

- a. Perusahaan akan menjadi unggul karena melakukan pekerja lebih focus di bidangnya, karena hanya mengelola *core business*.
- b. Membagi resiko usaha kepada pihak lain
- c. Mengurangi terjadinya investasi dana *capital* pada bagian-bagian usaha yang bukan inti perusahaan
- d. Mengurangi biaya operasional
- e. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri<sup>164</sup>.

Selain manfaat bagi pengusaha, *outsourcing* juga bermanfaat bagi Pemerintah yakni untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi. Manfaat bagi masyarakat khususnya pekerja bahwa pelaksanaan *outsourcing* melalui aktivitas industri di daerah akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat dan berkembangnya infra struktur sosial, budaya kerja,

---

<sup>161</sup> Celia Mather, 2009, *Op.cit*, hlm.36

<sup>162</sup> Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, 2003, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No.13 Tahun 2003*, PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, hlm. 116-118

<sup>163</sup> Jehani Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 1-2

<sup>164</sup> Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm. 40-41



disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi dengan demikian dapat mengurangi pengangguran.<sup>165</sup>

## 1. Sejarah Pengaturan *Outsourcing* Dalam Peraturan Perundang-Undangan Indonesia.

Pengaturan *outsourcing* di Indonesia dapat dibagi dalam 2 masa yakni :

### a. Sebelum Kemerdekaan :

Pengaturan *outsourcing* sudah ada sejak zaman penjajahan yang pengaturannya terdapat pada ketentuan Pasal 1601 b KUHPer yang menyebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayar sejumlah harga. Sebelum adanya ketentuan Pasal 1601 KUHPer, di Indonesia sistem yang sama dengan *outsourcing* sudah pernah diterapkan yakni pada Zaman Pemerintahan Hindia Belanda, misalnya di Daerah Deli Serdang, kebijakan *outsourcing* diatur oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda melalui Peraturan Nomor 138 tentang *Kuli Ordonantie*. Peraturan tersebut kemudian direvisi lagi dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Gubernur Jendral Pemerintah Hindia Belanda Nomor 78. Ketentuan ini mengatur tentang adanya permintaan untuk penyerapan tenaga kerja secara besar-besaran dari wilayah lain untuk dieksploitasi agar dapat memenuhi permintaan pasar terhadap rempah-rempah<sup>166</sup>. Sistem pada *Koeli Ordonantie* menggambarkan konsep *outsourcing* tenaga kerja yang pada dasarnya mengumpulkan tenaga kerja, lalu dipekerjakan di suatu tempat yang membutuhkan jasanya. Pemerintah kolonial Hindia Belanda membuat program besar-besaran dalam upaya menghasilkan barang-barang devisa di pasar internasional. Salah satu

---

<sup>165</sup> *ibid*

<sup>166</sup> Reza Nasution, "1880 Cremer, Kuli Ordonansi dan Poenali Sanksi", [http://tembakaudeli.blogspot.com/2013/03/1880\\_cremer-kuli-ordonansi-poenale.html](http://tembakaudeli.blogspot.com/2013/03/1880_cremer-kuli-ordonansi-poenale.html), diakses, 30 Januari 2014

upaya adalah membuka investasi di sektor perkebunan di daerah Deli Serdang<sup>167</sup>.

Peraturan tersebut dikeluarkan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif seraya membuka lapangan kerja bagi para penganggur yang miskin. Regulasi ini kemudian mampu mendorong laju investasi sektor perkebunan tembakau di Deli sesuai regulasi yang sudah dikeluarkan yang mengatur tentang ketentuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja (*koeli*) perkebunan maka pada Tahun 1879 dibentuklah organisasi yang diberi nama '*Deli Planters Vereeniging*.' Organisasi tersebut bertugas untuk mengordinasikan perekrutan tenaga kerja yang murah. Selanjutnya, *Deli Planters Vereeniging* ini membuat kontrak dengan sejumlah biro pencari tenaga kerja untuk mendatangkan buruh-buruh murah secara besar-besaran terutama dari daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur<sup>168</sup>.

Untuk melakukan pencarian tenaga kerja maka *Deli Planters Vereeniging* bekerja sama dengan para Lurah, para Kepala Desa, para calo tenaga kerja, untuk mengangkut kaum Bumi Putra meninggalkan kampung halamannya menuju tanah perkebunan. Mereka kemudian diangkut ke Batavia, dan di Batavia mereka wajib "menandatangani" perjanjian kontrak yang saat itu disebut sebagai *Koeli Ordonantie*. Konon orang Jawa lah yang saat itu tepat untuk melakukan pekerjaan tersebut, sifat yang mudah mengalah dan mudah diajak kompromi adalah pilihan utama dari orang-orang tersebut, tetapi juga perlu diingat bahwa saat itu pun sudah ada perjanjian kontrak kerja, yang sama-sama menyetujui tentang hak dan kewajiban masing-masing, hal ini terlepas apakah kemudian terdengar bahwa kontrak (*ordonantie*) tersebut banyak dilanggar oleh si pelaksana itu sendiri, konon justru si pelaksana itulah yang lebih berkuasa dari pada si pemilik investasi<sup>169</sup>.

---

<sup>167</sup> Dian Agung Wicaksono dan Mochammad Adib Zain, 2013, *Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan Outsourcing di Indonesia : Diskursus Norma dan Implementasi Norma*, Prosiding, Konfrensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, P2HK FH.Universitas Brawijaya Malang, hlm.13

<sup>168</sup><http://www.wikimu.com/News/Print.aspx?id=5593>, diakses 17 Januari 2014, jam 13.20

<sup>169</sup> [www.jeanverohumanresourceindonesia.blogspot.com](http://www.jeanverohumanresourceindonesia.blogspot.com), diakses 17 Januari 2014 pukul 13.20

Di Daerah Jawa pun sudah dikenal *outsourcing* misalnya pada masa pendudukan Belanda sekitar Abad XIX, sistem *outsourcing* juga sudah dikenal dalam kehidupan buruh (*koeli*) pelabuhan di Tanjung Priok. Menurut penelitian yang dilakukan Razif, aktivis Institut Sejarah Sosial Indonesia (ISSI), para buruh Pelabuhan Tanjung Priok direkrut oleh kelompok buruh yang disebut sebagai “animer”. Oleh para animer, tenaga kerja itu biasanya didatangkan dari Jawa Barat. Secara *getok-tular*, dari mulut ke mulut, kaum muda di perkampungan Lebak, Banten, Cianjur, mereka berbondong-bondong menjual tenaganya. Di kampungnya, produksi pertanian tidak lebih menjanjikan dibanding migrasi ke Tanjung Priok dimana bisa memperoleh “uang” dari upah memburuh<sup>170</sup>.

Secara global bahwa *outsourcing* di Indonesia sudah sejak lama, jika dibandingkan dengan perkembangan di Negara-negara sebagaimana dikemukakan oleh Lenny Rachmad bahwa *Outsourcing* timbul sejak lahirnya Revolusi Industri di Inggris. Saat itu upah buruh sangat rendah. Pengawasan dan penetapan upah belum diatur dalam hukum yang mengikat. Karena kedua hal tersebut pada 1830-an industri tekstil Inggris menjadi sangat efisien. Hal ini mengakibatkan pemilik pabrik tekstil di India kalah bersaing, sehingga mereka mendelegasikan pekerjaan tersebut ke Inggris. *Outsourcing* juga diberlakukan pada masa awal sejarah Amerika Serikat. Pembuatan rel kereta api diserahkan kepada para pekerja di Skotlandia dengan bahan mentah yang diimpor dari India<sup>171</sup>.

Di era modern *outsourcing* dimulai pada 1947, ketika *Automatic Data Processing*, suatu perusahaan jasa yang berkedudukan di Roseland, Amerika Serikat, menerima pekerjaan pemrosesan data dari para pelanggan. Pada dasawarsa 1970-an skema *outsourcing* berkembang pesat. Ketika itu berbagai perusahaan komputer di Amerika Serikat menyerahkan pekerjaan memproses data pajak karyawan (*payrolls*) kepada penyedia jasa di luar perusahaan. Hal ini berlangsung sampai pada 1980-an dengan cakupan yang lebih luas seperti jasa akuntansi, penagihan, dan memproses data.

---

<sup>170</sup> <http://www.wikimu.com/News/Print.aspx?id=5593>, diakses 17 Januari 2014 pukul 13.30

<sup>171</sup> Lenny Rachmad, [pplawyer.com/download/article](http://pplawyer.com/download/article) - Op.cit, diakses 16 Februari 2015

Menurut Leni Rahmad, di Indonesia sistem ini baru berkembang beberapa tahun terakhir. Beberapa pekerjaan antara lain pelayanan kebersihan, penyedia makanan, tenaga pengamanan, penagihan kartu kredit, parkir gedung, kurir, sudah diserahkan kepada pihak di luar perusahaan. Pernyataannya ini disimpulkan berdasarkan pengaturan yang secara nyata baru ada pada UU Ketenagakerjaan<sup>172</sup>.

Berkembangnya sistem *outsourcing* di Indonesia dipengaruhi oleh pasar tenaga kerja Indonesia yang berubah cepat akhir-akhir ini. Jumlah pekerja yang terlibat dalam proses produksi meningkat pesat karena Indonesia berkembang menjadi Negara industri baru yang disebabkan oleh persoalan ledakan populasi mendorong sehingga menyusutnya jumlah tanah agricultural dan perubahan masyarakat Indonesia dari yang dahulu terutama berbasiskan pertanian menjadi masyarakat industri. Industrialisasi dipengaruhi oleh masuknya modal asing, mengakibatkan semakin banyak warga masyarakat Indonesia beralih dari sektor agrikultur masuk ke dalam sektor industri di perkotaan maupun perdesaan<sup>173</sup>.

Berdasarkan uraian dan sejarah pelaksanaan *outsourcing* dapat diketahui bahwa sistem ini sudah ada sejak dahulu sampai sekarang sehingga cara secara historis keberadaannya sudah tidak asing lagi bagi bangsa Indonesia. Secara filosofis bahwa sistem *outsourcing* ini bertujuan untuk memberikan kesempatan untuk mendapat pekerjaan bagi rakyat terutama bagi rakyat yang tidak punya apa-apa sebagai modal meski di dalam pelaksanaannya seperti perbudakan dengan polesan hubungan kerja modern.

#### b. Setelah Kemerdekaan

Pengaturan tentang pemborongan pekerjaan, sebenarnya sudah diatur sejak zaman belanda. Sebelum diundangkannya UU Ketenagakerjaan, *Outsourcing* diatur dalam Pasal 1601 b KUHPer, Pasal tersebut mengatur

---

<sup>172</sup> *Ibid*

<sup>173</sup> Guus Heerma van Voss, 2012, *Bab-bab tentang hukum perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, hlm. 6.

bahwa pemborongan suatu pekerjaan adalah kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga. Tetapi pengaturan dalam KUHPer masih belum lengkap karena belum diatur terkait pekerjaan yang dapat di*outsourcing*kan, tanggung jawab perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan jenis perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja *outsourcing*<sup>174</sup>.

Walaupun sudah lama dikenal di Indonesia tetapi tidak berkembang cepat karena terkendala oleh kurangnya pengaturan dalam peraturan perundang-undangan, bahkan tidak pernah diatur dalam suatu UU sebelum keluarnya UU Ketenagakerjaan. Sebelumnya ada peraturan yang berkaitan dengan *outsourcing* di bidang pertambangan yang diatur dalam UU No. 40/Prp tahun 1960 tentang Pertambangan MIGAS. Menurut UU ini kuasa pertambangan diserahkan kepada perusahaan asing dengan batas waktu tertentu dan dengan ancaman pidana apabila terjadi pelanggaran terhadap penyerahan kuasa pertambangan. hal ini dapat dilihat pada UU tersebut yang menyatakan bahwa penyerahan pelaksanaan kekuasaan negara atas kekayaan nasional berupa bahan-bahan galian bumi Indonesia tidaklah dapat dilakukan begitu saja, oleh karena bahan-bahan galian tersebut masing-masing mempunyai sifat-sifat khusus dan mempunyai nilai yang berlainan bagi bangsa Indonesia dan negara. Maka itu, mengingat akan hal-hal itu, bahan-bahan galian dibagi dalam tiga golongan yang menentukan kepada siapa pelaksanaan itu dapat diberikan. Dan oleh karena pelaksanaan itu berarti penguasaan pertambangan bahan galian maka dalam dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi ini pelaksanaan kekuasaan negara itu disebut pengusahaan, dan yang menjalankan pengusahaan itu pelaksana perusahaan<sup>175</sup>.

---

<sup>174</sup>[www.wangmuba.com](http://www.wangmuba.com), diakses 27 Januari 2013, pukul 15.00

<sup>175</sup> Penjelasan Umum UU No.40 Prp Tahun 1960 tentang Pertambangan MIGAS.

Pada awalnya pemborongan pekerjaan memang dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya sebagai kegiatan penunjang bukan kegiatan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan utama/inti (*core activity*) seperti di perusahaan perkebunan dan pertambangan. Pertambangan minyak dan gas bumi dianggap sebagai cikal bakal *outsourcing* di Indonesia. Dalam pelaksanaannya pekerjaan pertambangan tersebut didasarkan pada UU No. 40/Prp Tahun 1960 tentang Pertambangan MIGAS yang memuat ketentuan:

1. Pertambangan dan kekayaan alam yang terkandung dalam bumi (MIGAS) hanya diusahakan oleh negara dan dalam hal ini oleh perusahaan negara semata-mata;
2. Menteri dapat menunjuk pihak lain sebagai kontraktor untuk perusahaan negara tersebut apabila diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang belum dapat atau tidak dapat dikerjakan sendiri.

Setelah pengaturan dalam UU No.40 Tahun1960 baru kemudian ada pada UU Ketenagakerjaan, sedangkan di dalam UU No.25 Tahun 1997 sebagai cikal bakal UU Ketenagakerjaan tidak ada mengatur masalah *outsourcing*. Hal ini dapat diperhatikan pada RUU Ketenagakerjaan yang diajukan Pemerintah pada Tahun 1996, dalam RUU ini tidak ditemukan rumusan atau konsep tentang *outsourcing* sebagaimana saat ini terdapat pada ketentuan Pasal 64. Artinya sejak awal perumusan UU Ketenagakerjaan tidak ada rencana untuk mengatur *outsourcing* sebagaimana juga pada peraturan-peraturan sebelumnya tentang ketenagakerjaan atau perburuhan. Rumusan Pasal 64 RUUK pada waktu itu memuat materi yang berbunyi “Pemerintah menetapkan tata kerja mediator lembaga kerja sama Tripartit daerah dan pegawai perantara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial”<sup>176</sup>. Bahkan di dalam Daftar Inventarisasi Masalah (selanjutnya disebut dengan DIM) RUUK pun tidak ditemukan tentang *outsourcing* ini<sup>177</sup>.

---

<sup>176</sup> Setjen DPR-RI, 2010, *Proses Pembahasan RUU Ketenagakerjaan*, Buku I, Jakarta, hlm. 38

<sup>177</sup> *Ibid*, hlm. 274

Namun demikian dapat difahami bahwa pada waktu penyusunan RUU Ketenagakerjaan kondisi perekonomian Indonesia yang sedang mengalami krisis ditambah lagi adanya perlawanan dari masyarakat pekerja dan pengusaha terhadap berlakunya UU No.25 Tahun 1997 sehingga mengalami beberapa kali penundaan berlakunya. Hal ini mendorong Pemerintah untuk menyusun RUU Ketenagakerjaan yang lebih mencerminkan aspirasi kedua belah pihak, dan hasilnya malah mengakomodasi juga kepentingan dunia global dengan menerima konsep fleksibilitas pasar kerja dengan masuknya rumusan *outsourcing* sebagaimana terdapat di dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Kehadiran UU Ketenagakerjaan ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan para pelaku industrial dan *stakeholders* lainnya yang menurut Solly Lubis<sup>178</sup> disebutkan sebagai Hukum Ketenagakerjaan yang akomodatif sebagai tujuan diadakannya regulasi ketenagakerjaan secara keseluruhan. Pada kenyataannya dalam membentuk regulasi di bidang ketenagakerjaan pemerintah kesulitan dalam menciptakan Hukum Ketenagakerjaan yang akomodatif yang dapat diterima oleh semua *stakeholders* yang terlibat, terutama pekerja dan pengusaha, sehingga oleh A.Uwiyono<sup>179</sup> diistilahkan sebagai Hukum Ketenagakerjaan berada pada persimpangan jalan karena mengatur dua kepentingan yang saling berbeda bahkan saling berbenturan.

### **3. Proses terbentuknya *Outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan**

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa pada mulanya UU Ketenagakerjaan yang dikenal juga sebagai Paket 3 UU Perburuhan, merupakan hasil pembahasan dari RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut RUU PPK) yang sudah mengalami beberapa kali penundaan dalam memberlakukan pada masyarakat. Menurut kalangan buruh dan serikat buruh Paket 3 Hukum Perburuhan disebut sebagai produk hukum cerminan kekalahan kedaulatan Negara (*state Sovereignty*) terhadap otoritas modal dalam

---

<sup>178</sup> Agusmidah, *Opcit*, hlm. 266.

<sup>179</sup> A. Uwiyono, 2003, *Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Jurnal Hukum Bisnis Vol 22 Jan-Peb 2003*, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, Jakarta.

mengatur hubungan perburuhan<sup>180</sup>. Penilaian yang bernada negatif seperti ini dapat difahami jika kita lihat sejarah dan kronologis terbentuknya UU Ketenagakerjaan mulai dari penyusunan RUU yang tidak mempunyai Naskah Akademik sampai beberapa kali ditunda berlakunya sampai dinyatakan berlaku.

Pada waktu penyusunan RUU PPK rumusan *outsourcing* tidak ditemukan sama sekali sampai berhasilnya dibentuk UU No.25 Tahun 1997. Berdasarkan risalah persidangan pun tidak ditemukan substansi yang membahas tentang masalah tersebut namun tiba-tiba pada waktu UU Ketenagakerjaan diundangkan ternyata banyak materi dari RUU itu yang berubah termasuk pengaturan tentang *outsourcing* yang diatur pada Pasal 64 – 66. Pembahasan mengenai RUUK dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) setelah ditunda beberapa kali, dilakukan lagi pada waktu Pemerintah yang dipimpin oleh Presiden Abdurrahman Wahid. Pemerintah mengajukan tiga RUU ke DPR untuk dilakukan pembahasan. Pada waktu itu Departemen Tenaga Kerja dipimpin oleh Bomer Pasaribu.

Perumusan dan pembahasan *outsourcing* terjadi pada waktu sidang Pansus DPR menyerahkan pembahasan beberapa materi yang tidak bisa diselesaikan kepada suatu tim untuk memperhalus bahasa dan meluruskan rumusan dalam RUUK tersebut. Berdasarkan hasil kajian Jafar Suryomenggolo<sup>181</sup> perumusan mengenai *outsourcing* dimulai karena adanya inisiatif dari Said Iqbal sebagai salah satu anggota Tim Kecil perwakilan pekerja. Dikatakan inisiatif karena pada draft naskah DPR hal yang satu ini tidak terumuskan secara khusus melainkan masuk dalam bentuk pemborongan pekerjaan. Inisiatif untuk memasukkan *outsourcing* oleh Said Iqbal dipengaruhi oleh pengalaman di tempat kerjanya perusahaan Jepang yang sebagian besar sudah mempraktikkan *outsourcing* dengan kata lain sudah merajalela, oleh karena itu harus diatur kalau tidak berbahaya<sup>182</sup>. Perumusan soal *outsourcing* memang banyak diajukan oleh Tim Kecil<sup>183</sup>.

---

<sup>180</sup> Jafar Suryomenggolo, 2007, *Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Apa, Siapa dan Bagaimana*, TURC, cet. II, Jakarta, hlm. 3

<sup>181</sup> Ibid, Hlm. 31

<sup>182</sup> Ibid

<sup>183</sup> *ibid.*



Meskipun pembahasan mengenai RUUK ini membutuhkan waktu yang sangat lama tetapi khusus untuk pembahasan *outsourcing* tidak banyak mengalami kesulitan dan perdebatan yang panjang karena para pihak sepakat bahwa *outsourcing* merupakan hal yang baru dan anggota tim banyak yang tidak mengetahui dan faham yang berkaitan dengan *outsourcing* sehingga memerlukan waktu untuk belajar dulu, apalagi pihak Apindo memang menginginkan adanya legalitas dari praktik yang selama ini telah dijalankan. Sehingga terjadi kesepakatan untuk mencantumkan secara eksplisit istilah *outsourcing* sebagai bentuk dari pemborongan pekerjaan. Menurut Rekso Ageng Herman sebagai yang ditugasi oleh DPR sebagai Ketua Tim Kecil pada awalnya dalam RUUK istilah yang dipergunakan adalah *outsourcing* tapi pada waktu persidangan akhir istilah tersebut sudah menjadi istilah lain<sup>184</sup>. Dihubungkan dengan pendapat Weber pemuatan materi sistem *outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan yang merupakan faktor kepentingan<sup>185</sup> dalam hal ini kepentingan pemilik modal atau pengusaha.

Berkaitan dengan Tim Kecil yang dimaksud disini adalah sebuah tim yang dibentuk oleh DPR yang dikomandoi oleh Jacob Nuwawea selaku Ketua Panitia Khusus (Pansus) pada waktu itu, didukung oleh anggota Komisi VII DPR RI, sejumlah pengurus Serikat Buruh, wakil dari Apindo dan 3 orang Dosen Hukum Perburuhan dari Fakultas Hukum mewakili pihak Perguruan Tinggi. Pembahasan RUUK dan RUUPHI mengalami kemandegan karena situasi politik pada waktu yang sedang tidak stabil berkaitan dengan kasus Presiden Abdurrahman Wahid. Sehingga perhatian DPR lebih terfokus pada situasi tersebut sampai pada akhirnya terjadi pergantian Presiden. Perubahan kepemimpinan Negara yang digantikan oleh Megawati Sukarnoputri menjadi Presiden serta merta merubah kedudukan Jacob Nuwa Wea menjadi Menteri Tenaga Kerja sehingga berpengaruh pada kewenangannya yang makin besar dalam menyelesaikan RUUK dan RUUPPHI.

Jika diperhatikan proses pembahasan dapat diketahui bahwa ketiga Paket Hukum Perburuhan yang dibentuk lebih didasarkan pada motif politik yang didorong oleh liberalisasi ekonomi Indonesia dalam pasar bebas. Desakan

---

<sup>184</sup> Rekso Ageng Herman, dalam Jafar Suryomenggolo, *ibid*

<sup>185</sup> Peters dan Siswosubroto, dalam Juhaya, *Op.cit*, hlm. 49

globalisasi ekonomi untuk meninggalkan asas proteksi buruh memang sangat terasa selama pembahasan RUUK. Namun demikian kepentingan partai juga terselip didalamnya sehingga dapat dikatakan bahwa faktor ekonomi ditunggangi motif politik untuk menghasilkan kekuasaan politik yang lebih luas. Dalam proses pembentukan dan pembahasan dapat diidentifikasi beberapa hal yang bermasalah yakni ; proses pembentukan sebagai tolak ukur konstitusional kinerja DPR, masalah transparansi selama proses, lemahnya daya tawar buruh di Parlemen, perlunya pembenahan internal Serikat Buruh dan kematian hukum perburuhan di tangan para ahlinya sendiri<sup>186</sup> .

Sebagaimana hasil studi yang dilakukan oleh Jafar Suryamenggala yang menyatakan bahwa :

“dalam proses pembahasan yang dipimpin oleh Surya Chandra Surapaty sebagai pengganti Jacob Nuwa Wea yang memang kurang memahami masalah perburuhan sering mengalami kendala, sebagai contoh Pansus kebingungan menentukan RUU mana yang lebih dahulu dibahas apakah RUUK atau RUUPPHI, dalam proses perjalanan pembahasan pun tidak ada dari kedua RUU itu yang betul-betul selesai dibahas. Sidang-sidang pembahasan kedua RUU itu tidak pernah mencapai korum dan kelanjutannya sendiri Nampak mulai kabur. Terlebih lagi ketika bulan Juli 2002 serikat Buruh secara tegas menolak pengesahan RUU itu”<sup>187</sup>

Melihat keadaan yang demikian maka Jacob Nuwa Wea mengambil alih proses pembahasan karena kecewa atas hasil pembahasan DPR. Beliau mengadakan pertemuan dengan wakil-wakil Serikat Buruh dan pengusaha di kantornya pada tanggal 21 Agustus 2003. Pertemuan tersebut tidak membuahkan hasil karena Serikat Buruh tetap menolak. Oleh karena itu pada pertengahan September 2003 Jacob Nuwa Wea melakukan pertemuan tertutup dengan DPR<sup>188</sup>. Dengan adanya aksi penolakan yang dilakukan terus oleh Serikat Buruh sampai penolakan tanggal 23 September 2002 Jacob Nuwa Wea mengusulkan adanya pertemuan antara Serikat Buruh dengan pengusaha. Pertemuan pada akhirnya menghasilkan peraturan perburuhan yang bersifat liberal dan menciptakan pasar kerja yang lentur (*flexible labour market*).

---

<sup>186</sup> *Ibid.*

<sup>187</sup> *Ibid*, hlm. 14

<sup>188</sup> Suara Pembaruan, 13 September 2003

Sesuai dengan hasil kajian dalam Risalah Persidangan dan pembahasan RUUK dihubungkan dengan hasil kajian Jafar Suryomenggolo maka dapat diketahui bahwa perumusan konsep *outsourcing* tidak dirumuskan sejak awal oleh pemerintah dalam draft RUU dan tidak pula dirumuskan atau diusulkan oleh DPR atau Pansus yang membahas RUUK tetapi muncul pada waktu pertemuan-pertemuan yang dilakukan oleh Tim Kecil yang pada mulanya diketuai oleh Jacob Nuwa Wea. Dengan kata lain proses perumusannya tidak melalui prosedur yang seharusnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena perumusan yang tidak melalui prosedur yang benar maka ketentuan kaidahnya pun tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan pada umumnya yakni setiap materi yang diatur selalu diberikan pengertian mengenai istilah dan makna yang terkandung di dalamnya.

Selanjutnya agar tidak terjadi bermacam penafsiran oleh siapapun maka untuk tiap materi diberikan penjelasan pada bagian Penjelasan Pasal demi Pasal. Hal ini tidak ditemukan pada pengaturan *outsourcing*. Begitu juga pengaturan sanksi seyogyanya untuk pelaksanaan *outsourcing* agar berjalan dengan baik sesuai dengan pengaturan *outsourcing* yang dibuat dengan persyaratan yang begitu ketat tetapi tidak diatur tentang sanksi bagi pemberi kerja atau perusahaan pemborongan dan perusahaan penyedia jasa yang melanggar persyaratan pelaksanaannya.

Berkaitan dengan materi yang tidak jelas rumusan/konsep normanya akan menimbulkan ketidakpastian hukum kepada pekerja, sebagaimana dikemukakan oleh Ismail bahwa, untuk menciptakan kepastian hukum dalam suatu peraturan perundang-undangan harus terpenuhi beberapa syarat antara lain Norma hukum itu harus mempunyai kejelasan konsep.<sup>189</sup>

## **B. Rumusan Norma /konsep *Outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan**

Pengaturan *outsourcing* di dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia baru ditemui di dalam UU Ketenagakerjaan tepatnya diatur dalam 3

---

<sup>189</sup> Ismail, 2007, *Perkembangan Hukum Pertanahan, Pendekatan EkonomiPolitik:Perubahan pilihan kepentingan, nilai sosial dan kelompok diuntungkan*, Penerbit Kerjasama HuMa, Jakarta dan Magister Hukum UGM, Yogyakarta. hlm. 24, sebagaimana dikutip dari Kurnia Warman, *Op.cit*, hlm. 135.

pasal yakni dari Pasal 64-66. Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam Pasal 64 maupun dalam Penjelasannya, karena dalam Pasal tersebut dipergunakan istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Adanya istilah yang berbeda pada praktik sehari-hari disebabkan oleh karena tidak adanya pengaturan yang jelas di dalam UU Ketenagakerjaan mulai dari pengertian terhadap istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja sehingga setiap orang bebas menafsirkan sendiri, dan yang lebih populer diterjemahkan menjadi istilah *outsourcing* dan diterjemahkan kembali ke dalam Bahasa Indonesia dengan alih daya.

Selanjutnya jika ditelusuri pada bagian Penjelasan dari UU Ketenagakerjaan apakah ada penjelasan yang khusus tentang kedua istilah tersebut, ternyata bunyi Penjelasan ketentuan Pasal 64 hanya disebutkan “cukup jelas”. Dengan kata lain UU Ketenagakerjaan ini telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan/ penyediaan jasa pekerja/buruh<sup>190</sup>.

Isi keseluruhan ketentuan tersebut terdiri dari 3 pasal yakni dari Pasal 64, 65 dan 66. Ketentuan Pasal 64 berbunyi : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Rumusan ketentuan dalam Pasal 64 menggabungkan penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan dan penyediaan jasa pekerja yang kemudian dikenal menjadi *outsourcing*. Dalam konteks hukum hal ini menurut penulis merupakan dua hal yang berbeda<sup>191</sup>. Namun dapat diartikan bahwa menurut UU Ketenagakerjaan ada 2 jenis *outsourcing* yakni *outsourcing* tentang pekerjaan dan *outsourcing* tentang pekerja. Perjanjian pemborongan objek perjanjiannya adalah pekerjaan, sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja objeknya adalah pekerja atau orang yang akan ditempatkan/dipekerjakan di tempat kerja pemberi kerja.

---

<sup>190</sup> Abdul Khakim, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 72

<sup>191</sup> Khairani, 2012, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya ) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya*, Jurnal Kanun No 56 Edisi April 2012, FH Unsyiah Banda Aceh, 2012, hlm. 64

Perjanjian pemborongan sudah lama kita kenal melalui Buku III Bab 7A pasal 1601 KUHPerdara. Berdasarkan pengertian pemborongan pekerjaan dapat diketahui bahwa konstruksi hukumnya bahwa ada pemilik pekerjaan yang memborongkan pekerjaan kepada pemborong pekerjaan. Pemborong pekerjaan wajib menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya dari pemilik pekerjaan maka untuk itu pemborong merekrut pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut, pemborong melakukan perjanjian dengan pemberi pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk melaksanakan pekerjaan pemborong merekrut pekerja dengan memberi perintah untuk melaksanakan pekerjaan dengan membayar upah, sehingga dalam hubungan antara pemborong dengan pekerja terdapat hubungan kerja.

Sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang sebenarnya merupakan hal yang baru sama sekali dalam hukum kita, dapat diketahui konstruksi hukumnya, yaitu ada perusahaan yang membutuhkan pekerja yang akan menyelesaikan pekerjaan yang ada pada perusahaannya, tetapi yang merekrut pekerja diserahkan kepada perusahaan lain atau oleh UU Ketenagakerjaan disebut sebagai perusahaan penyedia jasa. Jadi di sini perusahaan penyedia jasa sifatnya hanya menempatkan pekerja pada perusahaan yang membutuhkan.

## **1. Persyaratan *Outsourcing* :**

### **a. *Outsourcing* pekerjaan**

*Outsourcing* pekerjaan yang dimaksud adalah sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 65 UUK yang dikenal dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni yang objeknya adalah pekerjaan. Pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan tidak ditemukan di dalam UU Ketenagakerjaan baik di dalam Ketentuan Umum Pasal 1 sebagaimana lazimnya suatu peraturan perundang-undangan, maupun di dalam Pasal 65 itu sendiri. Pengertiannya baru ditemukan di dalam peraturan pelaksana lanjutan

misalnya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 220 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain. Di dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Pengertiannya bukan tentang perjanjian pemborongan pekerjaan tetapi pengertian perusahaan pemborongan. Pengertiannya baru terdapat pada Permenaker No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, di dalam Pasal 1 angka 4 yang dimaksud dengan Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

Sedangkan Perusahaan penerima pemborongan adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 65 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum. Menurut Peraturan Menteri, pengertian Perusahaan pemborongan pekerjaan mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya karena ada penekanan pada bentuk badan hukum yang memenuhi syarat-syarat untuk menerima pekerjaan. Penekanan pada badan hukum maksudnya perusahaan yang boleh menerima penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja haruslah berbadan hukum. Berkaitan dengan badan tentu harus memenuhi syarat sebagaimana persyaratan suatu Badan sesuai dengan UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT). Adanya persyaratan berbadan hukum bagi perusahaan penerima pekerjaan menurut Asri Wijayanti makin mempersempit perlindungan kepada pekerja karena masih terdapat pemberi kerja yang berupa orang perorangan maupun badan usaha yang belum berbadan hukum. Penekanan terhadap syarat badan hukum menurut saya justru akan memperkuat perlindungan kepada pekerja dalam artian

untuk mendirikan suatu perusahaan pemborong pekerjaan tidak mudah karena harus memenuhi syarat pendirian suatu badan hukum sehingga tidak sembarangan perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja *outsourcing*. Meskipun ada ketentuan bahwa suatu perusahaan pemborong harus berbadan hukum namun dalam pelaksanaannya masih banyak perusahaan yang tidak berbadan hukum.

Perjanjian pemborongan pekerjaan diatur lebih lanjut dan rinci di dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yang memuat beberapa hal sebagai berikut :

***(1) Syarat pelaksanaan perjanjian pemborongan***

- a. Harus dibuat secara tertulis, perusahaan pemberi kerja yang akan menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus dibuat secara tertulis. Sebagaimana ditentukan oleh Pasal 65 ayat (1) bahwa Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- b. Perusahaan yang akan menerima pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan yang telah berbadan hukum, sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

Syarat berbadan hukum bagi perusahaan penerima pekerjaan bertujuan agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja<sup>192</sup>. Ketentuan ini bermaksud mencegah banyaknya perusahaan yang dibentuk untuk menjadi perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Ketentuan berbadan hukum ini selanjutnya dipertegas oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.220/Men/X/2004 untuk pemborongan pekerjaan yang menegaskan dalam Pasal 3 dan 4 bahwa :

---

<sup>192</sup> Sehat Damanik, *op.cit*, hlm. 87

- (1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
- (2) Ketentuan mengenai badan hukum dikecualikan bagi :
  - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang
  - b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh ) orang
- (3) Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum
- (4) Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum tidak melaksanakan kewajiban memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja, maka perusahaan yang berbadan hukum bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

Keharusan berbadan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 65 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang kemudian dipertegas oleh Kepmenakertrans No. Kep 220/Men/X/2004 tepatnya dalam Pasal 3, tetapi sangat disayangkan karena adanya ketentuan selanjutnya di dalam Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 4 memberi pengecualian terhadap keharusan berbadan hukum, yang menentukan bahwa dalam hal tertentu dan keadaan daerah tertentu perusahaan pemborongan pekerjaan yang menerima penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan boleh tidak berbadan hukum. Ketentuan seperti ini akan menimbulkan pertentangan dalam norma itu sendiri dimana norma hukum dalam Kepmenakertrans tersebut bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksinkronan atau terjadi inkonsistensi pengaturan. Keadaan seperti ini akan menimbulkan akibat hukum kurangnya kepastian terhadap pekerja *outsourcing*. Sebagaimana dikemukakan oleh Ismail bahwa salah syarat adanya kepastian hukum adalah adanya konsistensi norma hukum



perundangan-undangan sehingga tidak bertentangan satu sama lain jika ia mengatur hal tertentu<sup>193</sup>.

Sebagai contoh akibat dari peraturan yang tidak sinkron dan mendukung satu sama lain, perusahaan *outsourcing* banyak yang tidak berbadan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Sjoefyan Wanandi bahwa ribuan perusahaan *outsourcing* bukan didirikan berdasarkan badan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT), Koperasi atau Yayasan tetapi hanya orang pribadi saja, izinnya juga bisa pakai izin kepala Desa, makanya banyak sekali perusahaan *outsourcing* dimiliki macam-macam orang, ada yang tokoh pemuda, ormas dan banyak lagi<sup>194</sup>.

Selain menimbulkan ketidakpastian hukum juga bertentangan dengan kaidah peraturan perundang-undangan yang mengenal sistem hirarkhis yang menentukan bahwa ketentuan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagaimana diatur di dalam UU No. 10 Tahun 2004 jo UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menganut azas hukum *lex superior derogate legi enperiory*.

Menurut Permenaker No.19 Tahun 2009 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Kepada Perusahaan Lain, pelaksanaan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat yakni sebagaimana terdapat pada Pasal 12 yakni :

- a. Berbentuk badan hukum
- b. Memiliki tanda daftar perusahaan
- c. Memiliki izin usaha
- d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan

Jika dibandingkan persyaratan untuk perusahaan pemborong pekerjaan mengalami perluasan pada Permenakertrans karena selain berbadan hukum perusahaan juga harus memiliki tanda daftar perusahaan, memiliki izin usaha dan bukti wajib lapor. Artinya untuk

---

<sup>193</sup> Ismail dalam Kurnia Warman, *Op.Cit*, hlm 137

<sup>194</sup> *Ibid*

berdirinya suatu perusahaan pemborong pekerjaan atau *outsourcing* pekerjaan harus memenuhi syarat yang begitu ketat dari Pemerintah. Hal ini merupakan suatu usaha Pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing* dengan memberikan syarat yang ketat untuk berdirinya suatu perusahaan *outsourcing*.

***b). Jenis pekerjaan yang boleh diserahkan kepada Perusahaan Lain***

UU Ketenagakerjaan memberikan batasan terhadap pekerjaan yang boleh diserahkan ke perusahaan lain dengan perjanjian pemborongan sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 65 ayat (2), yakni :

- 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 ; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja untuk menentukan pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain, yakni :

Ad a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

Penjelasan lebih lanjut di dalam UU Ketenagakerjaan maupun dalam penjelasan tidak ada mengenai pekerjaan yang terpisah dari kegiatan utama, apakah tempat kerjanya harus jauh di luar perusahaan yang melakukan kegiatan pokok atau terpisah berdasarkan tempat kerjanya tetapi tetap masih dalam lingkungan perusahaan pemberi kerja. Oleh Sehat Damanik diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya atau proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan<sup>195</sup>.

Pemisahan pelaksanaan pekerjaan dari kegiatan utama secara legalitas menurut I Nyoman Putu Budhiarta dapat dipandang sebagai suatu strategi untuk menghindari tumpang tindih perizinan/badan hukum perusahaan. Ketegasan perizinan juga akan berdampak pada

---

<sup>195</sup> Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm. 25

penerimaan pajak yang diperoleh perusahaan. Dengan pemisahan melalui *outsourcing* suatu bagian pekerjaan tertentu dari pekerjaan utamanya maka kemungkinan penyelewengan akan dapat diminimalisir<sup>196</sup>

Ad b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja.

Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain pada prinsipnya harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan sebelumnya oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan. Pelaksanaannya dapat dilakukan di tempat penerima pekerjaan atau di tempat pemberi pekerjaan sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut.

Terhadap pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain yang menurut sifatnya pekerjaan tersebut harus dilaksanakan di tempat pemberi kerja, pemberi pekerjaan dapat memberi perintah secara langsung bagaimana cara atau teknis melaksanakan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang dia inginkan. Lain halnya jika pelaksanaan pekerjaan dilakukan pada tempat perusahaan pemborong pekerjaan maka yang memberi perintah bagaimana cara pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh perusahaan pemborong pekerjaan dengan kata lain pemberi pekerjaan tidak secara langsung memberikan perintah.

Ad c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan

Sesuai dengan Penjelasan Pasal 66 ayat (1) yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*core-business*), seperti usaha penyedia makanan (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta penyediaan angkutan pekerja/buruh. Kegiatan inti atau pokok dari perusahaan seharusnya dipegang kendalinya oleh

---

<sup>196</sup> I Nyoman Putu Budiarta, 2012, "Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing ditinjau dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum dan Hak Asasi Manusia", Disertasi, FH Brawijaya, Malang, hlm. 149.

perusahaan secara mutlak karena disitulah letak keunggulan dari produk suatu perusahaan.

Ad d) Tidak menghambat proses produksi

Ditentukannya pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tidak merupakan sebagai kegiatan utama/pokok sangat bermanfaat untuk melindungi perusahaan dari sifat curang dari perusahaan penerima pekerjaan. Syarat ini berkenaan dengan pembatasan pekerjaan yang dapat di*outsource*, yakni hanya pekerjaan di luar kegiatan utama. Bisa dibayangkan bahaya kelangsungan hidup suatu perusahaan jika yang di*outsource* adalah pekerjaan utama. Pada saat produksi berjalan ternyata karena suatu keadaan dan lain hal penerima pekerjaan lalai memenuhi kewajibannya. Kondisi demikian akan langsung mematikan aktifitas perusahaan<sup>197</sup>.

Di dalam Pasal 4 Permenakertrans No.19 Tahun 2012 menyebutkan bahwa Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing. Ayat (2) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2). ayat (3) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.

Maksudnya bahwa dengan Permenaker ditentukan syarat lain yang mengharuskan kepada perusahaan supaya membuat alur pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain. Di dalam pelaksanaannya karena yang membuat alur pekerjaan adalah perusahaan-perusahaan besar dan dilaporkan kepada Menteri

---

<sup>197</sup> Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm. 29.

sehingga di dalam pengawasan akan menyulitkan bagi pengawas karena meskipun ada penyimpangan dari pekerjaan yang ditentukan tidak bisa ditindak oleh Pemerintah Daerah karena yang menentukan adalah Perusahaan-perusahaan yang ada di Pusat yang dilaporkan kepada Menteri<sup>198</sup>.

**c) Syarat perlindungan perjanjian pemborongan**

Mengenai perlindungan yang dipersyaratkan dalam *outsourcing* pekerjaan terdapat pada ketentuan Pasal 65 bahwa dalam perjanjian pemborongan pekerjaan harus diberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan pemberi kerja atau minimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Maksud dari ketentuan tersebut bahwa setiap pemborong pekerjaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan, misalnya pekerja yang bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan diberikan Jaminan Sosial dan upah sesuai dengan ketentuan UMR maka kepada pekerja *outsourcing* diberikan pula jaminan sosial dan Upah sesuai UMR.

Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 13 Permenakertrans No.19 Tahun 2012, Setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini mempertegas Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan adanya perlindungan kepada pekerja di dalam perjanjian kerja.

**d). Hubungan kerja perjanjian pemborongan.**

Menurut Pasal 65 ayat (6) dan (7) bahwa Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam

---

<sup>198</sup> Rasidin Siregar, 2014, Depnakertrans, Propinsi Riau, wawancara dilakukan 3 Desember 2014.

perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. Maksud dari ketentuan ini bahwa antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan/pemborong pekerjaan harus dibuat perjanjian kerja secara tertulis sebagai bukti adanya hubungan kerja.

Hubungan kerja tersebut dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. Pengaturan yang terdapat pada Pasal 65 ayat (7) ini yang memungkinkan dibuat perjanjian dengan waktu tertentu tanpa memperhatikan ketentuan Pasal 59 sebagaimana juga dipersyaratkan dalam kalimat Pasal 65 ayat (7), itu juga yang membuat Mahkamah Konstitusi membatalkan frase/kalimat dalam ketentuan ini untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus dan tetap ada dalam suatu perusahaan dengan Putusan MK No.27 Tahun 2011. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan tidak memenuhi perlindungan yang dipersyaratkan oleh ketentuan Pasal 65 ayat (4) maka Hubungan kerja bisa berubah menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan jika perusahaan lain tidak memberikan perlindungan minimal sama dengan perlindungan yang diberikan oleh Pemberi kerja.

Sementara menurut Permenakertrans No.19 Tahun 2012, hubungan kerja terjadi antara pemborong pekerjaan dengan pekerja yang dibuat secara tertulis (Pasal 13). Bentuk Hubungan kerja dapat dibuat dengan PKWTT atau PKWT (Pasal 15). Maksudnya Perjanjian kerja masih dapat dibuat dengan dua pilihan model perjanjian kerja yakni dengan PKWT dan atau PKWTT. Mencermati isi dari ketentuan pasal 15 Permenaker ini tidak memperhatikan Putusan MK yang membatalkan ketentuan Pasal 65 ayat (7) khususnya yang berkaitan dengan PKWTT. Seharusnya dengan adanya Putusan MK tersebut menjadi perhatian bagi Pemerintah untuk mengatur pembatasan pekerjaan yang bisa dibuat apakah dengan PKWTT atau PKWT, dengan membuat aturan yang jelas atau konstruksi hukum yang

jelas. Sebelum diadakan perjanjian kerja dengan pekerja, perusahaan pemborong pekerjaan terlebih dahulu melakukan perjanjian kerja sama dengan perusahaan pemberi kerja. Perjanjian kerja sama tersebut dibuat secara tertulis yang isinya sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak
- b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan
- c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Perjanjian kerja sama harus didaftarkan oleh perusahaan pemborong kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Departemen Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, sebagai syarat untuk mendapatkan bukti pendaftaran.

#### ***b. Outsourcing Pekerja***

*Outsourcing* pekerja yang dimaksud disini adalah perjanjian penyedia jasa pekerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana halnya perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian penyedia jasa pekerja juga tidak dijelaskan pengertiannya di dalam Ketentuan Umum UU Ketenagakerjaan maupun dalam Pasal 66 tersebut. Pengertiannya baru ditemukan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 101 Tahun 2004, perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.

Selanjutnya di dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 yang menyebutkan bahwa Perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perusahaan berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang

memuat hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 butir 5 Permenakertrans No.19 Tahun 2012).

#### 1). Syarat Perusahaan Penyedia Jasa

Berdasarkan Pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan perusahaan jasa pekerja harus memenuhi syarat yakni :

- 1) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

Syarat berbadan hukum bagi perusahaan penyedia jasa sebagaimana disebutkan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 101/Men/VI/2004 ternyata tidak ditentukan selanjutnya. Hal ini mungkin mengikuti ketentuan yang telah ada bagaimana bentuk dan persyaratan suatu badan hukum. Tetapi menurut Permenakertrans No.19 Tahun 2012 syarat perusahaan Penyedia jasa makin diperluas sebagaimana terdapat pada Pasal 24 adalah sebagai berikut :

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha;
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- e. memiliki izin operasional;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Selain berbadan hukum perusahaan penyedia jasa harus mempunyai izin operasional. Izin operasional dikeluarkan oleh Depnakertrans. Tata Cara perizinan bagi perusahaan penyedia jasa ditentukan dalam Keputusan Menteri tenaga Kerja No. Kep. 01/Men/VI/2004 Pasal 2 mewajibkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk memiliki izin operasional dari instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa buruh yang bersangkutan. Instansi yang dimaksud adalah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans).



Untuk mendapat izin operasional tersebut maka perusahaan jasa pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan yaitu :

- 1) foto copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi.
- 2) fotocopy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa
- 3) foto copy surat izin usaha perdagangan (SIUP)
- 4) foto copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Izin operasional dikeluarkan oleh pejabat instansi ketenagakerjaan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak permohonan izin diterima yang telah memenuhi semua persyaratan yang ditentukan telah dipenuhi oleh perusahaan. Jangka waktu berlaku izin operasional bagi perusahaan jasa pekerja adalah 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Perizinan diperlukan bagi operasional perusahaan penyedia jasa adalah untuk pengawasan atas syarat-syarat yang ditetapkan selain itu diperlukan untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa<sup>199</sup>.

Persyaratan untuk perusahaan Jasa pekerja menurut Permenakertrans No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dapat dilihat pada Pasal 25, Izin operasional diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan:

- a. copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
- b. copy pengesahan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
- c. copy surat izin usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
- d. copy tanda daftar perusahaan;
- e. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- f. copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan

---

<sup>199</sup> Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm. 89

g. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Izin akan dikeluarkan oleh Depnakertrans Propinsi dalam jangka waktu paling lambat 14 hari setelah permohonan diterima jika persyaratan dipenuhi oleh pemohon. Izin berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota dalam Wilayah Propinsi. Jangka waktu berlaku izin operasional selama 3 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama sebagaimana disebutkan dalam Pasal 26 Permenakertrans. Ketentuan Pasal 26 tidak menyebutkan perpanjangan untuk berapa lama dan berapa kali bisa diperpanjang. Hanya menyebutkan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama, berarti perpanjangan untuk 3 tahun berikutnya. Karena tidak ada batasan berapa kali maka izin operasional tersebut bisa diperpanjang terus apabila perusahaan masih tetap beroperasi. Perpanjangan izin sebelumnya yang diatur dalam Kepmenakertrans No.101 Tahun 2004 masa berlakunya sampai 5 tahun. dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

2) Jenis pekerjaan yang boleh diserahkan pada perusahaan lain.

Menurut Pasal 66 ayat (1) pekerja *outsourcing* tidak boleh dipekerjakan pada kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Selanjutnya di dalam Penjelasan Pasal 66 ayat (1) disebutkan bahwa Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dengan adanya penjelasan ini maka ada ketidakkonsistenan antara bunyi Pasal 66 dengan ketentuan Penjelasan dimana menurut Penjelasan 66 pengusaha boleh saja mempekerjakan pekerja pada pekerjaan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi asalkan

pekerja diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan kata lain boleh saja kegiatan pokok dilakukan oleh pekerja *outsourcing* asal dibuat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan tidak tertentu.

Adanya syarat dengan PKWT dan/atau PKWTT mengakibatkan pengaturan yang semakin kabur dan tidak jelas konsepnya karena sebagaimana kita tahu bahwa perjanjian kerja itu hanya dan 2 bentuknya yakni PKWT dan PKWTT. Jadi makna kata-kata “asalkan dibuat dengan PKWT dan/atau PKWTT” tidak ada sama sekali.

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

## 2) Perlindungan bagi Pekerja *Outsourcing*.

Pengaturan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c yang berbunyi Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Terdapat perbedaan perlindungan yang diberikan kepada pekerja yang bekerja dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja dalam hal perlindungan yang diberikan. Perbedaannya pada adanya penekanan kepada pemborong pekerjaan untuk memberikan perlindungan yang harus dimuat dalam perjanjian kerja kepada pekerja sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan yang diberikan oleh pemberi kerja atau menurut peraturan perundang-undangan. Jadi kosep hukum untuk perlindungan pekerja pada *outsourcing* pekerjaan jelas dan tegas. Sementara bagi pekerja yang bekerja melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja hanya

ada pengalihan tanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa untuk perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja termasuk apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja. Dengan kata lain perlindungan bagi pekerja diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Secara logika hukum ini tidak betul karena pekerja akan melakukan pekerjaan di tempat pemberi kerja sementara yang bertanggungjawab kepadanya adalah perusahaan lain.

Rumusan ini seharusnya memberikan penekanan terhadap pemberi kerja untuk memberikan perlindungan hukum minimal sama dengan perlindungan yang diberikan kepada pekerja lain yang ada pada perusahaannya atau minimal sesuai dengan perlindungan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Kepmenakertrans No.101 Tahun 2004 perlindungan bagi pekerja hanya disebutkan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Penegasan untuk dimuat pun harus diawali dengan adanya perjanjian antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa yang memuat jenis pekerjaan yang akan diserahkan oleh pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa yang memuat juga penegasan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan oleh pemberi kerja yang berkaitan dengan timbulnya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja.

Menurut Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yang ditentukan dalam Pasal 28 : Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Rumusan dalam Permenaker tersebut merupakan perbaikan terhadap rumusan di dalam UU Ketenagakerjaan karena sudah ada penegasan untuk memuat hak-hak pekerja sebagaimana telah ditentukan dalam ketentuan perundang-undangan. Hal ini dapat dilihat pada rumusan Pasal 29 ayat (2) yakni :

- a. jaminan kelangsungan bekerja;
- b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan

c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

(3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:

- a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- b. hak atas jaminan sosial;
- c. hak atas tunjangan hari raya;
- d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Dengan adanya pengaturan mengenai hak pekerja yang harus diatur di dalam perjanjian kerja merupakan langkah yang baik oleh Pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja. Sehingga jika dihubungkan pendapat Ismail bahwa salah unsur adanya kepastian hukum dalam suatu peraturan adalah adanya konsistensi norma hukum perundangan-undangan sehingga tidak bertentangan satu sama lain jika ia mengatur hal tertentu. Jika terjadi ketidaksesuaian peraturan perundang-undangan maka warga masyarakat yang terkena dampak peraturan tersebut akan kebingungan, sehingga kepastian hukum tidak tercapai<sup>200</sup>.

### 3) Hubungan Kerja.

Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a). Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;

---

<sup>200</sup> Kurnia Warman, *Op.cit*, hlm. 135

- b). Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ;

Maksud dari ketentuan ini bahwa untuk kegiatan penunjang yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja harus memenuhi syarat yakni harus ada hubungan kerja antara penyedia jasa pekerja dengan pekerja. Ketentuan yang mewajibkan adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 66 ayat (2) seolah-olah menyamakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian penyedia jasa. Hal ini suatu hal yang tidak mungkin karena kedua jenis perjanjian ini adalah berbeda dari sisi objek yang diperjanjikan. Untuk perjanjian pemborongan karena yang menjadi objek perjanjian adalah pekerjaan yang diserahkan kepada pemborong pekerjaan sehingga untuk melaksanakan pekerjaan yang dia terima maka pemborong pekerjaan melakukan manajemen sendiri yakni dalam melakukan perjanjian kerja dengan pekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemberi kerja. Sementara dalam perjanjian penyedia jasa pekerja yang menjadi objek perjanjian antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang ada pada pemberi kerja.

Dilihat dari rumusan pengertian perjanjian penyediaan jasa pekerja maka substansi perjanjian antara pemberi kerja dengan penyedia jasa adalah penyedia jasa melakukan perekrutan atau mencari pekerja untuk dipekerjakan pada pemberi kerja dengan kata lain konsep yang tepat adalah perjanjian penempatan, bukan perusahaan penyedia jasa yang mempekerjakan pekerja. Tetapi kalau dilihat dari rumusan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a yang mensyaratkan harus adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja hal ini merupakan kekeliruan konsep norma hukum apalagi jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 1 angka 14 yang menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Bagaimana mungkin tercipta hubungan kerja antara penyedia jasa pekerja dengan pekerja karena tidak terpenuhi unsur yang mesti ada dalam hubungan kerja yakni upah, pekerjaan dan perintah, karena pekerjaan ada pada pemberi kerja, yang ada pada penyedia jasa hanyalah upah dan perintah. Sementara antara pemberi kerja dengan pekerja juga tidak bisa timbul hubungan kerja karena yang memberi perintah bekerja adalah perusahaan penyedia jasa pekerja. Sehingga dapat dikatakan konsep hubungan kerja dalam hubungan kerja *outsourcing* model kedua ini bias atau kabur yang pada akhirnya akan berujung pada ketidakpastian perlindungan bagi kedua belah pihak terutama bagi pekerja. Dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya, 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. Padahal UUD 1945 menjamin perlindungan bagi pekerja untuk mendapatkan hubungan kerja yang layak.

Di dalam Permenaker konsep hubungan kerja yang ditentukan masih mengikuti pola hubungan kerja yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan yakni (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu, seharusnya dengan keluarnya Putusan MK No.27 tahun 2011, rumusan di dalam Permenaker mengakomodir Putusan MK tersebut, dengan kata lain seharusnya tidak diperkenankan lagi perjanjian dengan PKWT. Dalam hal ini seharusnya Pemerintah selaknyaknya memperhatikan pendapat Bagir Manan yang menyatakan bahwa agar tercapai kepastian hukum dan guna tertibnya sistem peraturan perundang-undangan ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan yakni peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya dapat dijadikan landasan atau dasar hukum bagi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah atau berada di bawahnya; Peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah

harus bersumber atau memiliki dasar hukum dari peraturan perundang-undangan yang tingkat lebih tinggi; dan isi atau muatan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh menyimpang atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya tetapi hal ini tidak dilakukan sehingga terjadi pertentangan antar norma.

Berkaitan dengan ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf a yang mengharuskan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja, dihubungkan dengan pendapat Muhammad Syaifuddin yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa kontrak mempunyai fungsi yuridis yaitu mewujudkan kepastian hukum bagi para pihak yang membuat kontrak. Sedangkan di dalam hubungan kerja penyediaan jasa pekerja unsur perjanjian kerja tidak terpenuhi yakni upah, pekerjaan dan perintah. Perjanjian kerja sangat berperan dalam menentukan kedudukan para pihak sebagaimana disebutkan oleh Muhammad Syaifuddin bahwa kontrak bermakna kepastian hukum, mencakup sejumlah aspek, misalnya perlindungan terhadap subjek hukum kontrak ( orang dan badan hukum) dari kesewenang-wenangan subjek hukum kontrak lainnya.

Fakta bahwa bahwa subjek hukum kontrak harus dapat menilai akibat hukum dari perbuatannya, baik akibat dari tindakan maupun kesalahan/kelalaian. Kepastian hukum dalam kontrak ini memberikan jaminan bagi dapat diduganya dan dipenuhi kontrak serta dapat dituntutnya pertanggungjawaban hukum atas pelaksanaan kontrak<sup>201</sup>.

### **C. Pengaturan Jenis Pekerjaan Yang Boleh Diserahkan Kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.**

Pengaturan *outsourcing* menurut UU Ketenagakerjaan menentukan pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Sedangkan menurut KUHPer tidak diatur atau tidak ditentukan pekerjaan yang boleh diserahkan

---

<sup>201</sup> Muhammad Syaifuddin, 2012, *Op.cit.* hlm. 49



kepada perusahaan pemborong. Pembahasan mengenai jenis pekerjaan yang boleh diserahkan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja menjadi penting karena di dalam UU Ketenagakerjaan ditekankan bahwa pekerjaan yang boleh di *outsourcing* bukan pekerjaan utama dari kegiatan produksi suatu perusahaan tetapi merupakan kegiatan penunjang saja dari suatu perusahaan sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 65 ayat (2) dan 66 ayat (1).

Kegiatan yang bersifat pokok yaitu yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, buruh/pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan oleh perusahaan. Adapun untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, perusahaan dapat mempekerjakan buruh/pekerja *outsourcing* melalui perusahaan penyedia jasa. Dengan demikian hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* adalah dengan perusahaan penyedia jasa. sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan buruh/pekerja *outsourcing* merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. UU Ketenagakerjaan juga mengatur jenis-jenis pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Berkaitan dengan jenis pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain untuk di *outsourc* merupakan suatu syarat yang ditentukan oleh UU, misalnya dalam Pasal 66 ayat (1) beserta Penjelasannya UU Ketenagakerjaan. Namun demikian terdapat ketidaksamaan antara beberapa pengaturan menyangkut dengan jenis pekerjaan yang di *outsourcing*. Hal ini dapat dilihat dari beberapa ketentuan berikut :

### **1. Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Untuk Pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana bunyi Pasal 65 ayat (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 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 ; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Ketentuan Pasal 65 tidak menjelaskan mengenai syarat pelaksanaan penyerahan pemborongan pekerjaan, sehingga dalam pelaksanaan menimbulkan berbagai permasalahan. Namun demikian dengan keluarnya Kepmenakertrans No. 220 Tahun 2004 menjawab ketidakjelasan tersebut. Menurut Pasal 6 Kepmenakertrans pekerjaan yang boleh diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan
- b. Dilakukan dengan perintah langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Dengan adanya penjelasan yang diatur dalam Kepmenaker menjadi jelas pekerjaan apa dan bagaimana melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain. Dibandingkan dengan pekerjaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja perjanjian pemborongan pekerjaan lebih jelas konsep hukumnya sehingga perlindungan kepada pekerja juga jelas. Hal ini dapat dilihat dari syarat pertama yang menegaskan adanya manajemen yang terpisah dari perusahaan pemberi kerja. Manajemen yang terpisah maksudnya bahwa perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan pemborong pekerjaan berwenang mengatur dan mengelola bagaimana

pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, termasuk merekrut dan membuat perjanjian dengan pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Pasal 66 ayat (1) bahwa Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Penjelasan Pasal 66 ayat (1) menegaskan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*clening service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Konsep dalam ketentuan Pasal 66 menjadi rancu dengan adanya ketentuan dalam Penjelasan 66 yang menyatakan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan/ usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Artinya bisa dikatakan bahwa pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok boleh juga diserahkan kepada perusahaan jasa pekerja asalkan dilakukan dengan PKWT dan/atau PKWTT. Penegasan dengan PKWT dan PKWTT pun menjadi bias jika dikaitkan dengan Pasal 59 yang menentukan pekerjaan yang boleh dilakukan dengan PKWT.

Jika perjanjian dibuat dengan PKWT sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 59 harus sesuai dengan persyaratan yang sudah ditentukan

dalam Pasal 56 ayat (2) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya menurut Pasal 59 disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berkaitan dengan pekerjaan yang disebutkan di dalam ketentuan Pasal 65 dan 66 yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain apakah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yakni *catering*, pengamanan, transportasi, *cleaning service* dan usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan masuk dalam kategori yang ditentukan di dalam Pasal 59 tersebut di atas. Menurut penulis kedua ketentuan di atas tentang pekerjaan yang boleh *dioutsorce* dengan penegasan dibuat dengan PKWT tidak sinkron karena dilihat dari sifat pekerjaan yang diserahkan melalui *outsourcing* tersebut justru pekerjaan yang secara terus menerus dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena bukan musiman, bukan produk baru, bukan selesai dalam sekali pengerjaan sebagaimana syarat menurut Pasal 59. Justeru diperlukan oleh perusahaan secara terus menerus walaupun sifat pekerjaan tersebut hanya berupa sebagai penunjang atau bukan kegiatan pokok. Persoalan akan semakin rancu jika ketentuan dalam Penjelasan Pasal 66 tersebut dikaitkan dengan suatu perusahaan yang memang kegiatan pokoknya adalah usaha di bidang *catering* yang saat ini usaha di bidang *catering* semakin berkembang, bagaimana pengaturannya jika perusahaan tersebut menyerahkan pekerjaan tersebut kepada perusahaan lain?

Oleh karena itu seharusnya pengaturan mengenai jenis pekerjaan yang boleh dioutsourcing diatur melalui Peraturan Pemerintah atau peraturan pelaksana dibawahnya tidak dalam UU agar dalam penerpannya tidak kaku dan bertentangan satu sama lain. Bahkan seharusnya Pemerintah (Negara) dalam hal ini tidak terlalu jauh mengatur hal-hal teknis yang berkaitan dengan hubungan orang dengan orang yang pada prinsipnya bersifat perdata, termasuk jenis pekerjaan *outsourcing* karena itu adalah hak mutlak pemberi kerja<sup>202</sup>, cukup mengatur hal-hal prinsip berkaitan dengan perlindungan kepada pekerja. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, ketentuan materi Penjelasan Pasal 66 tersebut tidak sinkron dan bertentangan satu sama lain.

Dengan adanya peraturan yang saling bertentangan dan tidak sinkron tersebut maka pengaturan *outsourcing* dalam beberapa tahun setelah terbitnya UU tentang Ketenagakerjaan masih terdapat sebagai kelemahan terutama disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah<sup>203</sup> yang berdampak pada rendahnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*. Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lainnya adalah pekerjaan yang bersifat penunjang, tidak menghambat proses produksi secara langsung dan terpisah dari kegiatan utama namun tidak dijelaskan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama suatu perusahaan sehingga dalam prakteknya sulit ditentukan mana yang termasuk kegiatan utama dan kegiatan penunjang perusahaan<sup>204</sup>.

Di dalam Pasal 66 ayat (1) disebutkan bahwa Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan

---

<sup>202</sup> Asri Wijayanti, 2013, *Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan*, Prosiding, Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, FH Brawijaya Malang, hlm. 185.

<sup>203</sup> Andari Yuriko Sari, 2010, *Hubungan Kerja dan Outsourcing*, makalah disampaikan pada Forum Konsultasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bogor, 27 November 2010, hlm. 1

<sup>204</sup> Lalu Husni, *op.cit* hlm. 93

langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Berdasarkan keterangan ini dapat diketahui bahwa pekerjaan yang boleh di *outsourcing* adalah pekerjaan yang sifatnya hanya sebagai penunjang dalam proses produksi. Berkaitan dengan pekerjaan ini selanjutnya di dalam Penjelasan Pasal 66 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*clening service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jenis pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain menurut UU Ketenagakerjaan jelas dan limitatif sesuai dengan yang ditentukan di dalam Penjelasan Pasal 66 UU ini.

## **2. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Perjanjian Pemborongan dan Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja**

Peraturan tata cara perizinan ini dikeluarkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan. Seharusnya suatu UU akan dilaksanakan oleh suatu Peraturan Pemerintah tetapi khusus dalam ketentuan Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 tidak satu pun pasal yang memerintahkan peraturan lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Yang ada hanya perintah untuk membuat keputusan menteri dalam menindaklanjuti peraturan penyerahan sebagian kepada perusahaan lain, dan satu-satunya peraturan lebih lanjut dari Pasal 64-66. Hal ini terdapat pada Pasal 65 ayat (5)

UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pada kenyataannya Keputusan Menteri yang dikeluarkan sebagai pelaksanaan dari *outsourcing* ada 3 yakni Kepmenakertrans No. 101 Tahun 2004, Kepemenakertrans No. 220 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri No. 19 Tahun 2012. Dua peraturan pertama mengatur tentang perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa secara terpisah. Sementara peraturan yang terakhir mengatur masalah perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa sekaligus. Dengan keluarnya Peraturan Menteri No.19 dua Keputusan Menteri yang dua pertama tidak berlaku lagi

Di dalam Pasal 1 angka (7) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 ”perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborongan atau atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja atau buruh di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.”

Jenis pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana ditegaskan di dalam Pasal 3 ayat (2) adalah : Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Sedangkan untuk pekerjaan yang diikat dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja maka pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 17 ayat (2) Permenakertrans No.19 Tahun 2012 adalah Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, yang meliputi :

- a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*);
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Bunyi ketentuan dari Pasal 3 dan Pasal 17 Permenakertrans mengenai pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain sama dengan yang ditentukan di dalam UU Ketenagakerjaan, artinya Permenakertrans hanya mempertegas apa yang sudah ditentukan oleh ketentuan Pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan. Kehadiran Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 diharapkan bisa menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan yang muncul akibat penyelewengan praktik alih daya atau *outsourcing*. Namun, Permenakertrans itu dinilai justru membuat rancu norma alih daya<sup>205</sup>, sehingga Permenakertrans *Outsourcing* membuka peluang bagi asosiasi sektor usaha untuk menentukan jenis pekerjaan mana yang dikategorikan kegiatan penunjang sehingga bisa dialihdayakan dan mana yang tidak (kegiatan inti). Akibatnya, peluang *outsourcing* penyedia jasa pekerja dibuka lewat pemborongan pekerjaan. Padahal, dalam UU Ketenagakerjaan, kedua jenis

---

<sup>205</sup> Hadi Subhan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5317dab7bc7d4/ada-kelemahan-permenakertrans-outsourcing>, diakses, 28 Desember 2014



*outsourcing* itu punya norma yang berbeda. Atas dasar itu Subhan menilai walau Permenakertrans *Outsourcing* membatasi lima jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan lewat mekanisme penyedia jasa pekerja, tapi dengan dalih pemborongan pekerjaan, jenis pekerjaan lainnya termasuk kegiatan inti bisa dialihdayakan. Terhadap Permenaker ini pihak Pengusaha terutama yang tergabung di dalam Asosiasi Pengusaha dalam Pertemuannya dengan Tema *The 1st Business Process Outsourcing Indonesia Convention 2013*<sup>206</sup> melakukan penolakan terhadap salah satu butir di dalam Permenakertrans Bab III, Pasal 17 ayat (3) yang menyebutkan “kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi : Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan); usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh”. Secara tegas perlu dilakukan koreksi dan revisi oleh pemerintah yakni diubah dengan “tidak hanya dibatasi 5 pekerjaan penunjang saja”. Dimana mempunyai maksud tidak hanya perlindungan terhadap buruh yang ditafsirkan sebagai praktek Pelanggaran atas buruh *outsourcing* yang dibayar upah murah dan kontrak terus menerus di vendor, maupun banyaknya Vendor yang illegal maupun Pengusaha yang hanya mencari format tenaga kerja murah sebagai bentuk pengurangan biaya. Tetapi pasal ini harus dilihat sebagai bagian dari strategi bisnis bahwa *outsourcing* adalah sebuah langkah yang lebih efektif , dinamis dan meningkatkan daya saing perusahaan dalam persaingan global.

### **3. Surat Edaran Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Sesuai dengan maksud dikeluarkannya Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yakni untuk mempertegas kedudukan

---

<sup>206</sup> Rekomendasi, *The 1st Business Process Outsourcing Indonesia Convention 2013* Jogjakarta, 2-5 April 2013

ketentuan Pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan adanya Putusan MK yang menyatakan dua frase dalam Pasal 65 dan Pasal 66 tidak berlaku karena bertentangan dengan UUD 1945. Surat Edaran ini pada intinya memuat ketentuan bahwa PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 59 tetap berlaku. Selain itu jika suatu perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh, maka :

- a. apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja lain, maka hubungan kerja antara penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja harus di dasarkan PKWT.
- b. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima borongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja memuat syarat-syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja dapat didasarkan pada PKWT.

SE ini tidak mengatur mengenai jenis pekerjaan yang boleh *dioutsource* tetapi hanya mengatur mengenai bagaimana tindak lanjut dari Putusan MK yang berkaitan dengan *outsourcing*.

#### **D. Politik Hukum Pembentukan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan sejarah lahirnya UU Ketenagakerjaan, mengalami proses yang sangat panjang. Hal ini dapat dilihat dari proses pembentukannya sampai dengan pemberlakuannya yang mengalami beberapa kali penundaan dengan dikeluarkannya beberapa buah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (selanjutnya disebut dengan Perpu). Penundaan berlakunya UU Ketenagakerjaan ini disebabkan adanya penolakan dari para pihak yang dituju oleh UU Ketenagakerjaan tersebut yakni pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Semula UU Ketenagakerjaan diatur dalam UU No.25 Tahun 1997

tentang Ketenagakerjaan, diundangkan pada 3 Oktober 1997. UU ini dimaksudkan untuk mengganti UU No.14 tahun 1964 tentang Tenaga Kerja. Berlakunya UU No.25 Tahun 1997 mendapat penolakan dari kalangan pekerja/buruh sehingga UU yang disahkan dan diundangkan dalam Lembaran Negara No.73 Tahun 1997 dengan jadwal efektif berlaku Oktober 1998 ditunda berlakunya dengan keluarnya UU No.11 Tahun 1998 tentang Penundaan Berlakunya UU No.25 Tahun 1997, untuk jangka waktu 2 tahun. Tetapi penundaan tersebut kemudian diperpanjang dengan Perpu No.3 Tahun 2000. Sampai akhirnya keluar UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Februari 2003. Pada saat diundangkan belum ada kejelasan apakah kalangan pekerja maupun pihak pengusaha/investor menerima tetapi Pemerintah bersikukuh untuk memberlakukan RUU<sup>207</sup> tersebut dan diundangkan sebagai UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Pembentukan dan pemberlakuan sebuah UU tentu tidak terlepas dari politik hukum suatu Negara. Sebagaimana diketahui bahwa politik hukum adalah arah dan dasar kebijakan Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan untuk mencapai tujuan negara. Pengertian ini penulis simpulkan dari berbagai pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Misalnya pengertian yang dikemukakan oleh Padmo Wahyono<sup>208</sup> yang mengatakan bahwa politik hukum adalah kebijakan dasar yang menentukan arah, bentuk, maupun isi hukum yang akan dibentuk. Selanjutnya dalam tulisannya yang lain pendapatnya tersebut diperjelas dengan mengatakan bahwa politik hukum adalah kebijakan penyelenggaraan Negara tentang apa yang di dalamnya mencakup pembentukan, penerapan dan penegakan hukum<sup>209</sup>. Selanjutnya menurut Tengku Muhammad Radhi<sup>210</sup> politik hukum sebagai suatu pernyataan kehendak penguasa Negara mengenai hukum yang berlaku di wilayahnya dan mengenai arah perkembangan hukum yang dibangun. Sementara Satjipto Rahardjo mengemukakan defenisi politik hukum

---

<sup>207</sup> Pada saat diajukan ke DPR bernama RUU Pembinaan dan Perlindungan Kerja.

<sup>208</sup> Padmo Wahyono, 1960, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, cet. II. Hlm. 160

<sup>209</sup> Mahfud MD, 2009, *Politik Hukum di Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, hlm 1.

<sup>210</sup> T.M Radhi, 1973, *Pembaruan dan Politik Hukum dalam Rangka Pembangunan Nasional*, dalam Majalah Prisma No. 6. Tahun II, Desember hlm.3

sebagai aktifitas memilih dan cara yang hendak dipakai untuk mencapai suatu tujuan sosial dengan hukum tertentu di dalam masyarakat yang cakupannya meliputi jawaban atas beberapa pertanyaan mendasar, yaitu ; 1) tujuan yang hendak dicapai melalui sistem yang ada, 2) cara-cara apa dan yang mana yang dirasa paling baik untuk dipakai dalam mencapai tujuan tersebut, 3) kapan waktunya dan melalui cara bagaimana hukum itu perlu diubah dan 4) dapatkah suatu pola yang baku dan mapan dirumuskan untuk membantu dalam memutuskan proses pemilihan tujuan serta cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut dengan baik<sup>211</sup>. Pendapat Satjipto Rahrdjo tersebut tidak terlepas dari pemahamannya sebagai seorang sosiolog yang memandang hukum sebagai fenomena sosial sehingga dalam pembentukan hukum harus senantiasa mengikuti perkembangan masyarakat yang pada akhirnya hukum itu menjadi institusi yang dinamis yaitu hukum yang seharusnya berlaku<sup>212</sup>. Pendapat Satjipto Rahardjo senada dengan pendapat Utrecht<sup>213</sup> yang mengemukakan bahwa politik hukum berusaha membuat kaidah-kaidah yang akan menentukan bagaimana seharusnya manusia bertindak. Dalam hal ini politik hukum berusaha menyelidiki perubahan-perubahan apa yang harus dilakukan dalam hukum yang sekarang berlaku supaya menjadi sesuai dengan kenyataan sosial (*sociale werkelijkheid*). Selanjutnya politik hukum membuat suatu *ius constituendum* dan berusaha agar *ius constituendum* tersebut berlaku dikemudian hari sebagai *ius constitutum* baru.

Menurut Mahfud MD<sup>214</sup>, :

”politik hukum adalah *legal policy* atau garis (kebijakan) resmi tentang hukum yang akan diberlakukan baik dengan pembuatan hukum baru maupun dengan penggantian hukum lama, dalam rangka mencapai tujuan Negara, dengan demikian, politik hukum merupakan pilihan tentang hukum-hukum yang akan diberlakukan sekaligus pilihan tentang hukum-hukum yang akan dicabut atau tidak diberlakukan yang kesemuanya dimaksudkan untuk mencapai tujuan Negara seperti yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945”

---

<sup>211</sup> Satjipto Rahrdjo. *op.cit.* hlm. 352-353

<sup>212</sup> *ibid*

<sup>213</sup> E. Utrecht, 1966, *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Ichtiar, Jakarta, hlm. 74-75

<sup>214</sup> Moh.Mahfud MD. 2009, *op.cit.* hlm. 1

Dalam tulisan lain Mahfud MD memberikan definisi politik hukum dengan sangat sederhana yakni politik hukum adalah arah kebijakan hukum (*legal policy*) yang dibuat secara resmi oleh Negara tentang hukum yang akan diberlakukan atau tidak akan diberlakukan untuk mencapai tujuan negara<sup>215</sup>.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli yang tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa politik hukum merupakan kebijakan pemerintah dalam menentukan arah, bentuk dan hukum dalam mencapai tujuan penyelenggaraan Negara. Sementara di sisi lain menurut Sunaryati Hartono<sup>216</sup> bahwa politik hukum merupakan alat atau sarana dan langkah yang dapat digunakan oleh pemerintah untuk menciptakan sistem hukum nasional guna mencapai cita-cita bangsa dan tujuan Negara. Artinya hukum dijadikan sebagai alat atau sarana untuk mencapai tujuan Negara bukan alat rekayasa (*politik engineering*) seperti yang dikenal di dalam strategi pembangunan hukum yang ortodoks<sup>217</sup>. Hukum diletakkan sebagai sentral pengarah dan pedoman dalam upaya pencapaian tujuan Negara melalui politik hukum nasional.

Sehubungan dengan pengertian politik hukum yang disampaikan oleh para ahli apakah dia merupakan arah dan kebijakan maupun merupakan alat untuk mencapai tujuan nasional, jika dikaitkan dengan UU Ketenagakerjaan (hukum Ketenagakerjaan secara keseluruhan) memang benar bahwa dalam pembentukan UU Ketenagakerjaan diharapkan bisa menjadi arah/pedoman, tujuan dan sarana untuk menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan mengatur hubungan para pihak yang terkait dengan industrial. Hal ini dapat dilihat dari konsiderans UU Ketenagakerjaan dimana salah satu keinginan pembentuk UU Ketenagakerjaan ini adalah untuk mengganti peraturan perundang-undangan yang ada karena sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan yang

---

<sup>215</sup> Mahfud MD, 2007, makalah....., *Op.cit*, FH Unand, hlm. 2

<sup>216</sup> C.F.G. Sunaryati Hartono, 1991, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Alumni, Bandung, hlm. 1

<sup>217</sup> Mahfud MD, *loc.cit*

berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni pada pertimbangan poin (b sampai e) dinyatakan :

- (b) bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- (c) bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- (d) bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- (e) bahwa beberapa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali”.

Sehingga dapat diketahui bahwa UU Ketenagakerjaan dibentuk untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang selama ini sudah pernah diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Sehingga perlu dibentuk UU Ketenagakerjaan yang baru yang sesuai dengan keadaan masyarakat saat ini.

Selanjutnya dapat dijadikan sebagai pedoman dan arah untuk melaksanakan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dapat dilihat di dalam Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan ini, bahwa ;

“Pembangunan ketenakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetap juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu,

diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.”

Hal ini menurut penulis merupakan politik hukum pemerintah dalam menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, dibentuknya UU Ketenagakerjaan ini dengan tujuan supaya penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan sesuai dengan arah yang sudah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kesejahteraan dan memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak.

Sesuai dengan pendapat beberapa ahli bahwa politik hukum itu merupakan hasil dari pergulatan beberapa keinginan dan kepentingan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang mempunyai kewenangan dan akses dalam merumuskan kebijakan Negara dalam hal ini yang terwujud dalam bentuk peraturan perundang-undangan, misalnya dalam UUD 1945, UU maupun peraturan pelaksana lainnya.

Sebagaimana halnya UU Ketenagakerjaan yang dimaksudkan sebagai pedoman, arah dan dasar hukum dalam penyelenggaraan di bidang ketenagakerjaan maka keberadaannya sangat penting mengingat hukum ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan pekerja dan pemberi kerja tetapi berkaitan dengan bidang-bidang lainnya seperti bidang ekonomi, sosial, politik bahkan dengan keamanan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan antara berbagai pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif tentang ketenagakerjaan yang diantaranya mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh. Dengan demikian keberadaan Hukum Ketenagakerjaan begitu penting dan strategis, oleh Bahder Johan disebutkan bahwa keberadaan hukum ketenagakerjaan begitu mendasar karena materi muatannya bukan hanya teknis ketenagakerjaan semata tetapi juga penuh dengan muatan sosial,

ekonomi dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia<sup>218</sup>, oleh Jacob Nuwawea disebut bersifat multidimensional<sup>219</sup>. Pengaruh yang multidimensi tersebut tentu berpengaruh kepada pembentukan hukum ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan materi, selain dipengaruhi oleh kepentingan politik elit penguasa yang di satu sisi menampung aspirasi pihak pekerja maupun pihak pengusaha juga dipengaruhi oleh politik ekonomi yang tidak hanya mempertimbangkan ekonomi dalam negeri tetapi juga ekonomi dunia yang memasuki era globalisasi. Kondisi seperti ini menghendaki kejelian pemerintah untuk bisa mengakomodir semua kepentingan agar hukum ketenagakerjaan dapat dijalankan dengan baik.

Dalam kesempatan kesaksian pada sidang MK pada kasus pengujian Pasal 64-66, Pemerintah juga berpandangan bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagaimana tertuang dalam UU Ketenagakerjaan adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan, dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yang umum dikenal dengan *outsourcing*, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 serta Pasal 64 UU Ketenagakerjaan adalah dalam rangka memberikan kesempatan bagi seluruh warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, juga dalam rangka memberikan perlakuan yang adil dan layak bagi semua warga negara dalam hubungan kerja guna mendapatkan imbalan yang setimpal dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

---

<sup>218</sup> Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 4

<sup>219</sup> <http://www.nakertrans.go.id/newsdetail.php.id>, diakses 30 Mei 2011. Menurut Jacob Nuwawea, Mantan Menakertrans, perubahan dunia ketenagakerjaan di Indonesia saat ini bersifat multidimensional, yang berarti perubahan itu meliputi aspek kehidupan ekonomi, sosial budaya, politik dan pemerintahan.



Dikaitkan dengan sistem hukum yang berlaku di Indonesia yang banyak dipengaruhi oleh sistem Eropa Kontinental yang menganut sistem *civil law* dimana dalam pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk ketenagakerjaan peran pemerintah sangat dominan melalui regulasi, sebab dalam sistem hukum sipil pembentukan hukum berjalan dengan cara *top down* melalui metode deduksi yang menempatkan pemerintah (Negara) posisi yang dominan<sup>220</sup>.

Bila dihubungkan dengan kajian Tamara Lothion<sup>221</sup> yang membedakan tipe Hukum Ketenagakerjaan ke dalam tipe kontraktualis dan tipe korporatis, maka tipe korporatislah yang mendominasi peraturan di bidang ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat pada keterangan selanjutnya :

“1. Model korporatis digunakan karena model hubungan ketenagakerjaan yang hendak ditumbuhkan adalah *harmonie model*<sup>222</sup> karena dalam pola hubungan ini : *pertama*, para pihak tidak memiliki kebebasan, melainkan dikuasai oleh pemerintah melalui ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat refresif. *kedua*, consensus (kerjasama) diharuskan dengan melarang terjadinya konflik (pemogokan), *ketiga*, diwajibkan menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan (mogok atau *lock out*).

2. Model hukum ketenagakerjaan yang kontraktualis bahwa hubungan ketenagakerjaan lebih didasarkan pada kekuatan tawar menawar (*bargaining position*) pekerja/buruh terhadap pengusaha, dimana pemerintah bukan sebagai pihak yang aktif membuat regulasi ketenagakerjaan, melainkan hanya bertindak memfasilitasi organisasi pekerja dengan menjamin hak berorganisasi, maka ciri ini merujuk pada model koalisi yang memiliki ciri hubungan ketenagakerjaan harmonis dan sekaligus hubungan ketenagakerjaan konflik. *Pertama*, para pihak memiliki kebebasan, dalam hal ini pemerintah ikut campur tangan melalui penciptaan institusi-institusi yang dapat digunakan untuk menghindari penggunaan kebebasan yang berlebihan. *Kedua*, konsensus yang dihasilkan, didorong oleh institusi-institusi (pemerintah) yang dibentuk untuk itu, namun konsensus tidak didasarkan pada ketentuan yang refresif ataupun sebagai konsekuensi adanya konflik. *Ketiga*, penyelesaian perselisihan diupayakan secara damai dengan menutup kemungkinan digunakannya mekanisme paksaan. Hal ini telah tergambar dalam

---

<sup>220</sup> Aloysius Uwiyono, 2003, *Implikasi Pasar Bebas dalam kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* dalam Jurnal Hukum Bisnis vol.22 Jan-Peb 2003, yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, Jakarta.

<sup>221</sup> Agusmidah, *Op.cit* hlm 9, Stephen J.Frenkel dan David Peetz, *Globalisasi and industrial Relations in East Asia : A Three Country Comparasion*, Industrial relations Journal, vol 37 No.3 (July) 1998, Blackwell Publisher, California, hlm. 3

<sup>222</sup> Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok....., Op.cit*, hlm. 223

UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartite sebelum melakukan upaya lain (Pasal 3 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).<sup>223</sup>

#### E. Aspek Hukum Administrasi Negara dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, sehingga dalam ilmu hukum yang mengatur hubungan tersebut adalah hukum swasta atau perdata karena termasuk hubungan antara subjek hukum dengan subjek hukum. Namun dalam konteks hubungan kerja, hubungan tersebut tidak bisa secara mutlak diserahkan kepada kedua belah pihak karena yang melakukan perbuatan hukum adalah pihak-pihak yang tidak seimbang dalam kedudukannya terma kedudukan secara sosial ekonomis. Untuk memberikan kedudukan yang seimbang setidaknya secara yuridis, maka Pemerintah ikut campur dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja (pengusaha). Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 angka 16 yang menyebutkan hubungan industrial sebagai pelaku industri terdiri dari pekerja, pengusaha dan Pemerintah. Campur tangan Pemerintah ini dilakukan melalui peraturan perundang-undangan maupun melalui berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah, hal ini dapat dilihat pada UU Ketenagakerjaan yang sedang berlaku saat ini dimana materi muatan UU Ketenagakerjaan ini begitu dominan kewenangan Pemerintah di dalam mengatur hubungan industrial di Indonesia. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 102 UU Ketenagakerjaan bahwa Pemerintah mempunyai fungsi dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dengan cara menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut Pemerintah bisa melaksanakan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan atau kebijakan yang dikeluarkannya. Yang dimaksud dengan Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum

---

<sup>223</sup> Agusmidah, *Op.Cit.* hlm. 11.

yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 7 ayat (1) UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembuatan Peraturan Perundang-undangan, bahwa jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan terdiri atas :

- a. UUD RI 1945;
- b. Ketetapan MPR<sup>224</sup>
- c. UU/Perpu
- d. Peraturan Pemerintah
- e. Peraturan Presiden
- f. Peraturan Daerah Propinsi, dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Selain jenis yang disebutkan di dalam Pasal 7, masih terdapat beberapa jenis peraturan yang perintah pembentukannya tidak secara langsung ditentukan oleh UUD 1945 maupun oleh UU tetapi berdasarkan kewenangan dan kebutuhan dari suatu lembaga Negara maupun lembaga pemerintah yang mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 8 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menyebutkan bahwa Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat.

---

<sup>224</sup>Menurut Penjelasan Pasal 7 ayat (1) UU No.12 Tahun 2011 yang dimaksud dengan Ketetapan MPR adalah Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat yang masih berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 4 Ketetapan MPR RI Nomor : I/MPR/2003 tentang Peninjauan Terhadap Materi dan Status Hukum Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan MPR Tahun 1960 sampai dengan Tahun 2002, tanggal 7 Agustus 2003.

Jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan di dalam rumusan pasal dan ayatnya yang menentukan suatu norma diatur selanjutnya dengan suatu peraturan perundang-undangan sebagai pelaksana UU, misalnya dengan Peraturan Pemerintah atau dengan Peraturan Presiden sebagaimana lazimnya terdapat pada Undang-Undang lainnya bahwa suatu UU akan dilaksanakan oleh suatu Peraturan Pemerintah tetapi khusus dalam ketentuan Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 tidak satu pun pasal yang memerintahkan peraturan lebih lanjut diatur dengan Peraturan Pemerintah. Yang ada hanya perintah untuk membuat keputusan menteri dalam menindaklanjuti peraturan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, dan satu-satunya peraturan lebih lanjut dari Pasal 64-66. Hal ini terdapat pada Pasal 65 ayat (5) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pada kenyataannya Keputusan Menteri yang dikeluarkan sebagai pelaksanaan dari *outsourcing* ada 3 yakni Kepmenakertrans No. 101 Tahun 2004, Kepmenakertrans No. 220 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri No. 19 Tahun 2012. Dua peraturan pertama mengatur tentang perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa secara terpisah. Sementara peraturan yang terakhir mengatur masalah perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa sekaligus. Dengan keluarnya Peraturan Menteri No.19 Tahun 2012 dua Keputusan Menteri yang terdahulu tidak berlaku lagi. Dengan kata lain sejauh ini ketentuan Pasal 64-66 diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri dan Peraturan Menteri, dan Surat Edaran Menteri TK sebagai tindak lanjut dari Putusan MK. Artinya pelaksanaannya hanya dilakukan dengan beberapa kebijakan Pemerintah.

Dalam konteks Hukum Administrasi, penyelenggaraan urusan Pemerintahan, saat ini sudah ada UU sebagai dasar pelaksanaan pemerintahan yakni UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (selanjutnya disebut UU Administrasi Pemerintahan). Pemerintah mempunyai kewenangan “legislasi” secara mandiri dalam menunjang tugas-tugas pemerintahan. Menurut Pasal 1 angka 9 UU Administrasi Pemerintahan yang

dimaksud dengan Diskresi adalah Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkrit yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan. Dengan demikian Pejabat Pemerintah masih dapat mengeluarkan tindakan yang sifatnya diskresi dengan syarat harus terpenuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 5 UU Administrasi Pemerintahan, yakni diskresi hanya dapat dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan dengan tujuan untuk: melancarkan penyelenggaraan pemerintahan; mengisi kekosongan hukum; memberikan kepastian hukum; dan mengatasi stagnasi pemerintahan dalam keadaan tertentu guna kemanfaatan dan kepentingan umum. Selain itu tindakan pemerintahan yang bersifat diskresi juga harus memenuhi syarat yakni : tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; sesuai dengan AUPB; berdasarkan alasan-alasan yang objektif; tidak menimbulkan konflik Kepentingan; dan dilakukan dengan iktikad baik. Asas-Asas Umum Pemerintahan Baik saat ini sudah jelas tolok ukurnya karena sudah ditentukan sedemikian rupa di dalam UU Administrasi Pemerintahan yakni meliputi asas: a. kepastian hukum; b. kemanfaatan; c. ketidakberpihakan; d. kecermatan; e. tidak menyalahgunakan kewenangan; f. keterbukaan; g. kepentingan umum; dan h. pelayanan yang baik.

Keputusan yang dikeluarkan disebut dengan Peraturan Kebijaksanaan yang terdiri dari berbagai bentuk, menurut van Kreveld Peraturan Kebijaksanaan dapat dituangkan dalam berbagai bentuk seperti :

“garis-garis kebijaksanaan (*beleidslijnen*), kebijaksanaan (*het beleid*), peraturan (*voorschriften*), pedoman (*richtlijnen*) Petunjuk (*regelingen*), surat edaran (*circulaires*) resolusi (*resoluties*) instruksi (*aanschrijvingen*), nota kebijaksanaan (*beleids-nota's*) peraturan menetri (*reglemens ministriële*), keputusan (*beschikingen*), pengumuman (*bekennmakingen*)”<sup>225</sup>

Menurut P.J.P. Tak yang dimaksud dengan Peraturan Kebijaksanaan ;

---

<sup>225</sup> SF.Marbun, 2012, *Hukum Administrasi Negara 1*, FH UII Press, Yogyakarta, hlm. 176

“adalah peraturan umum yang dikeluarkan oleh instansi pemerintahan berkenaan dengan pelaksanaan wewenang pemerintahan terhadap warga negara atau terhadap instansi pemerintahan lainnya dan pembuatan peraturan tersebut tidak memiliki dasar yang tegas dalam UUD dan undang-undang formal baik langsung maupun tidak langsung. Artinya peraturan kebijaksanaan tidak didasarkan pada kewenangan pembuatan undang-undang dan oleh karena itu tidak termasuk peraturan perundang-undangan yang mengikat umum tetapi diletakkan pada kewenangan pemerintahan suatu organ administrasi Negara dan terikat dengan pelaksanaan pemerintahan”<sup>226</sup>.

Suatu peraturan kebijaksanaan dapat diuji melalui ciri-cirinya sebagaimana dinyatakan oleh Bagir Manan sebagai berikut :

- a. Peraturan kebijaksanaan bukan merupakan peraturan perundang-undangan.
- b. Asas-asas pembatasan dan pengujian terhadap peraturan perundang-undangan tidak dapat diberlakukan pada peraturan kebijaksanaan.
- c. Peraturan kebijaksanaan tidak dapat diuji secara *wetmatigheid*, karena memang tidak ada dasar peraturan perundang-undangan untuk membuat peraturan kebijaksanaan tersebut
- d. Peraturan kebijaksanaan dibuat berdasarkan *Freies Ermessen* dan ketiadaan wewenang administrasi bersangkutan membuat peraturan perundang-undangan,
- e. Pengujian terhadap peraturan kebijaksanaan lebih diserahkan pada *doelmatigheid* sehingga batu ujinya adalah asas-asas umum pemerintahan yang baik,
- f. Dalam praktik diberi format dalam berbagai bentuk dan jenis aturan, yakni instruksi, surat edaran, dan lain-lain, bahkan dapat pula dijumpai dalam bentuk peraturan<sup>227</sup>.

Sehubungan dengan ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan *outsourcing*, adanya berbagai peraturan yang dikeluarkan lebih banyak yang berupa dalam bentuk kewenangan yang ditentukan oleh urusan tertentu dalam hal ini bidang ketenagakerjaan misalnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Keputusan Menteri dan Surat Edaran. Dari sisi kewenangan pada dasarnya tidak ada masalah karena memang sudah merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan. Yang menjadi persoalan adalah berkaitan dengan kepastian dan kekuatan hukum berlakunya suatu peraturan kebijaksanaan. Dalam kaitannya dengan

---

<sup>226</sup> *Ibid.*

<sup>227</sup> Bagir Manan, 1994, “Peraturan Kebijaksanaan”, (makalah) Jakarta, lihat juga di dalam SF Marbun, *ibid*, bandingkan dengan Ridwan HR, 2003, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 186-187

hubungan kerja, peraturan kebijaksanaan juga diperlukan sebagai petunjuk pelaksanaan dari materi Peraturan perundang-undangan yang ada di atasnya. Misalnya ketika perjanjian kerja sudah dibuat sesuai dengan kesepakatan para pihak. Namun tidak cukup sampai disitu bagi Pemerintah karena para pihak harus memenuhi syarat lainnya sebagaimana ditentukan di dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 misalnya Perusahaan harus berbadan hukum bentuk Perseroan Terbatas, harus ada izin usaha dan izin operasional. Untuk mendapatkan izin operasional dari instansi Pemerintah, perusahaan pemborong dan perusahaan penyedia jasa harus mendaftarkan perjanjian kerja yang sudah dibuat. Adapun tujuan ditentukan syarat lain oleh Pemerintah adalah untuk ketertiban dan kepastian hukum bagi para pihak dan memudahkan Pemerintah dalam melakukan pengawasan.

## **BAB IV**

### **HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA *OUTSOURCING* DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIA JASA DAN PERUSAHAAN PEMBERI KERJA/PENGGUNA JASA**

#### **A. Lahirnya Hubungan Kerja**

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan dapat dilakukan oleh setiap orang apakah dia sebagai buruh, karyawan, pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan untuk diri sendiri. Dalam kajian ini yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan perdata, yang mempunyai ciri khas hubungan yang sub-ordinat, tidak termasuk dalam hal ini hubungan kerja yang dilakukan

oleh Pegawai Negeri dalam Dinas Publik. Secara umum hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Menurut Soepomo hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan majikan<sup>228</sup>. Hubungan antara pengusaha dengan para pekerja/buruh ini terjadi karena perjanjian. Hubungan hukum adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh para pihak dalam suatu ikatan sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1313 KUHPerdara, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Berkaitan dengan hubungan kerja maka hubungan yang terjadi adalah akibat adanya perbuatan yang dilakukan oleh pihak pekerja dan pengusaha (pemberi kerja) yang saling mengikatkan diri untuk terikat dalam suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1338 KUHPerdara bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan rumusan tersebut diketahui bahwa lahirnya hubungan kerja adalah akibat adanya kesepakatan pekerja dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hal ini diperkuat dengan pengertian yang terdapat pada Pasal 1601a KUHPerdara yang menyebutnya dengan istilah perjanjian perburuhan<sup>229</sup> yakni perjanjian dengan mana pihak yang satu (1) buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Artinya hubungan

---

<sup>228</sup> Iman Soepomo, 1982, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan ke 4, Djambatan Jakarta, hlm. 1

<sup>229</sup> Dalam literatur Hukum Indonesia istilah Perjanjian Perburuhan dipergunakan pada UU No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan tetapi mempunyai pengertian yang berbeda dengan Pasal 1601 a. Perjanjian perburuhan menurut UU No. 21 Tahun 1954 adalah perjanjian antara perjanjian yang diselenggarakan oleh eerikat buruh atau serikat-serikat buruh yang terdaftar di Kementrian Perburuhan (DEPNAKER) dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.



kerja antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha timbul setelah adanya perjanjian kerja yang mereka lakukan, atau adanya perbuatan hukum yang mereka lakukan yakni saling mengikatkan diri untuk melakukan kesepakatan dalam suatu surat yang memuat kewajiban dan hak-hak masing-masing yang berjanji.

Dalam ruang lingkup hukum perburuhan dikenal ada beberapa bentuk hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yakni perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian perburuhan (perjanjian kerja bersama) yang tidak terlepas dari persyaratan sahnya perjanjian pada umumnya<sup>230</sup>. Pengusaha dalam menjalankan usaha sangat tergantung dan membutuhkan pekerja agar usahanya dapat berjalan dengan baik dan mendatangkan keuntungan. Pada sisi lain, pekerja dalam kehidupannya tentu menginginkan kesejahteraan dan memiliki kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut pekerja dituntut untuk bekerja<sup>231</sup>.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dari hubungan antara pengusaha dan pekerja ini tentunya akan menimbulkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Ada prestasi yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Pemenuhan segala prestasi ini yang akan menimbulkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja. Terjadinya perselisihan di antara pengusaha dan pekerja adalah salah satu bentuk disharmonisasi. Hal yang terpenting sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu:

- a. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
- b. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya

---

<sup>230</sup> Imam Siahputra Tunggal. *Op.cit.* hlm.11

<sup>231</sup>Zainal Asikin dkk, *Op.cit* , hlm. 1.

dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.

Namun secara yuridis hanya ada hubungan kerja secara formal, yakni yang disebut dengan perjanjian kerja dan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan atau *outsourcing*.

#### 1. Perjanjian Kerja :

Menurut Pasal 1 angka 14 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak sedangkan menurut Pasal 50 hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Pasal 51 UU Ketenagakerjaan, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja secara lisan maupun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU dan Pasal 1320 KUHPerduta, jika diimplementasikan berisi empat hal, sebagai berikut:

- a. Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha<sup>232</sup>. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Maka sesungguhnya hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam

---

<sup>232</sup> Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional . Jakarta, hlm. 23

perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, syarat-syarat kerja dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Pada prinsipnya hubungan kerja terjadi jika sudah ada kesepakatan di antara para pihak yakni pekerja dan pemberi pekerjaan. Walau pada kenyataannya “kesepakatan” yang dimaksud tidak pernah ada, karena sesungguhnya pekerja sepakat untuk melakukan pekerjaan karena keterpaksaan ekonomi<sup>233</sup>. Namun kesepakatan sebagaimana dimaksud sudah dipertegas dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan: hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selanjutnya menurut Pasal 50 hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan kedua ketentuan ini diketahui bahwa hubungan antara para pihak dalam hal ini pengusaha/pemberi kerja dan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja dimana perjanjian kerja itu ditandai dengan ciri-ciri adanya pekerjaan, adanya upah dan perintah.

Mengenai perjanjian kerja pada awalnya diatur di dalam Bab 7 A Buku III KUHPerdata dan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu Tertentu<sup>234</sup> yang sudah tidak berlaku lagi dengan keluarnya UU Ketenagakerjaan juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, ini sudah mengatur Hubungan Kerja secara jelas dan terperinci.

Pada waktu proses perumusannya, ada keinginan dari Fraksi Partai Persatuan untuk menambahkan kata pekerja sektor informal agar semua jenis pekerja tercakup dalam pengertian ini. Dalam KUHPerdata, Pasal 1601 titel VII A buku III tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan, yang

---

<sup>233</sup> Surya Tjandra, 2006, *Hubungan Kerja, dalam Makin Terang Bagi Kami belajar Hukum Perburuhan*, TURC, hlm. 89

<sup>234</sup> FX.Djumaldji, 2005, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 7

menyatakan bahwa: “selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan untuk syarat-syarat yang diperjanjikan dan jika itu tidak ada, oleh karena kebiasaan, maka ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang lain dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborong pekerjaan.

Pengertian Perjanjian Kerja menurut beberapa ahli Hukum Perburuhan antara lain adalah ; menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu buruh dengan menerima upah.<sup>235</sup> Pendapat Iman Soepomo ini diberikan sebagai kritikan atas pengertian yang terdapat di dalam Pasal 1601 a KUHPerduta yang menyebutkan bahwa perjanjian perburuhan<sup>236</sup> adalah suatu perjanjian dimana pihak satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Menurut Iman Soepomo pengertian menurut Pasal 1601 a KUHPerduta kurang lengkap disebabkan yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak pihak lainnya yaitu majikan. Padahal dalam tiap perjanjian yang ada 2 pihak (timbang balik), yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan<sup>237</sup>. Menurut Iman Soepomo :

“perumusan semacam itu sangat mungkin dipengaruhi oleh pandangan dari zaman ke zaman dimana masyarakat manapun, yang memandang orang-orang yang melakukan pekerjaan, terutama melakukan pekerjaan untuk orang lain, sebagai orang-orang yang sangat rendah. Mereka adalah orang-orang yang tidak punya pekerjaan. Sebaliknya mereka yang memberikan pekerjaan, mereka yang kepentingannya dikerjakan oleh orang-orang tadi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi. Mereka adalah orang-orang yang ekonominya kuat.adakah masuk akal untuk mengikat orang-orang

---

<sup>235</sup> Iman Soepomo, 1983, *Hukum Perburuhan bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Jambatan, hlm. 28-29

<sup>236</sup> KUHPerduta menyebut istilah perjanjian perburuhan untuk menunjukkan perjanjian kerja, sementara menurut UU No.21 Tahun 1954 Perjanjian Perburuhan dibuat oleh majikan dan Serikat Buruh (bukan buruh perorangan), begitu juga dengan UU No. 13 Tahun 2003 dibedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan.

<sup>237</sup> Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm.

yang kaya ini terhadap orang miskin”<sup>238</sup>.

Pengertian selanjutnya dikemukakan oleh Soebekti, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dientverhouding*), yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.<sup>239</sup> Sementara menurut Wiwoho Soedjono, perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah<sup>240</sup>.

Sebagai rangkuman dari beberapa pengertian di atas akhirnya Aloysius memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yakni perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah<sup>241</sup>. Penulis berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja mengenai suatu pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hak dan kewajiban kedua belah pihak yang berjanji.

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 14 ini merupakan hubungan kerja biasa, dimana konstruksi hukumnya jelas yakni pekerja mempunyai hubungan langsung dengan pengusaha yang mempekerjakannya sehingga secara normal akan timbul hak dan kewajiban

---

<sup>238</sup> Iman Soepomo, 1983, *Op.cit*, hlm. 43

<sup>239</sup> Soebekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, hlm.63

<sup>240</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 49

<sup>241</sup> Agusmidah, *Op.cit*, hlm. 45

para pihak dalam hubungan kerja. Sehingga dalam hubungan kerja tersebut pengusaha akan membayar hak pekerja secara langsung, demikian juga sebaliknya, pekerja memberikan tenaganya secara langsung kepada perusahaan yang mempekerjakannya. Dalam hubungan kerja *outsourcing* hal ini tidak akan terjadi karena pekerja *outsourcing* melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan yang merekrutnya sedangkan dia bekerja di tempat pemberi kerja.

Berdasarkan pengertian ini dapat diketahui bahwa perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja yang memenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah dan syarat-syarat kerja yang merupakan gambaran hak dan kewajiban para pihak. Dilihat dari makna yang terkandung di dalam pengertian Pasal 1 angka 14 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah hubungan orang dengan orang atau subjek hukum dengan subjek hukum sehingga hukum yang mengaturnya adalah hukum swasta. Sehingga di dalamnya hendaknya ada kebebasan untuk bersepakat antara satu pihak dengan pihak lain. Tetapi jika kita perhatikan ketentuan selanjutnya kesepakatan tersebut tidak ditemukan karena ada semacam “paksaan” dari pihak ketiga yang mengharuskan isi dari perjanjian kerja harus mengikuti pola aturan pihak ketiga yakni pihak Pemerintah. Sehingga kebebasan bersepakat tadi menjadi kabur. Misalnya pengaturan dalam Pasal 54 yang menyebutkan bahwa, ayat (1). Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

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

Selanjutnya di dalam ayat (2) disebutkan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (e) dan huruf (f), tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. dan ayat (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/ buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Dengan demikian Pemerintah mempunyai peran yang dominan juga dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja karena mengatur apa yang mesti dimuat di dalam suatu perjanjian kerja. Meskipun tidak mengharuskan mendaftarkan perjanjian kerja yang dibuat kepada instansi ketenagakerjaan tetapi dengan menentukan syarat minimal yang harus dibuat dalam perjanjian kerja sudah merupakan bentuk pengawasan Pemerintah terhadap hubungan kerja tersebut.

Dilihat dari subjek atau pelaku dalam hubungan kerja ada 2 pihak yakni pekerja/buruh dan pemberi kerja. Di dalam rumusan Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa yang melakukan perjanjian kerja adalah pekerja/buruh dan pengusaha. Penggunaan kata pengusaha<sup>242</sup> ini menurut penulis adalah keliru dan mempunyai makna yang sempit, karena sesuai dengan pengertian pengusaha di dalam UU Ketenagakerjaan hanya terbatas pada orang-orang dan badan usaha berbadan hukum atau tidak, serta badan-badan lainnya yang mempunyai usaha secara formal, sehingga menurut ketentuan ini pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan ini hanyalah pekerja pada sektor formal. Padahal disisi lain dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan ini juga disebutkan tentang Pemberi kerja yang mempunyai makna yang sangat luas dibanding dengan pengertian pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar

---

<sup>242</sup> Menurut sejarahnya istilah Pengusaha dipergunakan untuk menggantikan istilah majikan untuk menyesuaikan penggantian istilah pekerja dan istilah buruh, terdapat dalam Buku Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial (1984)

upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kategori pemberi kerja selain orang yang mempunyai usaha secara formal juga adalah orang yang mempekerjakan pekerja untuk kepentingan pribadi yang bukan merupakan kegiatan usaha atau pekerja yang bekerja pada sektor informal.

Seharusnya rumusan di dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 kata “pengusaha” diganti dengan kata “pemberi kerja” agar dalam pengertian tersebut juga meliputi atau termasuk pekerja yang bekerja pada orang perorangan yang tidak dalam bentuk usaha. Pengaturan Pekerja di bidang informal sudah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 yang sudah dicabut oleh UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 32 UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pekerja informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja secara informal dengan menerima upah dan /imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 33 disebutkan bahwa hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah/atau bagi hasil. Apabila dicermati sebenarnya tidak semua materi dalam UU Ketenagakerjaan No.25 Tahun 1997 yang tidak melindungi hak-hak buruh dengan mengambil contoh ketentuan dalam Pasal 1 angka (32 dan 33) di atas yang mempunyai arti ingin melindungi pekerja yang berada dalam hubungan kerja pada sektor informal. Secara yuridis hanya UU Ketenagakerjaan No. 25 ini yang pernah mengatur ketentuan pekerja sektor informal. Namun UU ini sudah tidak berlaku lagi dengan keluarnya UU No.28 Tahun 2000 yang diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2000 dan pada akhirnya berakhir dan dicabut dengan disahkannya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan yang dimaksud dengan Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.



- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Karena dalam kenyataan bahwa pekerja/buruh yang bekerja tidak hanya pada pengusaha tetapi juga pada majikan yang tidak mempunyai usaha, maka seharusnya kata pengusaha dalam rumusan tersebut diganti dengan pemberi kerja, sehingga pekerja dalam hubungan kerja ini juga mendapat perlindungan. Pengaturan hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan pada prinsipnya adalah untuk memberikan perlindungan sebagaimana dikemukakan oleh Pemerintah dalam Sidang Pleno DPR pada waktu pembahasan RUU Ketenagakerjaan :

“guna memberikan batasan secara jelas mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, maka perlu ditegaskan dalam undang-undang bahwa hubungan kerja itu timbul karena adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun lisan, baik untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu dengan demikian segala permasalahan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan hubungan kerja dapat diselesaikan berdasarkan ketentuan undang-undang<sup>243</sup>.

Pengaturan Ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan pada hakikatnya bertujuan memberikan perlindungan yang lebih besar kepada pekerja dengan pertimbangan bahwa pekerja dalam banyak hal mempunyai posisi dan kedudukan yang lebih rendah dibanding dengan pengusaha atau pemberi kerja. Pengaturan yang demikian merupakan karakteristik dan tujuan pokok Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana dikemukakan oleh Iman Soepomo<sup>244</sup>, bahwa selama segala sesuatu mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak, maka selama itu pula masih sukar tercapainya suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang memenuhi rasa keadilan karena kondisi sosial dan ekonomi kedua belah pihak tidak seimbang. Maka adalah tepat apa yang dikemukakan oleh Pemerintah dan DPR pada waktu membahas RUU Ketenagakerjaan tentang perlunya mengatur hubungan

---

<sup>243</sup> Buku 1, Proses Pembahasan Rancangan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, Sekretariat Jenderal DPR-RI, Jakarta, hlm. 133

<sup>244</sup> Iman Soepomo, 2003, *Pengantara Hukum Perburuhan*, Djambatan, Cetakan kesembilan, edisi revisi, Jakarta, hlm. 7

hukum antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana juga dikemukakan oleh Swarto<sup>245</sup> bahwa tujuan pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang demikian itu menempatkan kedudukan dan posisi antara pekerja dan pengusaha menjadi seimbang.

Selain memberikan perlindungan yang lebih terhadap pekerja tentu juga harus ada keseimbangan perlindungan yang diterima oleh pihak pengusaha karena bagaimanapun tetap dibutuhkan pengusaha yang bisa memberikan kesempatan untuk bekerja kepada sebagian besar rakyat Indonesia, sebagaimana dikemukakan oleh Juru Bicara dari Fraksi Kesatuan Bangsa dalam Sidang Pembahasan RUU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perlu diberikan perlindungan hukum bagi pekerja hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja dengan pengusaha, yang menjadikan pekerja sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja<sup>246</sup>.

Hukum diciptakan sebagai pedoman dan antisipasi terhadap suatu keadaan yang akan mengakibatkan kerugian pada orang lain. Di dalam hukum perburuhan, ada dua pihak yang berbeda kepentingannya. Pemberi kerja dan pekerja. Dalam relasi perburuhan/Ketenagakerjaan dan dalam hubungan kerja, buruh/pekerja 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 buruh/pekerja. Negara harus menciptakan aturan hukum yang mewujudkan persamaan hak antara buruh dan pemberi kerja.<sup>247</sup>

Oleh karena itu Pemerintah harus dapat memainkan peran untuk menjamin perlindungan terhadap buruh/pekerja, dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan/Ketenagakerjaan dan melalui Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan. Namun sayang, kenyataannya, kebijakan

---

<sup>245</sup> Dalam *Hubungan Industrial dan Organisasi Ketenagakerjaan dalam Perspektif PJPT II*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI) dan Frederich-Ebert-Stiftung (FES) 1994, hlm. 6

<sup>246</sup> Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, hlm.270.

<sup>247</sup> Asri Wijayanti, 2011, "Hak Berserikat Buruh di Indonesia", *Disertasi*, PPS Universitas Airlangga, hlm. 18.

*legislasi* yang protektif terhadap buruh/pekerja tidak tercermin dalam UU 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.

Rawls berpendapat bahwa ketidaksamaan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan yang paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan dan setiap orang diberi kesempatan yang sama<sup>248</sup>. Harus dipahami sebagai kesetaraan kedudukan dan hak, bukan dalam arti kesamaan hasil yang dapat diperoleh semua orang<sup>249</sup>. Buruh yang berada di posisi yang lemah perlu mendapatkan jaminan yang seimbang dengan pengusaha. Menurut prinsip ketidaksamaan, pihak yang lemah harus mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi.<sup>250</sup> Ciri khas dari perjanjian kerja adalah “dibawah perintah orang lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha menunjukkan hubungan bawahan dan atasan (sub ordinasi).

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada 4 unsur dalam perjanjian kerja yakni : ada pekerjaan, ada upah, di bawah perintah dan waktu tertentu<sup>251</sup>. Anasir yang terdapat di dalam perjanjian kerja ini sejalan dengan pengertian buruh/pekerja sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1 angka 3 yakni Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diketahui harus ada unsur-unsur yang sangat esensial dalam suatu perjanjian kerja. Mengenai unsur ini ada beberapa pendapat dari ahli yang menyatakan ada 3 atau 4 unsur perjanjian kerja, misalnya oleh Iman Soepomo, ada 3 yakni unsur perintah, upah dan pekerjaan. Sementara Subekti berpendapat ada 4 unsur perjanjian kerja yakni

---

<sup>248</sup> John Rawls, 1971, *A Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts : The Belknap Press of Harvard University Press, hlm. 302. Dikutip dari Asri wijayanti.

<sup>249</sup> Agus Yudha Hernoko, 2008, *Hukum Perjanjian, Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta, hlm. 46-47.

<sup>250</sup> Aloysius Uwiyono, 2001, “Hak Mogok Di Indonesia”, *Disertasi*, Progam Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, hlm. 18.

<sup>251</sup> Bandingkan juga dengan Abdul Rachmat Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 34, yang menyebutkan bahwa “paling tidak ada empat unsur yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Keempat unsur tersebut adalah (1) ada perintah, (2) ada upah, (3). Ada perintah, dan (4) waktu tertentu.

ada pekerjaan, perintah, upah dan waktu tertentu<sup>252</sup>. Di sisi lain Rood<sup>253</sup> mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung ke-empat unsur yaitu : a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan, b. adanya *service* atau pelayanan, c. adanya unsur *time* atau waktu tertentu, dan d. adanya unsur *pay* atau upah.

a. Upah

Tujuan seseorang melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, tidak hanya buruh yang mengharapkan upah termasuk juga dalam hal ini Pegawai negeri, pejabat Negara, karyawan dan bahkan para pekerja mandiri atau oleh Iman Soepomo apa yang disebut dengan Swa pekerja.

Upah merupakan salah satu unsur utama dalam setiap hubungan kerja. Begitu pentingnya upah maka walaupun perjanjian yang dibuat secara lisan maka pengusaha harus membuat surat pengangkatan yang minimal harus memuat antara lain mengenai upah. Artinya upah harus jelas ditentukan pada waktu memulai hubungan kerja. Begitu juga dalam pengertian upah menurut UU Ketenagakerjaan yang menekankan pada upah adalah hak pekerja atas prestasi kerja yang telah dilakukannya<sup>254</sup> atau disebut juga bahwa upah sebagai kompensasi yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas tenaga/fikiran yang diberikannya untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan oleh pengusaha<sup>255</sup>.

b. Perintah.

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, karena pekerja harus bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pemberi kerja. Adanya perintah dalam hubungan kerja yang menimbulkan adanya hubungan sub-ordinasi atau hubungan diperatas antara pekerja dengan pemberi kerja.

---

<sup>252</sup> Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Madar Maju Bandung, hlm cetakan I, hlm. 9-10.

<sup>253</sup> *Ibid*, hlm. 10

<sup>254</sup> Lihat Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan

<sup>255</sup> Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm. 138

c. Pekerjaan

Pekerjaan dalam arti luas adalah aktifitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi.

Unsur pekerjaan (*arbeid*) dalam perjanjian kerja merupakan unsur yang sangat utama juga dalam hubungan kerja hal pokok yang membuat pihak pekerja dan pengusaha melakukan perjanjian adalah adanya pekerjaan. Pada dasarnya pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

d. Waktu tertentu (*relative*)

Dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja, sehingga yang dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja apabila terpenuhi anasir-anasir yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja yakni setidaknya ada 3 unsur pokok yaitu : pekerjaan, perintah dan upah dan (relatif, unsur ke 4) untuk waktu tertentu. Dengan kata lain tidak dapat dikatakan sebagai hubungan kerja jika salah satu dari unsur yang pokok tersebut tidak terpenuhi.

Selanjutnya mengenai syarat syahnya Perjanjian kerja, sebagaimana diatur di dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak ;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat yang terdapat di dalam UU Ketenagakerjaan ini dipengaruhi atau diambil dari Pasal 1320 KUHPerdara Menurut Pasal 1320 BW :

syarat sahnya perjanjian secara umum adalah : 1) kesepakatan yang bebas dari kedua belah pihak, 2) kecakapan/ kemampuan, 3) hal tertentu dan 4) sebab yang halal. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut juga sebagai syarat subjektif, jika salah satu dari syarat subjektif tidak terpenuhi maka akibat hukumnya perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan syarat ke-3 dan ke-4 disebut juga sebagai syarat objektif, jika salah satu syarat objektif tidak terpenuhi maka akibat hukumnya perjanjian tidak sah/batal demi hukum.

a. Bentuk Perjanjian Kerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan, sebagaimana terdapat di dalam Pasal 51. Ketentuan ini masih memberikan kemungkinan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan, hal ini dengan pertimbangan bahwa kenyataan bahwa masih ada masyarakat /warga Negara yang belum bisa tulis baca. Ketentuan tersebut dipertegas di dalam Penjelasan Pasal 51 yang menyebutkan bahwa Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan. Meskipun perjanjian boleh dibuat dengan lisan tetapi UU mewajibkan kepada pemberi kerja untuk membuat surat pengangkatan dengan tujuan untuk melindungi pekerja yang mengadakan perjanjian kerja secara lisan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 63 ditegaskan supaya pengusaha memberikan perlindungan kepada pekerja dengan mewajibkan pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, yang berisi minimal keterangan :

- a). Nama dan alamat pekerja/buruh ;
- b). Tanggal mulai bekerja ;
- c). Jenis pekerjaan ; dan
- d). Besarnya upah.

Selanjutnya untuk perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja laut. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

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

Kalau diperhatikan ketentuan Pasal 54 ayat (1) bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak karena adanya keharusan yang ditentukan oleh Pembuat UU supaya perjanjian kerja yang dibuat harus memuat unsur-unsur yang sudah ditentukan di dalam UU Ketenagakerjaan, karena seharusnya apa yang akan dimuat dalam suatu perjanjian kerja menjadi hak para pihak sebagai wujud kebebasan bersepakat. Tetapi hal inilah yang merupakan kelebihan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yang sangat dominan peran pemerintah dalam mengatur hubungan orang perorangan dalam hubungan kerja.

#### b. Jenis Perjanjian Kerja

Secara yuridis perjanjian kerja ada 2 macam sebagaimana yang ditentukan di dalam Pasal 56 bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (selanjutnya disebut Pekerjaan Tetap) atau untuk PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :

- a). Jangka waktu; atau
- b). Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Agusmidah<sup>256</sup> bentuk hubungan kerja di Indonesia yang dikenal saat ini dapat dibedakan atas :

1) Hubungan kerja permanen.

Hubungan kerja permanen atau istilah dalam UU adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah hubungan kerja yang tidak ditetapkan jangka waktunya. Menurut Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, dari redaksi pasal ini dapat diambil pengertian, pertama unsur utama pembentuk hubungan kerja adalah perjanjian kerja atau dengan kata lain syarat agar dapat dikatakan adanya hubungan kerja adalah adanya perjanjian kerja. Dengan demikian untuk mengetahui pola hubungan kerja yang ada harusnya merujuk pada perjanjian kerja, termasuk mengenai jangka waktu perjanjian.

Hubungan kerja permanen dilakukan apabila :

- a. pekerjaan yang sifatnya terus menerus dan tidak terputus-putus;
- b. pekerjaan tidak dibatasi waktu;
- c. pekerjaan itu merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Sedangkan pekerjaan yang bukan musiman adalah: pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Penjelasan Pasal 59 ayat (2) yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerja musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat

---

<sup>256</sup> Agusmidah, 2012, *Outsourcing dan Pkwt Dalam Sistem Hubungan Kerja Merupakan Gejala Kebijakan Fleksibilitas Ketenagakerjaan*, hlm 2



menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

2). Hubungan kerja menurut jangka waktu tertentu (hubungan kerja kontrak). Menurut Payaman Simanjuntak<sup>257</sup>, pengertian PKWT adalah sebagai berikut:

“Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya”

3) Hubungan kerja penempatan (*outsorce*)

Pasal 57 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Membaca pasal ini saja akan menimbulkan penafsiran bahwa ada kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian kerja apakah berupa PKWTT atau PKWT, padahal sesungguhnya tidaklah demikian oleh karena dalam pasal-pasal berikutnya dapat ditemukan bahwa ternyata ada kondisi dan syarat yang ditentukan agar suatu hubungan kerja dapat dilakukan secara permanen maupun berjangka waktu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak

---

<sup>257</sup> Umar Kasim, 2004, “Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja”, dalam Jurnal Informasi Hukum, Departemen Kehakiman, Vol. 2 Tahun VI – 2004, hlm. 6.

terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Keberadaan PKWT sama halnya dengan keberadaan *outsourcing* masih menjadi kontroversi di kalangan ahli Ketenagakerjaan/perburuhan. Ketidajelasan paradigma yang digunakan pembuat UU dalam merumuskan tentang apa dan bagaimana PKWT menjadi penyebab utama. Jika dikaji secara keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu yang populer dengan istilah pekerjaan kontrak adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu. Mengapa dikatakan demikian oleh karena dalam hubungan kerja ini jenis pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan memang telah ditentukan secara khusus dalam UU.

Jenis pekerjaan yang dapat dibuat dengan PKWT menurut Pasal 59 ayat (1) ditentukan menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu yang dalam hal ini ditentukan yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- d. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- e. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Selain itu dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (2) disebutkan bahwa suatu pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat tetap (pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dapat masuk dalam

kategori pekerjaan musiman apabila tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu sehingga dapat menjadi objek PKWT.

Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) ini akan menjadi kabur manakala dikaitkan dengan Pasal 56 ayat (2) yang menentukan bahwa PKWT adalah Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas :

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Kekaburan yang timbul adalah bahwa dari Pasal 56 ayat (2) PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu ataupun berdasarkan pada selesainya pekerjaan itu. Jika PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu maka yang kemudian terjadi adalah PKWT diterapkan pada jenis pekerjaan yang bukan dikategorikan dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) di atas, akibatnya di lapangan dapat ditemukan adanya praktek PKWT yang menyimpang di mana pekerja dengan status pekerja kontrak juga melakukan pekerjaan-pekerjaan yang biasa dilakukan oleh para pekerja/buruh dengan status PKWTT/permanen.

#### 4) Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja akan berakhir apabila memenuhi kondisi-kondisi sebagai berikut:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

## 2. Perjanjian Pemborongan pekerjaan dan Perjanjian Penyediaan jasa Pekerja

Model perjanjian ini terdapat pada Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan

pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 diketahui ada 2 jenis perjanjian yang dibuat untuk melaksanakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan yakni perjanjian pemborongan pekerjaan dengan objek yang diperjanjikan adalah pekerjaan, dan perjanjian penyediaan jasa pekerja dengan objek yang diperjanjikan adalah pekerja/orang. Di dalam UU Ketenagakerjaan tidak ditemukan pengertian dari kedua istilah perjanjian tersebut<sup>258</sup> sehingga dalam praktik sehari-hari menimbulkan bermacam-macam penafsiran dan banyak kalangan yang menyebutnya sebagai *outsourcing* yang kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dengan istilah alih daya. Istilah alih daya dipergunakan oleh masyarakat untuk menafsirkan rumusan yang dimaksud dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yakni perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pengertian istilah tersebut ditemukan di dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 yang menyebutkan di dalam Pasal 1 angka 4, Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak. dan pada Pasal 1 angka 5, Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

Dengan demikian perjanjian yang dimaksud disini adalah perjanjian tentang penyerahan sebagian pekerjaan oleh pemberi kerja kepada perusahaan yang akan menyelesaikan pekerja, bisa dilakukan dengan perjanjian pemborongan dan bisa juga dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Berkaitan dengan perjanjian pemborongan pekerja perjanjannya mengenai

---

<sup>258</sup> Dalam kaidah peraturan perundang-undangan biasanya istilah-istilah dalam suatu UU diberikan definisinya di dalam Ketentuan Umum yang terdapat dalam pasal 1

pekerjaan yang akan diselesaikan oleh perusahaan pemborong untuk diselesaikan. Ketika perusahaan pemborong akan menyelesaikan pekerjaan maka perusahaan akan mengadakan perjanjian kerja pula dengan pekerja. Artinya perusahaan pemborong pekerjaanlah yang mengadakan hubungan kerja dengan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengertian ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan. Sedangkan pada perjanjian penyediaan jasa pekerja, perusahaan pemberi kerja mengadakan perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan pekerja yang akan melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja. Selanjutnya jika pekerja sudah ada maka perusahaan penyedia jasa melakukan perjanjian kerja dengan pekerja untuk dipekerjakan pada perusahaan pemberi kerja.

Pada ketentuan Pasal 65 dan 66 ini terdapat perjanjian awal antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborong atau perusahaan penyedia jasa sebagai dasar untuk terjadinya atau dibuatnya perjanjian kerja antara perusahaan pemborong dan perusahaan penyedia jasa dengan pekerja. Dengan demikian perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian berlapis. Perjanjian pemborongan pekerjaan juga dikenal di dalam KUHPer, sebagaimana terdapat pada Pasal 1601 b yang disebut sebagai 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. Ketentuan Pasal 1601 b tersebut tidak menjelaskan lebih lanjut bagaimana bentuk hubungan antara pemborong pekerjaan dengan pihak yang memborongkan pekerjaan. Menurut pendapat Iman Soepomo, hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan terjadi apabila pihak pemberi borongan mengikatkan diri dengan pemborong pekerjaan untuk membuat suatu karya tertentu dengan bayaran tertentu. Hubungan antara pemberi borongan dengan pemborong pekerjaan bukan merupakan hubungan kerja karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan pimpinan pada pihak yang memborongkan<sup>259</sup>.

---

<sup>259</sup> Iman Soepomo, 1982, *Op.Cit.* hlm 2

Di dalam Perjanjian Pemborongan dan penyedia jasa pekerja, hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tetapi dengan perusahaan penerima pekerjaan. Dalam kaitan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing*, yaitu : perusahaan principal (pemberi pekerjaan), perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja<sup>260</sup>. Menurut Lalu Husni, Hubungan kerja *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja<sup>261</sup>. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang diperkerjakan<sup>262</sup>.

a. Jenis Perjanjian *outsourcing*.

Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, artinya perjanjian *outsourcing* terdiri dari 2 macam yakni perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, objek yang diperjanjikan adalah pekerjaan, sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja diatur di dalam Pasal 66 dengan objek perjanjiannya adalah pekerja atau orang atau manusia.

b. Batasan dan Syarat *Outsourcing*

Untuk pelaksanaan *outsourcing* diatur dengan syarat dan pembatasan yang sudah ditentukan dalam Pasal 65 dan 66.

1) Pelaksanaan *outsourcing* :

---

<sup>260</sup> M. Syamsudin, 2007, *Pemahaman outsourcing di Indonesia*, Yustitia, vol. 1 No. 2 Tahun 2007

<sup>261</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 177

<sup>262</sup> *ibid*

Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 65 ayat (2) bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 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 ; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Bunyi Pasal 65 ayat (2) huruf b yang menyebutkan pekerjaan yang dibolehkan dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan menimbulkan keambiguan makna karena tidak jelas disebutkan perintah kepada penerima borongan pekerjaan kah atau kepada pekerja sebagai pelaksana pekerjaan. Keterangan di dalam Penjelasan 65 pun tidak ditemukan. Sementara menurut Pasal 3 ayat (2) Permenaker No.19 Tahun 2012 Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Permenaker No.19 Tahun 2012 memperjelas ketentuan pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain, tetapi khusus huruf c ada perluasan dalam menentukan kegiatan pendukung yang ditentukan oleh Asosiasi sektor usaha. Penentuan sektor usaha diberikan kewenangannya oleh Permenaker kepada Asosiasi Pengusaha, sehingga Asosiasi pengusaha yang berhak menentukan pekerjaan apa yang merupakan kegiatan pokok atau inti dalam perusahaan dan pekerjaan yang bersifat penunjang yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sector usaha masing-masing, yang menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.

Penentuan alur pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain seharusnya tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan atau asosiasi perusahaan tetapi diserahkan kepada suatu badan yang independen atau setidaknya ada kerja sama dengan Pemerintah agar dapat memetakan alur kegiatan secara lebih objektif dan tidak terjadi penyalahgunaan pekerjaan yang sebenarnya pekerjaan pokok dan tidak boleh di*outsource* menjadi pekerjaan penunjang. Ketentuan ini akan menyulitkan bagi Pemerintah dalam melakukan pengawasan dan penindakan apabila terjadi penyalahgunaan terhadap penentuan alur kegiatan tersebut<sup>263</sup>.

Pasal 66 ayat (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Ketentuan Pasal 66 ini hanya menyebutkan kegiatan dan pokok dan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Jadi sampai disini belum jelas pekerjaan seperti apa yang dimaksud yang boleh diserahkan.

---

<sup>263</sup> Sjafruddin, bagian Pengawas Hubungan Industrial Departemen TenagaKerja Provinsi Sumatera Barat, Wawancara tanggal 23 Februari 2015.



Tetapi di dalam Penjelasan Pasal 66 ayat (1) pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*clening service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Selanjutnya menurut Pasal 17 ayat (2) Permenakertrans No.19 Tahun 2012 Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Ayat (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*);
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Ketentuan Pasal 66 ayat (2) beserta penjelasannya lebih dipertegas lagi di dalam ketentuan Pasal 17 Permenaker No.19 Tahun 2012 tetapi maknanya sama saja.

## 2) Syarat Pelaksanaan *Outsourcing*

Syarat pelaksanaan *outsourcing* sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 65- 66 adalah :

- 1). Perjanjian dibuat secara tertulis
- 2) perusahaan pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja harus berbadan hukum
- 3). Harus memiliki izin dari depnaker untuk perusahaan penyedia jasa

pekerja

- 4) harus ada hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Ketentuan Pasal 65-66 lebih lanjut dipertegas di dalam Pasal 9 Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yang menyebutkan bahwa : Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis dan harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Dan sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. hak dan kewajiban masing-masing pihak;
- b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya

Perusahaan pemborong pekerjaan menurut Permenaker No. 19 harus memenuhi syarat yakni : Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha; dan
- c. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan

Jika diperhatikan syarat untuk perusahaan pemborong pekerjaan menurut Permenaker ditambah, yakni selain berbadan hukum seperti yang dipersyaratkan oleh Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, perusahaan harus terdaftar, memiliki izin usaha dan bukti wajib lapor ketenagakerjaan, jadi ada perluasan untuk mendirikan perusahaan pemborongan pekerjaan.

Sedangkan untuk perusahaan penyedia jasa pekerja menurut Permenaker harus memenuhi syarat sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 24, sebagai berikut :

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha;

- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- e. memiliki izin operasional;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Selanjutnya untuk mendapatkan izin operasional maka perusahaan penyedia jasa pekerja mengajukan permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan:

- a. copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. copy pengesahan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
- c. copy surat ijin usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
- d. copy tanda daftar perusahaan;
- e. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- f. copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan
- g. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

(2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi persyaratan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak permohonan diterima.

Jika semua persyaratan sudah terpenuhi oleh perusahaan, maka Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi menerbitkan izin operasional waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak permohonan diterima. Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 mengatur demikian rupa persyaratan bagi suatu perusahaan sebagai pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja. Hal ini memang dimungkinkan karena Pemerintah sebagai administratur Pemerintahan mempunyai kewenangan mandiri untuk membentuk peraturan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya, meski mempunyai kewenangan yang mandiri untuk membentuk peraturan, Pemerintah harus tetap memperhatikan Asas-asas pemerintahan yang Baik dalam membentuknya agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.

Berkaitan dengan izin operasional sebagai salah satu yang harus ada pada perusahaan penyedia jasa pekerja, hal ini merupakan bentuk dari

adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja (pengusaha). Izin merupakan salah satu bentuk instrumen yuridis yang dipergunakan oleh Pemerintah dalam mengatur kehidupan warga Negara untuk mencapai ketertiban kehidupan bernegara sekaligus memberikan perlindungan kepada masyarakat. Berkenaan dengan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja diperlukan untuk melindungi pekerja dari praktik penyediaan jasa pekerja yang akan dipekerjakan pada perusahaan lain, selain itu merupakan bentuk pengawasan dari Pemerintah terhadap perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa pekerja dan pemborongan pekerjaan.

## **B. Konsep Hubungan Kerja Dalam *Outsourcing***

### **1. Para Pihak dalam Hubungan Kerja *Outsourcing***

Pada hakikatnya *Outsourcing* adalah sebuah pola kerja dengan cara mendelegasikan operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis/kerja pada pihak lain di luar perusahaan yang menjadi penyedia jasa *outsourcing*. Dengan demikian dalam *outsourcing* terjadi pendelegasian tugas dari perusahaan pemberi kerja pada perusahaan lain selaku penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperlukan perusahaan pemberi kerja.

Hubungan kerja yang terbentuk dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan (*outsourcing*) berdasarkan UU Ketenagakerjaan, baik melalui pemborongan kerja maupun penyedia jasa pekerja/buruh adalah tetap berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Menurut Pasal 1 angka 15 yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Di dalam Pasal 50 disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sementara menurut Pasal 1 angka 14 yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian

antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan rangkaian pengertian rumusan-rumusan di atas dapat diketahui bahwa dalam hubungan kerja yang menjadi subjek hukum atau para pihak adalah pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja, dimana hubungan kerja tersebut mengandung unsur perintah, pekerjaan dan upah. Hubungan kerja yang dilakukan antara para pihak dapat dilakukan secara langsung tanpa ada peristiwa yang mendahuluinya sebelumnya.

Sedangkan di dalam hubungan kerja *outsourcing* sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 64, menyebutkan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Menurut Pasal 65 ayat (1) dan ayat (6) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (1 dan 6) ini dapat diketahui bahwa adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pemborong pekerjaan terlebih dahulu ada hubungan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborongan pekerjaan. Setelah terjadi penyerahan pekerjaan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan pemborong, selanjutnya untuk melaksanakan pekerjaan yang perjanjikan maka perusahaan pemborong melakukan perjanjian kerja dengan pekerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam perjanjian kerja *outsourcing* pada dasarnya terdapat perjanjian yang berjenjang atau berlapis, artinya perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan harus terlebih dahulu ada perjanjian kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan. Jadi ada 3 pihak dalam hubungan kerja *outsourcing* yakni perusahaan pemberi kerja, perusahaan pemborong dan pekerja.

Begitu juga dengan ketentuan Pasal 66 ayat (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, dan ayat (2) huruf a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan ayat (2) huruf d Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. Berdasarkan rumusan Pasal 66 dapat diketahui bahwa dalam hubungan kerja *outsourcing* ada pihak pemberi kerja, ada perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja. Di dalam rumusan Pasal 66 tidak secara tegas disebutkan bahwa hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa dan juga dengan pekerja, karena rumusan yang tidak jelas ini maka konsep hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 dan angka 15 tidak terpenuhi. Jika dibandingkan dengan rumusan yang terdapat pada Pasal 65 ayat (1) dan ayat 6 lebih jelas konsep rumusan hubungannya sehingga terpenuhi konsep dalam Pasal 1 angka 14 dan 15 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengertian yang terdapat pada Pasal 64 UU Ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak dalam hubungan *outsourcing* yakni pihak pemberi kerja, pihak perusahaan pemborong dan pihak penyedia jasa serta pekerja. Di dalam UU Ketenagakerjaan tidak dijelaskan siapa para pihak yang dimaksud. Pengertiannya terdapat pada Permenakertrans No.19 Tahun 2012. Menurut Pasal 1 angka 1 yang dimaksud dengan Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan

dari perusahaan pemberi pekerjaan. Dan menurut Pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 1 angka 6 yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Lalu siapakah yang merupakan pemberi kerja dan pekerja dalam hubungan kerja *outsourcing*? Untuk menjawab pertanyaan ini maka akan diuraikan terlebih dahulu siapa pemberi kerja, perusahaan pemborong dan perusahaan penyedia jasa dan pekerja.

a. Perusahaan Pemberi kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan tidak disebutkan secara tegas siapa yang disebut sebagai pemberi kerja dalam hubungan kerja *outsourcing*, pengertiannya terdapat pada Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yakni Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Menurut pengertian ini dapat diketahui bahwa yang menjadi pemberi kerja dalam *outsourcing* adalah perusahaan karena langsung disebutkan perusahaan pemberi kerja, sehingga pengertiannya lebih sempit dari pengertian pemberi kerja sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 6 yang dimaksud dengan Perusahaan adalah :

- a). setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b). usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian pemberi kerja adalah perusahaan tidak bisa orang perorangan sebagai pengusaha, artinya lebih sempit dari pengertian pengusaha.

b. Perusahaan Pemborong Pekerjaan dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

Dalam perjanjian *outsourcing* ada dua macam bentuknya yakni :

- 1). Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
- 2). Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

Berbeda dengan perusahaan pemberi kerja, perusahaan yang boleh menerima pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja harus berbentuk badan hukum. Selain harus berbadan hukum, Permenaker menambah persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja yakni harus memiliki izin tertulis dan izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

c. Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian dalam UU Ketenagakerjaan dipergunakan di dalam Permenakertrans No.19 Tahun 2012 dengan membatasi pada orang yang bekerja pada perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1 angka 6 yakni pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.



Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian *outsourcing* adalah pihak pemberi kerja, perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja. jadi ada 3 pihak yang terkait dalam sistem *outsourcing*. Karena adanya tiga pihak dan dikaitkan dengan hubungan kerja dan pertanggungjawaban, maka timbul pertanyaan siapakah yang menjadi majikan atau yang berhak memberi perintah kepada pekerja dan siapa yang bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak pekerja. Persoalan status majikan dalam skema *outsourcing* pekerja. Hal ini terkait dengan lingkup tanggung jawab dalam Pasal 1367 KUHPer. Berkaitan dengan sistem tanggung jawab dalam UU Ketenagakerjaan, maka untuk memastikan secara hukum siapa yang paling tepat menyanggah status hukum sebagai majikan dalam sistem *outsourcing* pekerja, perlu dilakukan uji mengenai adanya “hubungan kerja”. KUHPer mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak yang satu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Pasal 1601a KUHPer). Hal yang sama juga ditetapkan dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika dikait dengan permasalahan hubungan kerja dalam Pasal 66 (*outsourcing* pekerja) UU Ketenagakerjaan, maka nyata sekali bahwa pasal ini tidak memenuhi semua unsur dasar dari perjanjian kerja sebagaimana yang telah diuraikan di atas. Ketentuan pasal ini menjadi cacat secara hukum karena unsur-unsur dari perjanjian kerja tidak diformulasikan secara lengkap dalam rumusan pasal ini. Misalnya unsur adanya perintah, dalam *outsourcing* pekerja, unsur perintah ini datang dari perusahaan pemberi kerja (bukan majikan) demikian juga dengan upah yang dibayarkan oleh perusahaan pemberi kerja (bukan majikan) melalui perusahaan penyedia kerja (yang secara hukum merupakan majikan dari

para pekerja *outsourcing*). Artinya, rumusan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengenai hubungan kerja dalam *outsourcing* pekerja, tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1 angka 15 UU tersebut. Dalam hal ini timbul potensi untuk saling lempar tanggung jawab antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyalur tenaga kerja dapat berawal dari norma ini. Kalau terjadi saling lempar tanggung jawab, yang menjadi korban adalah para pekerja (yang terkena PHK) atau pihak ketiga yang dirugikan sebagai akibat dari kelalaian dalam pelaksanaan pekerjaan.

## 2. Konsep Hubungan Kerja *Outsourcing*

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Pasal 64 UU Ketenagakerjaan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam tulisan ini adalah apa yang disebut sebagai *outsourcing*, adalah terdiri dua jenis yakni : perjanjian pemborongan (*outsourcing*) mengenai pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa (*outsourcing*) mengenai pekerja. Adanya perbedaan jenis perjanjian sebagaimana dimaksud di atas akan menimbulkan konsekuensi hukum yang berbeda pula.

*Outsourcing* pada perjanjian pemborongan pekerjaan yang menjadi objek perjanjian antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan adalah pekerjaan. Dalam hal ini pemberi pekerjaan maupun perusahaan lain yang menerima pekerjaan sama-sama memiliki *core business* yang spesifik, yang dibuktikan dengan adanya keinginan dari pemberi pekerjaan agar perusahaan lain dapat melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkannya. Di sisi lain perusahaan penerima pekerjaan menentukan bagaimana dia melaksanakan pekerjaan apakah dikerjakan sendiri atau diperintahkan kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika pekerjaan dikerjakan oleh

pekerja, maka pemborong ini melakukan perjanjian dengan pekerja sehingga antara pemborong pekerjaan dengan pekerja timbul hubungan kerja yang jelas. Konsep hubungan kerja sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 angka 14 akan terpenuhi unsur-unsurnya yakni : ada pekerjaan, ada upah dan ada perintah. Sementara antara pemberi kerja dengan pemborong pekerjaan terdapat hubungan kerja sama yang biasa disebut *main contractor* sebagai pemberi kerja dan *sub contractor* sebagai perusahaan lain penerima pekerjaan/pemborong pekerjaan. Dalam konsep ini pekerja hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan/pemborong pekerjaan.

Dengan demikian dapat dikatakan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan yang mempekerjakannya jelas. Sehingga berkaitan dengan hak dan kewajiban akan jelas juga. Pasal 65 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis yang diatur dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 66 tersebut selengkapnya dinyatakan: (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan

perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antarapekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam konsep *outsourcing* pekerjaan, perlindungan hukum kepada pekerja sangat jelas ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perusahaan lain penerima pekerjaan harus memenuhi syarat yakni : (1) harus berbadan hukum, (2) perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perusahaan penerima pekerjaan/pemborong pekerjaan tidak bisa memenuhi syarat yang ditentukan maka demi hukum status hubungan kerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan persyaratan yang jelas dan ketat tersebut maka dapat dikatakan bahwa hubungan kerja *outsourcing* pekerjaan ini cenderung tidak mengalami permasalahan.

Sedangkan pada *outsourcing* jenis kedua yakni perjanjian penyedia jasa pekerja. Sebagaimana terjadi dalam masyarakat yang selalu dipermasalahkan dalam praktiknya bahkan selalu dituntut untuk menghapusnya dari UU Ketenagakerjaan. Permasalahan yang muncul pada dasarnya tidak hanya dalam pelaksanaannya tetapi dari segi pengaturan juga sudah bermasalah. Sebagaimana dibahas diawal bahwa sejak dalam perumusan pengaturan *outsourcing* ini yang dirumuskan oleh sebuah Tim Kecil dan hanya menerima usul dari seorang pekerja karena sudah diikat dengan perjanjian penyedia jasa dengan sebuah perusahaan oleh perusahaan yang mempekerjakannya. Sehingga rumusan-rumusan dalam Pasal 66 yang khusus mengatur perjanjian penyedia jasa ini konsepnya tidak jelas.

Kesalahan pemikiran yang terdapat di dalam perumusan substansi pengaturan *outsourcing* mengakibatkan kaburnya mekanisme perlindungan hukum apabila terdapat pelanggaran hak. Berbeda dengan perjanjian pemborongan pekerjaan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah pekerjaan. Sedangkan dalam perjanjian penyediaan jasa objeknya adalah pekerja (orang yang akan bekerja). Yang melakukan perjanjian adalah perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan yang menyediakan jasa atau yang akan mencari pekerja yang akan dipekerjakan pada pemberi kerja. Perjanjian kerja yang terdapat penyediaan jasa pekerja merupakan perjanjian berjenjang. Disebut berjenjang karena perjanjian diawali dengan perjanjian antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menyediakan pekerja untuk dipekerjakan pada perusahaan pemberi kerja. Selanjutnya perusahaan penyedia jasa merekrut pekerja dan membuat perjanjian dengan pekerja untuk bersedia bekerja di tempat pemberi kerja.

Pengaturan *outsourcing* tidak memberikan perlindungan kepada pekerja karena rumusnya yang kabur dan tidak pasti. Sebagaimana disebutkan oleh JM Otto bahwa salah satu ukuran adanya kepastian hukum harus ada aturan hukum yang jelas (*clear*) yang dikeluarkan oleh atau atas nama negara<sup>264</sup>. Hal ini terdapat misalnya pada rumusan Pasal 66 ayat (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Ketentuan ini merupakan syarat untuk mempekerjakan pekerja dimana pemberi kerja tidak boleh menempatkan pekerja pada pekerjaan pokok. Pengaturan ini akan kabur atau bias ketika pelaksanaannya pada kegiatan utama dari suatu usaha tersebut merupakan kegiatan utama, misalnya pada usaha rumah makan atau *catering*.

Selanjutnya pengaturan yang menimbulkan permasalahan adalah ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf a mensyaratkan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa. Persyaratan tersebut jika

---

<sup>264</sup> Kurnia Warman, *Op.cit.*

dihubungkan dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Jika diteliti dengan cermat berdasarkan rumusan konsep hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 dan Pasal 1 angka 14 maka perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tidak terpenuhi unsur yang dimaksud, karena pekerjaan ada pada perusahaan pemberi kerja, sementara yang memberikan perintah dan upah adalah perusahaan penyedia jasa, yang oleh Asri Wijayanti<sup>265</sup> disebut bahwa terdapat inkonsistensi antara Pasal 1 angka 15 dengan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap kedudukan pekerja *outsourcing* dalam hubungan kerja.

Oleh karena tidak terpenuhi ketiga unsur perjanjian kerja secara utuh maka perjanjian batal demi hukum. Seharusnya perjanjian kerja harus dibuat oleh pekerja dengan pemberi kerja karena yang mempunyai pekerjaan adalah pemberi kerja. Perusahaan penyedia jasa cukup sekedar menyediakan atau merekrut pekerja, selanjutnya hal-hal yang berhubungan dengan melakukan pekerjaan harus diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Hal ini diperlukan agar hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja jelas, sehingga ada kepastian pertanggungjawaban terhadap perlindungan pekerja. Jika tidak jelas konsep hubungan kerja maka pemberi kerja bisa lepas tanggung jawab terhadap pekerja. Hal ini terdapat pada rumusan ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf c yang menyebutkan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.

Ketentuan ini kurang memberikan perlindungan kepada pekerja apalagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja dimana di tempat itu

---

<sup>265</sup> Asri Wijayanti, 2012, *Reformasi Pengaturan Outsourcing* Universitas Muhammadiyah Surabaya, hlm. 4

berbaur pula dengan pekerja tetap sehingga berpotensi menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja. Pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja sudah bisa dipastikan mempunyai hak yang berbeda dengan pekerja *outsourcing*. Apabila misalnya terjadi perselisihan antara pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* akibat pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan pemberi kerja atau pekerja yang diperintah-perintah oleh pemberi kerja sehingga menimbulkan perselisihan. Atau mungkin perselisihan diantara para pekerja dalam satu tempat kerja dengan status yang berbeda. Dalam hal ini tidak ada jaminan bagi pekerja *outsourcing* mendapat perlakuan yang adil karena sudah ditegaskan dalam UU Ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa, dengan kata lain pemberi kerja tidak bertanggung jawab untuk itu.

Selanjutnya ketentuan yang terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf d juga mempunyai rumusan yang tidak jelas, yang menyebutkan bahwa Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. Ketidakjelasan tersebut adalah terletak pada kalimat yang menyatakan adanya kewajiban untuk membuat perjanjian secara tertulis yang memuat pasal-demi pasal sebagaimana dimaksud dalam UU ini. Apa yang dimaksud dengan memuat pasal-demi pasal tidak dijelaskan lebih lanjut baik dalam ketentuan selanjutnya dalam peraturan pelaksana atau dalam Penjelasan UU. Pasal-pasal seperti apa dan bagaimana yang dimaksud tidak jelas sehingga perlindungan bagi pekerja pun menjadi tidak jelas.

Berkaitan dengan hal tersebut terdapat penafsiran yang berbeda berkaitan dengan hubungan hukum yang timbul dari adanya perjanjian *outsourcing*.

1. Hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan, didasarkan pada rumusan Pasal 65 ayat (6) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 66 ayat (2) yaitu hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Ketentuan ini tidak akan menimbulkan konflik sosial apabila memang didasarkan pada perjanjian pemborongan pekerjaan. Yang memberi perintah kerja adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan perusahaan pemberi pekerjaan. Pengertian perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikat diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi kerja, dengan harga yang telah ditentukan (Pasal 1601 b KUHPer). Pemborongan pekerjaan mengandung dua hubungan hukum yaitu hubungan hukum antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan dan hubungan hukum antara penerima pekerjaan dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan borongan. Pihak yang terikat dalam hubungan hukum ini adalah pemberi kerja dengan penerima pekerjaan/pemborong. Penerima pekerjaan melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dari pemberi pekerjaan. Dalam hubungan hukum ini tidak terdapat hubungan hukum antara pemberi kerja dengan pekerja, sehingga pemberi pekerjaan tidak dapat memberikan perintah kepada pekerja. Rupanya konsep hubungan kerja ini kurang diperhatikan oleh pembentuk UU Ketenagakerjaan karena norma dalam UU Ketenagakerjaan “pemberi kerja dapat memberikan perintah langsung atau tidak langsung” sebagaimana terdapat pada Pasal 65 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan. Tujuan perumusan norma itu adalah untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (1) huruf b Kepmenakertrans No. 220 Tahun 2004. Begitu juga dalam Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Seharusnya apabila hubungan kerja didasarkan pada perjanjian pemborongan pekerjaan, perintah kerja datangnya tidak berasal dari pemberi pekerjaan, melainkan dari penerima pekerjaan karena dialah yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya penyelesaian pekerjaan. Penerima



pekerjaanlah yang berhak untuk memberikan perintah kerja.

Hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Interpretasi ini didasarkan pada rumusan Pasal 65 ayat (2) huruf b jo. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dimaksud dalam ayat (1) huruf b, harus memenuhi syarat : dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Tercermin adanya pemikiran yang pragmatis berkaitan dengan pemberian perintah kerja, yaitu dari sudut cara dilakukannya perintah itu. Apakah perintah dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Perintah adalah salah satu unsur hubungan kerja, selain pekerjaan dan upah (Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan). Perintah harus dimaknai sebagai suatu tanggung jawab dalam memberikan perintah. Siapa yang memerintahkan untuk melakukan pekerjaan, sebagai majikan yang baik haruslah menjamin hak-hak pekerja yang diperintahnya. Hukum tidak melihat apakah perintah itu dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Pihak yang memberi perintah kerja adalah pihak yang menikmati hasil pekerjaan. Atas dasar pemikiran ini, subyek hukum dalam hubungan kerja *outsourcing* lebih tepat antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan bukan antara pekerja dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Berkaitan dengan unsur “perintah”, maka rumusan tentang syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang antara lain “dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan” merupakan rumusan yang keliru karena yang berhak memberi perintah adalah pihak yang mempunyai hubungan kerja dengan pekerja.

2. Berkaitan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, yang memutuskan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU

Ketenagakerjaan adalah bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (*conditionally unconstitutional*). Putusan ini mengakibatkan terjadinya peralihan kewajiban subyek hukum dalam konsep hubungan kerja. Adanya kewajiban pengalihan perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Ada dua pertimbangan hukum yang melandasi putusan tersebut yaitu adanya syarat perjanjian antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan tidak berbentuk PKWT dan penerapan prinsip pengalihan tindakan pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment/ TUPE*) yang dilandasi pemikiran non-diskriminasi dalam penerimaan *fair benefit and welfare* bagi pekerja. Sayangnya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 hanya ditindak lanjuti dengan Surat Edaran (SE) Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Surat Edaran bukanlah aturan hukum. SE ditujukan untuk intern kelembagaan Depnakertrans, bukan ditujukan untuk umum. SE sifatnya tidak mengikat karena hanya himbauan, dapat dilaksanakan atau tidak dilaksanakan karena tidak ada sanksinya. SE tidak termasuk dalam herarki peraturan perundang-undangan Indonesia. Jadi SE tidak mempunyai kekuatan hukum.

Muatan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, tentang pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh (*TUPE*) menimbulkan polemik. Dengan adanya *TUPE* ini apabila terjadi suatu kondisi dimana kontrak kerjasama perusahaan *outsourcing* habis, namun pekerjaan yang dilakukan masih ada, maka pekerja *outsourcing* yang bersangkutan tidak boleh ikut habis, sehingga ketika terjadi pergantian perusahaan *outsourcing* maka pekerja beralih hubungan kerjanya kepada

perusahaan baru.<sup>266</sup> Fakta yang ada seringkali terjadi rekayasa nama perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang melakukan kerja sama dengan perusahaan pemberi kerja. Pekerja yang bekerja pada orang yang sama tetapi bernaung pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang sama. Tentunya hal ini tidak dapat digeneralisasi. Hal ini tentunya telah menghilangkan perlindungan hukum terhadap pengusaha/pemberi kerja.

### 3. Hubungan Industrial.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja di Indonesia tidak secara mutlak bisa diatur oleh mereka sendiri karena dalam beberapa hal Pemerintah berperan aktif dalam mengatur hubungan tersebut. Hal ini dapat dilihat dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur secara jelas persoalan Hubungan Industrial yang diatur pada bab tersendiri.

Sebelum diatur di dalam UU Ketenagakerjaan, di Indonesia sudah dikenal Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang dicetuskan dalam seminar nasional yang diprakarsai Pemerintah pada Tanggal 4-7 Desember 1974 dengan tema Hubungan Perburuhan. Dalam kesempatan itu, diperkenalkan istilah Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) oleh Menteri Tenaga Kerja RI (Menaker waktu itu) Awaloeddin<sup>267</sup>. Ide atau latar belakang HPP sebagai bentuk perlawanan pada konsep hubungan perburuhan yang didasarkan pada Masa Pemerintahan Orde Lama yang didasarkan pada konsep liberal, dengan tujuan ingin mewujudkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Namun akhirnya pada Tahun 1985 konsep HPP diubah menjadi Hubungan Industrial

---

<sup>266</sup> [http://manpoweract.wordpress.com/2012/05/13/makin-pusing-dengan-outsourcing-\\_/](http://manpoweract.wordpress.com/2012/05/13/makin-pusing-dengan-outsourcing-_/), akses terakhir tanggal 14 Mei 2012.

<sup>267</sup> Soetarto, 1996, "Pengaruh Falsafah Hidup terhadap Hubungan Perburuhan", dalam Agus Sudono (Penyunting), *Perburuhan dari Masa ke Masa*, PT Pustaka Cidesindo, Jakarta, hlm 24.

Pancasila (HIP) yang memiliki konsep yang lebih nyata lagi melalui penetapan prinsip dan tujuan yang ingin dicapai<sup>268</sup>.

HIP diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia<sup>269</sup>. Menurut Agus Sudono bahwa hubungan industrial tidak hanya menyangkut pihak pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga menyangkut pihak pemerintah dan masyarakat<sup>270</sup>. Di dalam UU Ketenagakerjaan berganti rumusnya menjadi Hubungan Industrial sebagaimana terdapat pada Pasal 1 angka 16 dan Bab XI, dari Pasal 102 sampai dengan 149. Menurut Pasal 1 angka 16 yang dimaksud dengan Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian ini dapat diketahui bahwa hubungan industrial merupakan hubungan diantara pelaku industri termasuk dalam hal ini Pemerintah.

Hubungan industrial adalah nama lain dari hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang secara khusus terdapat pada usaha di bidang formal, yakni kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha (*Industrial Peace*). UU Ketenagakerjaan membuat perbedaan yang sangat jelas hubungan industrial dengan hubungan kerja. Baik secara peletakan dalam pengaturannya maupun secara konsep hukumnya. Sepertinya UU Ketenagakerjaan ingin menunjukkan

---

<sup>268</sup>Muhtar Habibi, 2009, *Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme, Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*, Suropto (Penyunting), kerjasama Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIPOL-UGM dan Penerbit Gava Media, hlm. 13.

<sup>269</sup> Departemen Tenaga Kerja, 1986, *Hubungan Perburuhan Pancasila*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Proyek Pembinaan Tenaga Kerja Pemuda Depnaker, Jakarta, hlm. 10

<sup>270</sup> Agus Sodono, 1996, *Hukum Perburuhan dari Masa ke Masa*, PT Pustaka Cidesindo, Jakarta, hlm. 2.

sifat hukum yang terdapat pada hubungan industrial yang melekat pada hukum Ketenagakerjaan dan hukum perburuhan yang melekat pada hubungan kerja. Hukum Ketenagakerjaan ditandai dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha sementara hubungan kerja merupakan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja yang didasarkan pada hubungan keperdataan. Disini lah letak ciri khas hukum perburuhan dan Ketenagakerjaan yang mempunyai aspek publik dan aspek perdata sekaligus. Aspek publik terdapat pada adanya campur tangan pemerintah dalam mengatur hubungan pekerja dengan pengusaha yang pada prinsipnya adalah bersifat perdata (aspek perdata), tetapi karena hubungan diantara keduanya yang berbeda dengan hubungan perdata lainnya seperti jual beli. Pada hubungan pekerja dengan pengusaha terdapat hubungan yang sifatnya sub-ordinasi karena kedudukan mereka yang tidak seimbang oleh karena itu diperlukan campur tangan Pemerintah untuk menyeimbangkan posisi para pihak setidaknya secara yuridis melalui peraturan perundang-undangan walaupun secara ekonomis tidak akan bisa seimbang. Keseimbangan antara pengusaha dan pekerja merupakan tujuan ideal yang hendak dicapai agar terjadi hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha karena tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu dengan yang lainnya. Pengusaha tidak akan dapat menghasilkan produk barang atau jasa jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya. Hal yang paling mendasar dalam Konsep Hubungan Industrial adalah kemitra-sejajaran antara Pekerja dan Pengusaha yang keduanya mempunyai kepentingan yang sama, yaitu bersama-sama ingin meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan perusahaan.

Hubungan Industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Pada negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja,

pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (Perjanjian Kerja Bersama). Karena itu sulit merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak.<sup>271</sup> Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

UU Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam rangka menjamin terwujudnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja/buruh dan pengusaha maka adanya sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif, efisien, dan cepat perlu secara terus-menerus diupayakan seoptimal mungkin.<sup>272</sup>

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut :

1. Mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan<sup>273</sup>.

Ciri-ciri tersebut merupakan ciri khas dan menjadi tujuan Hubungan Industrial Pancasila, namun menurut Zaeni Ashady bahwa apa yang dikemukakan oleh Abdul Khakim tersebut kiranya masih merupakan cita-cita, mengingat permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompleks yang berakhir dengan pekerja menjadi korban.<sup>274</sup>

---

<sup>271</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 16.

<sup>272</sup> Adrian Sutedi, *Op.cit*, hlm. 24.

<sup>273</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantara Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm. 50.

<sup>274</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.cit*, hlm. 138-139

Penegasan hubungan industrial terdapat pada Pasal 1 angka 16 Ketentuan Umum UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Menurut pengertian ini yang merupakan subjek dalam proses produksi terdiri pekerja/buruh dan pengusaha serta Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila sebagai Dasar Negara yang sesungguhnya nilai-nilai yang hidup dalam kehidupan masyarakat, serta nilai-nilai yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ikut sertanya Pemerintah dalam proses produksi menurut ketentuan ini bukan berarti Pemerintah terlibat secara langsung dalam proses produksi tetapi dalam membuat regulasi dan melakukan pengawasan. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 102 yang mengatur tentang fungsi masing-masing pelaku proses produksi yakni :

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
2. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
3. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 102 ini menentukan fungsi masing-masing dalam proses produksi dalam rangka mencapai hubungan industrial yang harmonis agar proses produksi bisa meningkat sehingga kesejahteraan pekerja juga bisa tercapai. Untuk menciptakan ketertiban, kelangsungan usaha dan suasana kerja yang harmonis dalam hubungan industrial, maka perlu adanya

peraturan-peraturan yang mengatur hubungan kerja yang harmonis dan kondusif. Peraturan tersebut diharapkan mempunyai fungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial hubungan industrial. Oleh karena itu setiap peraturan dalam hubungan kerja tersebut harus mencerminkan dan dijiwai oleh nilai-nilai budaya dalam perusahaan, terutama dengan nilai-nilai yang terdapat dalam Hubungan Industrial. Dengan demikian maka kehidupan dalam hubungan industrial berjalan sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan tersebut.

Dengan adanya pengaturan mengenai hal-hal yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial, maka diharapkan terjadi hubungan yang harmonis dan kondusif. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan sarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 UU Ketenagakerjaan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana sebagai berikut :

- a. serikat pekerja/serikat buruh
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Artinya untuk mencapai hubungan industril yang harmonis dapat dilaksanakan dengan sarana-sarana tersebut, yang masing-masing dijelaskan satu persatu di dalam UU Ketenagakerjaan tersebut, yakni :

Ad. a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut Pasal 104 UU Ketenagakerjaan Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Yang mempunyai fungsi sebagaimana disebutkan didalam Pasal 102. Untuk melaksanakan fungsi tersebut maka serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk cara mogok. Sesuai dengan Pasal 1 angka 17 UU Ketenagakerjaan Serikat



pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Organisasi pekerja adalah suatu organisasi yang didirikan secara sukarela dan demokratis dari, oleh dan untuk pekerja dan berbentuk Serikat Pekerja, Gabungan serikat Pekerja, Federasi, dan Non Federasi. Kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan sangat penting dan strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan Hubungan Industrial.

Dasar Hukum Pendirian Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur dalam :

1. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3. Kepmenaker No. 16 Tahun 2001 tentang Tatacara Pencatatan Serikat Pekerja/Buruh.
4. Kepmenaker No. 187 Tahun 2004 tentang Iuran anggota Serikat Pekerja/Buruh

Setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi Anggota Serikat Pekerja. Serikat Pekerja pada perusahaan berciri-ciri sebagai berikut :

1. Dibentuk dari dan oleh pekerja secara demokrasi melalui musyawarah para pekerja di perusahaan.
2. Bersifat mandiri, demokrasi, bebas dan bertanggung jawab.
3. Dibentuk berdasarkan Sektor usaha/lapangan kerja.

Pengusaha dilarang menghalangi pekerja untuk membentuk Serikat Pekerja dan menjadi pengurus Serikat Pekerja dan pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau fungsi tugasnya dapat menimbulkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja tidak dapat menjadi pengurus Serikat Pekerja Serikat Pekerja yang telah terdaftar secara hukum pada Departemen Tenaga Kerja memiliki dua hak :

1. Berhak melakukan perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

2. Berhak sebagai pihak dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Ad. b. Organisasi Pengusaha

Menurut Pasal 105 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha, ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang khusus menangani bidang Ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan Hubungan Industrial. Hal tersebut tercermin dari visinya yaitu terciptanya iklim usaha yang baik bagi dunia usaha dan misinya adalah meningkatkan hubungan industrial yang harmonis terutama di tingkat perusahaan, merepresentasikan dunia usaha Indonesia di lembaga Ketenagakerjaan, dan melindungi, membela dan memberdayakan seluruh pelaku usaha khususnya anggota. Untuk menjadi anggota APINDO Perusahaan dapat mendaftar di Dewan Pengurus Kota/Kabupaten (DPK) atau di Dewan Pengurus Propinsi (DPP) atau di Dewan Pengurus Nasional (DPN).

Bentuk pelayanan APINDO adalah sebagai berikut :

1. Pembelaan

a. Bantuan hukum baik bersifat konsultatif, pendampingan, *legal opinion* maupun *legal action* di tingkat perusahaan dalam proses :

- 1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- 2) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- 3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- 4) Perlindungan Lingkungan (*Environmental*).

b. Pendampingan dalam penyusunan, pembuatan dan perpanjangan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

c. Perundingan Pengusaha dengan Wakil Pekerja/Buruh maupun dengan Pemerintah.

2. Perlindungan

- a. Apindo pro-aktif dan turut serta dalam pembahasan pembuatan kebijakan dan peraturan Ketenagakerjaan di tingkat daerah maupun nasional.
  - b. Sosialisasi peraturan-peraturan Ketenagakerjaan tingkat nasional, propinsi dan kabupaten
  - c. Pro-aktif dalam pembahasan penetapan upah minimum propinsi dan kabupaten
  - d. Ikut serta mendorong penciptaan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan bagi dunia usaha melalui forum LKS Bipartit maupun LKS Tripartit
3. Pemberdayaan
- a. Penyediaan informasi Ketenagakerjaan yang selalu terbaru dan relevan
  - b. Pelatihan/seminar masalah Ketenagakerjaan di dalam dan di luar negeri
  - c. Konsultasi Ketenagakerjaan mulai dari rekrutmen, tata laksana sampai pasca kerja, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan perlindungan Lingkungan.

Landasan hukum APINDO adalah sebagai berikut :

- a. KADIN (Kamar Dagang Indonesia) menyerahkan sepenuhnya urusan Ketenagakerjaan kepada APINDO, karena hubungan industrial adalah salah satu dimensi manajemen usaha.
- b. Berdasarkan Kesepakatan kedua belah pihak yang diperkuat oleh SK Menakertranskop No. 2224/MEN/1975 Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional terdiri dari :
  1. Unsur Pemerintah diwakili Depnakertranskop
  2. Unsur Pengusaha diwakili APINDO
  3. Unsur Buruh diwakili FBSI
- c. Pengakreditasi APINDO sebagai Wakil KADIN Indonesia dalam Kelembagaan Hubungan Industrial dengan Keputusan Dewan Pengurus KADIN Indonesia No. 037/SKEP/DP/VII/2002 tanggal 31 Juli 2002.

d. Pembaruan pengakreditasi APINDO sebagai Wakil KADIN Indonesia dalam Kelembagaan Hubungan Industrial dengan Keputusan Dewan Pengurus KADIN Indonesia No. 019/SKEP/DP/III/2004 tanggal 5 Maret 2004

Dengan kata lain, dalam rangka hubungan industrial, organisasi Ketenagakerjaan mempunyai peran penting sebagai pelaku, baik langsung maupun tidak langsung dan memberi warna pada falsafah serta proses Hubungan Industrial itu sendiri. Pengusaha dan Pemerintah dalam kehidupan Ketenagakerjaan sehari-hari, kehadiran serikat pekerja dan organisasi pengusaha sangatlah diperlukan. Berdasarkan ciri-ciri umum organisasi Ketenagakerjaan yang sesuai dengan tuntutan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), maka ciri khusus yang diharapkan baik dari organisasi pekerja, pengusaha maupun profesi adalah<sup>275</sup> :

1. Organisasi didirikan untuk meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab anggota dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
2. Organisasi didirikan untuk meningkatkan efektifitas komunikasi antara para pelaku proses produksi barang dan jasa.
3. Organisasi didirikan untuk lebih menyasrakan penghayatan hak dan kewajiban masing-masing anggotanya dan mengefektifkan pengalaman secara selaras, serasi dan seimbang.
4. Organisasi didirikan untuk bersama-sama mengisi dan mengembangkan isi syarat-syarat kerja dan meningkatkan praktek-praktek Hubungan Industrial.
5. Organisasi didirikan untuk lebih mengefektifkan pendidikan di bidang Ketenagakerjaan.

#### Ad.c. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Menurut Pasal 106 UU Ketenagakerjaan Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Fungsi Lembaga kerja sama bipartit adalah sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal Ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama

---

<sup>275</sup> Agus Guntur, <http://Stekpi.ac.id>; e-mail: [program\\_mm@stekpi.ac.id](mailto:program_mm@stekpi.ac.id), diakses 17 Maret 2014

bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Pasal 1 angka 18 UU Ketenagakerjaan Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Bisa juga dikatakan suatu badan di tingkat usaha atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha. Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (limapuluh) orang pekerja atau lebih dapat membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan anggota-anggota yang terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang ditunjuk berdasarkan kesepakatan dan keahlian. LKS Bipartit bertugas dan berfungsi sebagai Forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam memecahkan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan pada perusahaan guna kepentingan pengusaha dan pekerja. Para manager perusahaan diharapkan ikut mendorong berfungsinya Lembaga Kerjasama Bipartit, khususnya dalam hal mengatasi masalah bersama, misalnya penyelesaian perselisihan industrial.

LKS Bipartit bertujuan :

1. Terwujudnya ketenangan kerja, disiplin dan ketenangan usaha,
2. Peningkatan kesejahteraan Pekerja dan perkembangan serta kelangsungan hidup perusahaan.
3. Mengembangkan motivasi dan partisipasi pekerja sebagai pengusaha di perusahaan.

Dalam hal konsultasi dengan pekerja, yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

- a. Jika Perusahaan sudah memiliki Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, konsultasi dapat dilakukan dengan lembaga tersebut,

begitu pula jika ada Serikat Pekerja, maka konsultasi dapat dilakukan dengan Serikat Pekerja yang telah disahkan.

- b. Jika Lembaga Kerjasama Bipartit dan Serikat Pekerja tidak ada, maka konsultasi dapat dilakukan dengan karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

#### Ad.d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Sesuai dengan Pasal 1 angka 19 UU Ketenagakerjaan, Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Menurut Pasal 107 UU Ketenagakerjaan

1. Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
2. Lembaga kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
  - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
  - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektor Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
3. Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
4. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Lembaga kerjasama Tripartit merupakan LKS yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur-unsur pemerintahan, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Fungsi lembaga kerjasama Tripartit adalah sebagai Forum Komunikasi, Konsultasi dengan tugas utama menyatukan konsepsi, sikap dan rencana dalam menghadapi

masalah-masalah Ketenagakerjaan, baik berdimensi waktu saat sekarang yang telah timbul karena faktor-faktor yang tidak diduga maupun untuk mengatasi hal-hal yang akan datang.

Dasar Hukum lembaga kerja sama Bipartit dan Tripartit adalah :

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Kepmenaker No. Kep.255/Men/2003 tentang Lembaga Kerjasama Bipartit
3. Kepmenaker No. Kep.355/Men/X/2009 tentang Lembaga Kerjasama Tripartit

Ad.e. Peraturan Perusahaan

Menurut Pasal 1 angka 20 Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Menurut Pasal 108 UU Ketenagakerjaan :

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk
2. Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Maksud dari ketentuan ini adalah apabila dalam suatu perusahaan sudah mempunyai minimal 10 orang pekerja wajib membuat Peraturan perusahaan dengan Pengesahan dari Menteri Tenaga kerja. Kewajiban akan gugur apabila sudah ada Perjanjian Kerja Bersama. Sesuai dengan namanya maka yang berkewajiban untuk membuat Peraturan Perusahaan adalah Pengusaha, namun demikian dalam penyusunannya harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan; dan

e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, berlaku untuk paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Apabila selama masa berlakunya peraturan perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani, sebelum PKB terbentuk maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh, hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sebelum Peraturan Perusahaan diberlakukan maka Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. Dilihat dari segi isi, cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan mempunyai posisi yang strategis dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja.

#### Ad.f. Perjanjian Kerja Bersama

Menurut Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Menurut Pasal 116 UU Ketenagakerjaan

1. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.



3. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
4. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya pembentukan PKB bisa menjadi salah satu bentuk perselisihan antara pengusaha dengan Serikat pekerja apabila dalam proses pembentukannya tidak tercapai musyawarah mufakat. Saat ini dengan berlakunya UU No.21 Tahun 2000 dimana dimungkinkannya ada lebih dari satu organisasi pekerja dalam suatu perusahaan, oleh karena itu menurut UU Ketenagakerjaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
2. Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
3. Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dalam mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

4. Dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
5. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
6. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun, Perjanjian kerja dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, jika tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Materi yang harus dimuat dalam suatu PKB adalah :

1. Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
  - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, dan
  - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, jika terdapat isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Jika perjanjian kerja bertentangan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh. Jika dalam suatu perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pekerja dan pengusaha jika :

1. Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
2. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama, maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.
3. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama, maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Masa berlaku PKB adalah 2 Tahun dan bisa diperpanjang untuk 1 tahun, mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama

selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.

#### Ad.g. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Salah satu sarana untuk melaksanakan hubungan industrial adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menurut pasal 136 UU Ketenagakerjaan pada dasarnya jika terjadi perselisihan dalam hubungan industrial harus dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat. Tetapi jika musyawarah tidak tercapai maka penyelesaian dapat dilakukan oleh suatu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sesuai dengan ketentuan Pasal 136 UU Ketenagakerjaan tersebut maka dibentuklah UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Menurut UU PPHI penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan dua cara yakni melalui Pengadilan (*litigasi*) dan di Luar pengadilan (*non Litigasi*). Jadi, Pemerintah mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja melalui beberapa sarana agar tercipta suasana kerja yang nyaman, harmonis sehingga pekerja bekerja dengan tenang dan pengusaha bisa mengelola usaha dengan nyaman dengan kondisi ini dapat meningkatkan produktifitas. Memperhatikan sarana yang ditentukan oleh Pasal 103 UU Ketenagakerjaan yakni ada 8 sarana, tetapi diantara itu tidak dimasukkan perjanjian kerja sebagai salah satu sarana. Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang paling banyak dan lebih dekat dengan pekerja, oleh karena itu sudah semestinya perjanjian kerja juga dijadikan sebagai salah satu sarana yang dipergunakan oleh pekerja dan pengusaha dalam menjalin hubungan kerja. Tidak masuknya perjanjian kerja sebagai salah satu sarana hubungan industrial menunjukkan keinginan Pemerintah yang tidak sepenuhnya untuk melindungi buruh secara umum karena tidak melingkupi semua buruh yang berada dalam hubungan kerja formal maupun hubungan kerja informal. Secara fakta di lapangan pekerja informal yang bekerja pada pemberi kerja secara pribadi yang bukan pengusaha tidak kalah banyaknya dibanding dengan pekerja yang

mempunyai hubungan secara formal yang secara nyata bekerja dengan pengusaha.

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui musyawarah mencapai mufakat dan atau jika tidak tercapai mufakat maka perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui pihak ketiga. Pihak ketiga bisa dilakukan melalui Pengadilan atau di luar pengadilan. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Selanjutnya berdasarkan ayat (2), jika penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sesuai dengan ketentuan Pasal 136 ayat (2) tersebut maka pada Tahun 2004, Presiden bersama DPR menetapkan UU PPHI). Hadirnya UU PPHI membawa perubahan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni dapat dilaksanakan melalui dua jalur yaitu di luar pengadilan (*non litigasi*) dan melalui jalur Pengadilan (*Litigasi*) dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial yang terdapat pada Pengadilan Negeri.

Di dalam Pasal 10 dan Pasal 15 UU tentang Kekuasaan Kehakiman Pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 yang diatur dengan undang-undang. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 15 ayat (1) UU No.4 Tahun 2004 secara implisit disebutkan bahwa yang dimaksud dengan peradilan khusus dalam ketentuan ini antara lain adalah pengadilan anak, pengadilan niaga, pengadilan hak azasi manusia, pengadilan tindak pidana korupsi, Pengadilan Hubungan Industrial yang berada dalam lingkungan peradilan umum, dan peradilan pajak di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara.

Ketentuan Pasal 15 tersebut menjadi landasan hukum pembentukan PHI di dalam lingkungan Peradilan Umum (Pengadilan Negeri atau PN).

Oleh karena PHI berada dalam lingkungan PN maka tidak ada Ketua PHI, yang ada hanyalah ketua PN membawahi PHI. Berkaitan dengan uraian tentang Hubungan Industrial seyogyanya Perjanjian kerja sebagai bentuk atau wujud dari hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja agar tercipta hubungan yang harmonis di antara pekerja dan pengusaha.

### **C. Analisis terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. No. 27/PUU-IX/2011 tentang Kedudukan Pasal 65 dan 66 Pengaturan Hubungan Kerja Outsourcing.**

Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga produk reformasi dibentuk berdasarkan hasil Amandemen ketiga UUD 1945 mempunyai kewenangan berdasarkan Pasal 24C ayat (1) yakni 1) menguji materi UU terhadap UUD, 2) Mengadili sengketa wewenang antar lembaga Negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, 3) memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD 1945, 4) memutus pembubaran partai politik dan 5) memeriksa dan memutus sengketa hasil pemilu.

Sesuai dengan kewenangannya untuk menguji materi terhadap suatu UU, maka berkaitan dengan UU Ketenagakerjaan sudah beberapa kali pengajuan gugatan untuk dilakukan pengujian secara materiil ke MK<sup>276</sup> oleh masyarakat

---

<sup>276</sup> Tercatat, ada 8 (delapan) putusan atas pengujian UU Ketenagakerjaan di Mahkamah Konstitusi, yaitu : (1) Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, dengan putusan dikabulkan sebagian, (2) perkara No. 061/PUU-VIII/2010, dengan putusan ditolak seluruhnya, (3) Perkara Nomor 115/PUU-VII/2009, dengan putusan dikabulkan sebagian; (4) Perkara No. 019/PUU-IX/2011 dengan putusan dikabulkan sebagian, (5) Perkara Nomor 027/PUU-2011, dengan putusan dikabulkan sebagian, (6) Perkara Nomor 037/PUU-IX/2011, dengan Putusan dikabulkan sebagian, (7) perkara Nomor 058/PUU-IX/2011 dengan putusan dikabulkan seluruhnya, dan Perkara nomor 061/PUU-X/2012 yang kemudian mencabut permohonannya. Selain itu ada pula pengujian UU Ketenagakerjaan yaitu : (1) perkara nomor 100/PUU-X/2012; (2) Perkara Nomor 117/PUU-X/2012; (3) perkara nomor 67/PUU-XI/2013 dan (4) Perkara Nomor 69/PUU-XI/2013. Lihat dalam Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia, “Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” <http://www.isbiindonesia.org/p/kumpulan-putusan-konstitusi.html>, diakses 11 Desember 2013, lihat juga Dian Agung Wicaksono, *Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan Outsourcing di Indonesia :Diskursus Norma dan Implementasi Norma*, Prosiding, Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan FH Universitas Brawijaya Malang, lihat juga Yusti Nurul Agustin, “ Saksi Uji Ketenagakerjaan: Tidak Ada Jaminan untuk Buruh yang di PHK”,

karena dinilai melanggar hak konstitusional warga Negara dan/atau bertentangan dengan norma konstitusi<sup>277</sup>. Berkaitan dengan materi *Outsourcing* sudah dua kali diajukan pengujiannya ke MK. Permohonan pengujian terhadap materi *outsourcing* yang pertama, Putusan MK menolak gugatan pemohon dengan alasan materi Pasal 64-65 tentang *outsourcing* tidak bertentangan dengan UUD 1945. Pengajuan permohonan untuk meninjau kembali terhadap ketentuan *outsourcing* didasarkan pada ketentuan Pasal 57-66 UU Ketenagakerjaan yang dinilai bertentangan dengan UUD 1945. Mahkamah Konstitusi menolak gugatan pemohon dengan Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 yang dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, dengan pertimbangan MK :

“Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi”;

“bahwa sistem *outsourcing*, konstruksi hukumnya yaitu adanya yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja

---

<http://www.mahakamkonstitusi.go.id/index.php?page=web.berita&id=8901>, diakses 11 Desember 2013

<sup>277</sup> Dian Agung Wicaksono dan Mochammad Adib Zain, 2013, *Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan Outsourcing di Indonesia :Diskursus Norma dan Implementasi Norma*, Prosiding, Konfrensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan FH Universitas Brawijaya Malang, hlm12.

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.10.000.000,00, 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”<sup>278</sup>.

Walaupun MK mempunyai pendapat bahwa perjanjian penyediaan jasa pekerja merupakan perjanjian perbudakan tetapi putusannya terhadap *outsourcing* bersifat kabur, tidak dikabulkan atau menolak gugatan pemohon karena dipandang tidak cukup beralasan. Hal ini dapat dilihat pada pertimbangan oleh MK yakni :

“pasal 64-66 UUK *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi”.

Berdasarkan Putusan MK dapat diketahui bahwa tidak semua Hakim MK sependapat dengan putusan yang dikeluarkan karena ada *dissenting opinion* (pendapat yang berbeda) dari Hakim Konstitusi yang lain yakni Prof. H. Abdul Mukhti Fadjar, SH., MS, dan Prof. Dr H.M. Laica Marzuki, SH yang berpendapat bahwa :

“ Kebijakan *outsourcing* yang tercantum dalam Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-*downgrading*-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945”

Dengan adanya Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 maka ketentuan *outsourcing* masih tetap berlaku sampai pada akhirnya masuk kembali

---

<sup>278</sup> Pertimbangan MK dalam Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003



permohonan peninjauan terhadap Pasal 64-66 yang kedua kalinya oleh seorang yang bernama Didik Suprijadi yang merasa dirugikan hak-haknya karena dia bekerja pada pekerjaan yang sifatnya terus menerus tetapi selalu dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Permohonan kedua kalinya, MK menemukan fakta-fakta hukum sehingga akhirnya berkesimpulan dan mengambil Putusan bahwa gugatan pemohon sebagian ditolak dan sebagian dikabulkan. Hal ini dapat dilihat di dalam Putusan MK No.27/PUU-IX/2011.

Fakta Hukum dimaksud adalah :

1. 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 1945.
2. 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 di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja juga ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini.
3. Pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini, dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasi tersebut dan amanat ini berkaitan erat pula dengan tujuan umum bangsa Indonesia.
4. Industrialisasi dan pembangunan ekonomi 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 buruh/pekerja dalam hal ini negara mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan/ketenagakerjaan demi menjamin agar buruh/pekerja dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi.
5. Warga negara umumnya dan buruh/pekerja khususnya harus mendapatkan hak konstitusional berupa penghidupan yang layak yang dapat diperolehnya dari pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak yang harus diterima dalam hubungan kerja.
6. Dalam relasi perburuhan/ketenagakerjaan dan dalam hubungan kerja, buruh/pekerja 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 buruh/pekerja.

7. Dalam hal ini Pemerintah harus dapat memainkan peran untuk menjamin perlindungan terhadap buruh/pekerja, dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan/ketenagakerjaan dan melalui Undang-Undang Perburuhan/ Ketenagakerjaan. Namun sayang, kenyataannya, kebijakan *legislasi* yang protektif terhadap buruh/pekerja 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.
8. Bahwa sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja, organisasi non pemerintah perburuhan dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya perjanjian kerja untuk waktu tertentu 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.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut akhirnya MK memutuskan :

Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;

1. Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 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;
2. Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 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;

Dengan Putusan MK maka ketentuan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi. Dengan kata lain dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan mekanisme kontrak kerja *outsourcing* terhadap objek pekerjaan yang bersifat tetap meskipun pekerjaan tersebut sifatnya penunjang, dan pekerjaan inti perusahaan, bertentangan dengan Konstitusi UUD 1945, normanya harus dipandang sebagai revisi hukum *outsourcing* yang sangat berarti bagi dunia kerja dan dunia usaha. Pasal 65 ayat (7) Ketentuan yang dicabut oleh Putusan MK tersebut berbunyi : “Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya”. Ayat (7): “Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59”.

Pasal 66 Ayat (2) yang dinyatakan tidak berlaku menurut Putusan MK adalah : “Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; sebagaimana diputuskan oleh MK tentang : menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) UU No. 13 Tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada Pasal 65 dan ayat (2) huruf (b) pada Pasal 66 tetap berlaku sebagai hukum positif. Menurut penulis seharusnya MK tidak hanya membatalkan (kursif penulis) Pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b, tetapi juga memberi putusan atau menyatakan bahwa Pasal 66 ayat (2) secara keseluruhan tidak berlaku dan perlu direvisi karena norma di dalam ayat 2a, 2b, 2c dan 2d tidak jelas rumusannya dan kabur sehingga menimbulkan ketidakpastian juga terhadap perlindungan pekerja. Hal ini dapat dilihat bunyi Pasal 66 ayat 2 :

“Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Rumusan di dalam Pasal 66 ayat 2 secara keseluruhan tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada kaidah pembentukan peraturan perundang-undangan Pasal 5 UU No. Tahun 2011 yakni suatu UU yang dibuat harus memuat asas kejelasan rumusan/rumusannya harus jelas agar tidak menimbulkan bermacam-macam penafsiran.

Berkaitan dengan kedudukan *outsourcing* pasca Putusan MK, pengusaha tetap boleh menyerahkan atau memborongkan pekerjaannya kepada perusahaan lain sehingga sistem *outsourcing* tetap bisa dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan pertimbangan MK yang menyatakan “...penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Selanjutnya berdasarkan Putusan MK yang tidak menyatakan bahwa *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam posisi itu, Pasal 64 UU Ketenagakerjaan tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing* dan Pasal 65, kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) sebagai teknis hubungan kerja dalam perusahaan *outsourcing*.

Dengan demikian pengaturan tentang *outsourcing* dianggap oleh MK tidak bertentangan dengan UUD 1945 kecuali ketentuan Pasal 65 ayat 7 dan Pasal 66

ayat (2b). Sehingga perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* masih boleh dilaksanakan asal dilaksanakan dengan perjanjian waktu tidak tertentu untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus. Putusan ini mengakibatkan terjadinya peralihan kewajiban subyek hukum dalam konsep hubungan kerja. Adanya kewajiban pengalihan perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Ada dua pertimbangan hukum yang melandasi putusan tersebut yaitu adanya syarat perjanjian antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan tidak berbentuk PKWT dan penerapan prinsip pengalihan tindakan pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment/ TUPE*) yang dilandasi pemikiran nondiskriminasi dalam penerimaan *fair benefit and welfare* bagi pekerja<sup>279</sup>.

Timbul pertanyaan kemudian, bagaimanakah kedudukan ketentuan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) dengan keluarnya Putusan MK Tahun 2011? Bagaimana kekuatan hukumnya terhadap UU Ketenagakerjaan? Lalu bagaimana kedudukan ketentuan pasal tersebut saat ini, apakah masih berlaku atau otomatis dinyatakan tidak berlaku? Untuk menjawab hal ini dapat dikaitkan dengan kaidah pencabutan suatu peraturan perundang-undangan, yang antara lain menyatakan bahwa untuk menyatakan suatu peraturan perundang-undangan tidak berlaku maka harus dilakukan dengan peraturan yang sederajat dengannya, dengan kata lain kewenangannya berada pada siapa yang membuat peraturan perundang-undangan tersebut. Misalnya untuk menyatakan suatu UU tidak berlaku harus dilakukan dengan UU pula. Tetapi khusus untuk Putusan yang dikeluarkan oleh lembaga Mahkamah Konstitusi melalui Putusannya, menurut Mahfud MD bahwa vonis-vonis MK tentang *Judicial Review* tak perlu lembaga eksekutor sebab vonis *judicial review* sama dengan UU, langsung berlaku begitu dinyatakan dalam Lembaran Negara. UU langsung berlaku dan dapat dieksekusi dalam praktik begitu diundangkan tanpa harus ada eksekutor khusus begitu pula vonis MK untuk

---

<sup>279</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan*, Universitas Muhamadiyah Surabaya, hlm. 6

pengabulan *Judicial Review*<sup>280</sup>. Pada tanggal 20 Januari 2012 Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I2012 yang mengatur tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Dimana SE memuat :

- a. Ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu sebagaimana diatur di dalam Pasal 59 tetap berlaku.
- b. Apabila perusahaan menerapkan ketentuan Pasal 64-66 UUK atau sistem penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui Perjanjian Pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja maka :
  - 1) Jika perjanjian yang dilakukan tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada (sama), maka hubungan kerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja lain beralih menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu/ perjanjian kerja tetap.
  - 2) Jika perjanjian kerja yang dibuat memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang objek kerjanya tetap (sama), maka hubungan kerja dengan perusahaan pemborong lain dan perusahaan penyedia jasa lain dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu.
- c. Dengan keluarnya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 maka PWKT yang masih berlangsung pada perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, pada awalnya ditindak lanjuti dengan Surat Edaran Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Surat Edaran bukanlah aturan hukum. SE ditujukan untuk intern kelembagaan Depnakertrans, bukan ditujukan untuk umum. SE sifatnya tidak mengikat karena hanya himbauan, dapat dilaksanakan atau tidak dilaksanakan tidak ada sanksinya. SE tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia, SE merupakan salah satu bentuk *beleidsregels* atau peraturan kebijakan yang dipergunakan Pemerintah dalam menyelenggarakan urusan Pemerintahan. Jadi SE tidak mempunyai kekuatan hukum. Kehadiran SE menjawab satu persoalan terhadap Putusan MK tetapi

---

<sup>280</sup> Mahfud MD, Kata Sambutan Dalam buku Martiah, *Mahkamah Konstitusi, Dari Negrative Legislature ke Posistive Legislature?*, KONstitusi Press, Jakarta, hlm. xix-xx

disisi lain menimbulkan persoalan baru. karena sebagaimana bentuk peraturannya yang tidak relevan dengan ketentuan hirarki peraturan perundang-undangan.

Juanda Pangaribuan menyatakan, sejatinya DPR dan Pemerintah bisa memanfaatkan momen ini untuk mengadopsi keseluruhan norma yang terdapat dalam beberapa Putusan MK menjadi hukum positif<sup>281</sup>. Hal ini akan sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (1) huruf (d) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Ketentuan itu mengamanatkan bahwa salah satu materi muatan undang-undang adalah tindak lanjut dari Putusan MK. Artinya, implementasi putusan MK hanya dapat dimuat di dalam undang-undang. Pemerintah tidak boleh mengatur tindak lanjut putusan MK ke dalam Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri (Permen) maupun Surat Edaran (SE). Bagir Manan dan Kuntana Magnar menjelaskan, SE tidak mengikat secara hukum (*wetmatigheid*) sehingga kedudukannya sering disebut bukan hukum<sup>282</sup> sedangkan Jimly Asshiddiqie menegaskan, surat edaran sebagai aturan kebijaksanaan (*policy rules* atau *beleidsregels*), Surat edaran bukan peraturan perundang-undangan<sup>283</sup>. Dengan demikian, tindaklanjut Putusan MK ke dalam SE tidak relevan sebagai kepatuhan eksekutif melaksanakan Putusan MK. Mengingat objek yang diputus oleh MK adalah UU, Pemerintah dan DPR harus membuat sikap bersama sebab Putusan MK berimplikasi pada produk politik kedua lembaga. Barangkali ini yang menjadi masalah dalam penyusunan perundang-undangan khususnya yang berkaitan dengan tindak lanjut atas Putusan MK. Membentuk UU memerlukan proses yang tidak singkat karena harus melalui tahapan Prolegnas. Namun, Presiden dan DPR karena alasan tertentu sebagaimana diuraikan di dalam Pasal 23 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 berhak mengajukan RUU di luar Prolegnas.

Oleh karena itu untuk menyempurnakan hukum positif, Pemerintah dan DPR sudah bisa melakukan perubahan atas UU Ketenagakerjaan. Menurut penulis, pendapat hukum yang terdapat dalam beberapa putusan MK terkait UU Ketenagakerjaan perlu segera dijabarkan ke dalam undang-undang sehingga

---

<sup>281</sup> <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f4b372fe9227/legalitas-ioutsourcing-i-pasca-putusan-mkbr-oleh--juanda-pangaribuan>, diakses 4-9 2014 pk 10.00

<sup>282</sup> Bagir Manan dan Kuntana Magnar, 1997, hlm. 172.

<sup>283</sup> Jimly Asshiddiqie, 2010, *Perihal Undang-Undang*, hlm. 273

implementasi putusan lebih optimal. Karena itu, perubahan UU Ketenagakerjaan merupakan kebutuhan mendesak untuk memperketat aturan main *outsourcing* sehingga praktik *outsourcing* berjalan lebih baik.

Pada Tahun 2012, Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi mengeluarkan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yang membatasi hanya ada lima jenis pekerjaan penunjang yang dapat dilakukan dengan sistem kerja *outsourcing*, yakni *security, catering, cleaning service*, transportasi, dan penunjang pekerjaan pertambangan dan perminyakan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara telah mencampuri urusan pribadi pemberi kerja. Seharusnya yang berhak menentukan pekerjaan inti atau penunjang hanyalah pemberi kerja bukan orang lain termasuk negara<sup>284</sup>. Menurut penulis Negara berwenang menentukan jenis pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain tapi tidak secara eksplisit ditentukan sebagaimana terdapat pada Penjelasan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Meskipun demikian kalau dihubungkan dengan pendapat Mahfud MD yang menyatakan bahwa bahwa vonis-vonis MK tentang *Judicial Review* tak perlu lembaga eksekutor sebab vonis *judicial review* sama dengan UU, langsung berlaku begitu dinyatakan dalam Lembaran Negara. UU langsung berlaku dan dieksekusi dalam praktik begitu diundangkan tanpa harus ada eksekutor khusus begitu pula vonis Mahkamah Konstitusi untuk pengabulan *Judicial Review*<sup>285</sup>.

Selanjutnya terjadinya ketidaksinkronan substansi dalam pengaturan *outsourcing*. . Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan telah salah memberikan batasan *outsourcing* yang memperluas pengertian *outsourcing* ke dalam bentuk *outsourcing* pekerja (bukan *outsourcing* pekerjaan). Lebih lanjut, dalam tataran praktik hukum terdapat putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, yang memutuskan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan adalah bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (*conditionally unconstitutional*).

Sehubungan dengan materi Putusan MK yang menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c yakni perjanjian yang didasarkan pada PKWT dinyatakan tidak berlaku lagi, tetapi isi putusan tersebut tidak menjadi perhatian bagi Pemerintah pada waktu menyusun Permenaker No.19 Tahun 2012 karena materinya masih memberikan peluang untuk melaksanakan hubungan

---

<sup>284</sup> Wawancara dengan Asriwijayanti, Surabaya, 2 November 2013 pukul. 18.05

<sup>285</sup> Mahfud MD, Kata Sambutan Dalam buku Martiah *op.cit*.



kerja dengan PKWT, sebagaimana terdapat pada Pasal 15 yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu dan Pasal 19 huruf c “hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu”, artinya ketentuan yang terdapat pada Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c yang sudah dinyatakan tidak berlaku melalui Putusan MK, tetapi menurut Permenaker masih memuat rumusan yang sama dengan Pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf c. Seharusnya isinya diperjelas bahwa perjanjian yang boleh dengan PKWT dan PKWTT tidak merupakan suatu bentuk pilihan yang akan dipergunakan oleh para pihak yang melakukan perjanjian, tetapi merupakan keharusan dibuat hubungan kerja dengan PKWT apabila pekerjaan yang diperjanjikan sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan dengan PKWTT jika pekerjaan bersifat tetap dan terus menerus ada dalam suatu perusahaan. Jika dikaitkan dengan pendapat Bagir Manan tentang kepastian hukum dalam suatu perundang-undangan yakni isi atau muatan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh menyimpang atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatnya<sup>286</sup>, maka ketentuan Pasal 15 dan 19 Permenakertrans bertentangan dengan Putusan MK tersebut.

Selanjutnya, Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 mempertegas tentang jenis pekerjaan yang merupakan pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain yang tergolong pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud di dalam Penjelasan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Seharusnya Permenakertrans ini tidak hanya sekedar mempertegas jenis pekerjaan yang sudah disebutkan tetapi menentukan bahwa pekerjaan penunjang yang boleh dengan status hubungan kerja *outsourcing* apakah dengan PKWT apabila pekerjaan yang sifatnya terbatas waktunya sedangkan untuk pekerjaan yang sudah ditentukan dalam penjelasan pasal 66, yakni *security, catering, cleaning service*, transportasi, dan penunjang pekerjaan pertambangan dan perminyakan) menjadi status pekerja/buruh tetap.

---

<sup>286</sup> Bagir Manan, *Op.cit*, hlm. 133

Karena pekerjaan-pekerjaan yang dimaksud merupakan jenis pekerjaan yang sifatnya terus-menerus diperlukan dalam suatu perusahaan.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Namun demikian, Mahkamah perlu meneliti aspek konstusionalitas hak-hak pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dalam hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. Memperhatikan syarat-syarat dan prinsip *outsourcing* baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dapat berakibat hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal itu terjadi, karena dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyediaan pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Menurut MK, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, MK menentukan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, dan penggunaan model *outsourcing* tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, karena posisi pekerja/buruh berada dalam posisi tawar yang lemah, akibat banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, 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*, MK menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). *Kedua*, 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 (PKWTT) secara tertulis. Model yang kedua diterapkan, apabila 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 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 kesewenangan 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 kelanjutan pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja 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 *outsourcing* tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja 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 *outsourcing* dapat dihindari.

Untuk menghindari perbedaan hak antara pekerja pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan yang 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 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan.

#### **D. Penyelesaian Perselisihan Dalam Hubungan Kerja *Outsourcing***

Uraian sub judul ini berkaitan dengan bunyi Pasal 66 ayat (2) huruf c disebutkan bahwa Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Artinya dengan ketentuan ini apabila terjadi perselisihan di dalam hubungan kerja *outsourcing* pekerja maka penyelesaiannya

diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Sedangkan di dalam Ketenagakerjaan sudah ditentukan dengan jelas bahwa apabila terjadi perselisihan dalam hubungan industrial akan diselesaikan dengan suatu mekanisme yang ditentukan oleh UU No.2 Tahun 2004 yakni mekanisme penyelesaian di Luar Pengadilan (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui pengadilan (*Litigasi*)

Hubungan kerja diatur sedemikian rupa oleh pemerintah dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis dan memperkecil perbedaan kepentingan diantara pelaku industri. Namun demikian, meskipun sudah diatur hubungan kerja, tetap ada kemungkinan akan terjadi benturan kepentingan dan pertentangan pendapat diantara mereka sehingga menimbulkan perselisihan. Pengaturan yang begitu jauh dilakukan oleh Pemerintah dalam hubungan antara para pihak dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis diantara para pelaku industri. Hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan serta peran serta Pemerintah sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Secara eksplisit hubungan industrial diatur dalam UU Ketenagakerjaan tepatnya terdapat pada Pasal 1 angka 16 yang menyebutkan bahwa Hubungan industrial adalah “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Meskipun hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja sudah diatur sedemikian rupa, lengkap dengan sarana dan prasarana untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, namun tetap ada kemungkinan terjadi benturan kepentingan sehingga menimbulkan perselisihan diantara mereka. Konsekuensi dari itu di dalam Pasal 103 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu sarana yang dipergunakan adalah adanya Lembaga Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah mufakat dapat berakhir dengan PHK. Hal tersebut akan memperburuk kondisi hubungan kerja yang tidak diinginkan

oleh para pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Pekerja akan menghadapi masa depan yang lebih buruk ketika pekerja tidak mempunyai pekerjaan lagi. Pekerja tidak memiliki modal selain tenaganya sendiri. Jumlah angkatan kerja di Indonesia juga semakin meningkat dan pengangguran semakin banyak. Hal inilah yang menjadikan PHK merupakan mimpi buruk bagi pekerja. Dengan demikian pekerja dan pengusaha membutuhkan suatu mekanisme penyelesaian perselisihan yang dapat menyelesaikan perselisihan mereka tanpa menjadikan hubungan kerja mereka berakhir.

Secara umum UU Ketenagakerjaan menganut penyelesaian sengketa atau perselisihan yang didasarkan pada prinsip musyawarah untuk mufakat, yang berarti bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui suatu mekanisme damai. Berdasarkan Pasal 151 ayat (27) UU PPHI, Penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mufakat merupakan model penyelesaian yang sudah sejak lama dikenal di Indonesia dalam hukum adat, yang dikenal dengan penyelesaian melalui konsensus atau mufakat baik dalam bentuk perundingan antara para pihak sendiri (negosiasi) ataupun perundingan dengan bantuan pihak lain (mediasi)<sup>287</sup>. Meskipun secara formal dan berlaku secara nasional pola musyawarah, baru diwujudkan dalam bentuk UU yakni dalam UU No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dimana menurut UU tersebut perselisihan perburuhan dapat dilakukan melalui Dewan Perantara. Takdir Rahmadi menyebut bahwa pengaturan awal penyelesaian sengketa melalui mufakat dapat ditemukan dalam lapangan perburuhan<sup>288</sup>.

Menurut Komar Kantaatmadja penyelesaian sengketa secara garis besarnya dapat digolongkan dalam tiga golongan yakni<sup>289</sup> : penyelesaian sengketa dengan menggunakan : 1) negosiasi, baik berupa negosiasi yang bersifat langsung maupun penyertaan pihak ketiga, 2) penyelesaian sengketa dengan cara litigasi, baik bersifat nasional maupun internasional, 3)

---

<sup>287</sup> Takdir Rahmadi, *Mediasi Sebagai Proses Penyelesaian Sengketa: Upaya Pelembagaannya dan Peran Fakultas Hukum Indonesia*, Pidato Ilmiah Dies Natalis Ke-50 Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang 25 Agustus 2001, hlm 9

<sup>288</sup> *Ibid*, hlm 10

<sup>289</sup> Haula Adolf, *Arbitrase Komersial Internasional*, Cetakan kedua, Rajawali, Jakarta, 1993, hlm 4

penyelesaian sengketa dengan menggunakan arbitrase, baik bersifat *ad hoc* maupun yang sudah terlembaga. Sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Pasal 136 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa : (1). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. (2). Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 136 ayat (2) dibentuklah Lembaga Penyelesaian Perselisihan yang dimaksud melalui UU PPHI). Pertimbangan untuk menyelesaikan perselisihan dengan musyawarah atau melalui suatu lembaga dapat dilihat sejak pembahasan RUUK tahap ke II pada Tahun 2000 sebagai dikemukakan beberapa Fraksi dalam Sidang yakni fraksi Partai Bulan Bintang dan Fraksi PDIP.

#### 1. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Iman Soepomo Perselisihan perburuhan dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Perselisihan hak (*rechts geschillen*) adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak pelaku proses produksi, yaitu (a) tidak memenuhi isi perjanjian kerja, (b) tidak memenuhi isi perjanjian perburuhan, (c) tidak memenuhi peraturan perusahaan, (d) tidak memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.jadi perselisihan hak ini menyangkut dengan upaya pemenuhan hak-hak-hak normatif pekerja maupun pemberi kerja.
- b. Perselisihan Kepentingan (*belangen geschillen*), umumnya terjadi sebagai akibat tidak adanya kesepakatan antara pemberi kerja (pengusaha/majikan) dengan pihak pekerja berkaitan dengan permasalahan hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau kondisi ketenagakerjaan yang ada<sup>290</sup>.

---

<sup>290</sup> Iman Soepomo, 1994, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994, hlm. 175

Menurut Kamal Halili Hassan<sup>291</sup> perselisihan diantara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi dalam beberapa kondisi, misalnya apabila pekerja tidak puas dengan kinerja pekerja, terjadi perubahan terhadap isi perjanjian, kesalahan pekerja, tidak hadir bekerja. Perselisihan juga dapat terjadi antara serikat pekerja pengusaha yang biasanya berkenaan perjanjian kerja bersama<sup>292</sup>.

Sedangkan menurut ketentuan yang terdapat pada Pasal 1 angka 1 UU PPHI bahwa yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa ada 4 macam jenis perselisihan yang akan mungkin terjadi dalam hubungan industrial yakni :

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pengertian di atas jelas bahwa perselisihan hak berkaitan dengan tidak patuhnya salah satu pihak terhadap perjanjian yang telah dibuat atau adanya pelanggaran terhadap kesepakatan oleh para pihak. Menurut Iman Soepomo perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian

---

<sup>291</sup>Kamal Halili Hasan, 2013, *Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial di Malaysia, Fakulti of Undang-undang*, Universiti Kebangsaan Malaysia, makalah disampaikan pada Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Fakultas Hukum Brawidjaya Malang, 30-31 Oktober 2013, hlm. 1

<sup>292</sup> Siti Zaharah Jamaluddin, 2011, *Undang-undang Hubungan Perusahaan di Malaysia*, edisi 2, Kuala Lumpur Penerbit Universitas Malaya.



paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja<sup>293</sup>, dan oleh H.P Radjagukguk menyebut perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum<sup>294</sup> yaitu perselisihan kolektif atau perorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan oleh Iman Supomo disebut juga sebagai *belangen geschil* yang terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan<sup>295</sup>, misalnya perselisihan akibat tidak tercapai kesepakatan dalam membuat PKB, atau mengenai serikat pekerja di perusahaan.

Selanjutnya menurut Lalu Husni<sup>296</sup> perbedaan antara kedua perselisihan hak dan perselisihan kepentingan di atas adalah bahwa perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam PKB. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut dengan pembuatan hukum dan atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada. Menurut Mumuddi Khan perselisihan kepentingan (*interest disputes*) adalah “*involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations.*”<sup>297</sup>

Dari pengertian tersebut jelaslah perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut, yakni, tentang perselisihan hak, objek sengketanya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya

---

<sup>293</sup> Iman Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm.97.

<sup>294</sup> H.P Radjagukguk, 1996, hlm. 74. Lihat juga <http://www.Perselisihan Hak Hubungan Industrial.com> diakses 28 Februari 2014.

<sup>295</sup> *Op.cit*, hlm. 97.

<sup>296</sup> Lalu Husni, 2012, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Radja Garfindo, Persada, Jakarta, hlm.45.

<sup>297</sup> Mahmuddi Khan, 1989, *Labour Administration Profile on the Philippines*, ILO Asia & Pasific Regional Center for Labour Administration, Bangkok, hlm. 24

perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketa adalah kepentingan karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada<sup>298</sup>. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Mengenai perselisihan karena adanya PHK ini berkaitan dengan jika terjadi PHK oleh salah satu pihak terutama pihak buruh yang di PHK sedangkan ia tidak menerima maka ia dapat mengajukan kasusnya ke lembaga penyelesaian perselisihan. Dan apabila PHK yang dilakukan oleh Pengusaha itu dia terima sedangkan hak-haknya akibat PHK tidak dipenuhi oleh Pengusaha maka ia dapat pula mengajukan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam kasus PHK ini perlu diperhatikan bahwa PHK yang diajukan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial bukan untuk meminta izin atau supaya pengadilan mengeluarkan penetapan untuk memberi izin melaksanakan PHK sebagaimana terdapat pada P4D/P4P<sup>299</sup>. Dalam hal ini Pengadilan

---

<sup>298</sup> Khairani, 2009, *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang*, Jurnal Mahkamah, Vol.1 No.2 Oktober 2009 (ISSN 1979-7427), Fak.Hukum UIR -Pekanbaru

<sup>299</sup> Khairani, 2008, *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*, Jurnal Mahkamah, Vol.1 No.1. April 2008 (ISSN 1979-7427), Fak.Hukum UIR-Pekanbaru

berfungsi untuk menilai apakah PHK yang dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku atau tidak/penerapan hukum termasuk pemberian hak-hak yang harus diberikan akibat dari terjadinya PHK.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Masuknya perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan sebagai kasus yang dapat diselesaikan oleh pengadilan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai konsekuensi lahirnya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberikan kemudahan bagi pekerja/serikat buruh untuk membentuk organisasi di tingkat perusahaan. Menurut UU No.21 Tahun 2000, organisasi pekerja dapat dibentuk apabila di dalam suatu perusahaan telah memiliki minimum 10 orang pekerja. Dapat dibayangkan apabila kesadaran para pekerja untuk berorganisasi betapa banyak serikat pekerja dalam suatu perusahaan dengan membawa kepentingan dan misi masing-masing. UU Serikat pekerja juga melarang kepada siapapun untuk menghalang-halangi atau melarang buruh/pekerja untuk membentuk organisasi pekerja. Dengan peluang yang diberikan oleh undang-undang pula maka dimungkinkan bahwa dalam suatu perusahaan terdapat beberapa buah serikat pekerja/serikat buruh yang berbeda, dengan demikian memungkinkan pula akan terjadi perselisihan antar serikat pekerja berkaitan dengan klaim keanggotaan atau klaim terhadap yang berhak membentuk KKB dengan pengusaha.

Jika dikaitkan dengan hubungan kerja *outsourcing* yang objek perjanjiannya adalah pekerjaan, maka kemungkinan besar akan timbul perselisihan antara pekerja *outsourcing* dengan pengusaha pemborong pekerjaan karena dalam hubungan kerja mereka ada perjanjian kerja sebagaimana disebut dalam Pasal 65 ayat (6). Sedangkan untuk *outsourcing* dengan objeknya pekerja, perselisihan yang dimaksud tidak jelas apakah antara pekerja *outsourcing* dengan Pemberi kerja atau dengan

perusahaan penyedia jasa pekerja tidak jelas karena konsep hubungan kerja pada model *outsourcing* tidak jelas. Apalagi dalam ketentuan Pasal 66 ayat (2) c disebutkan bahwa Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;

Maksud dari bunyi “menjadi tanggung jawab penyedia jasa ini pun tidak dijelaskan dalam Penjelasan Pasal 66, sehingga berbagai penafsiran timbul yang umumnya berpendapat bahwa pengusaha pemberi kerja atau perusahaan yang mempergunakan pekerja *outsourcing* melepaskan tanggung jawabnya atas hak dari pekerja termasuk penyelesaian perselisihan jika terjadi. Rumusan ini akan menimbulkan ketidakpastian terhadap perlindungan kepada pekerja.

## 2. Lembaga Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

Sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 136 (ayat) 2 UU Ketenagakerjaan akan dibentuk suatu undang-undang untuk mengatur lembaga penyelesaian perselisihan industrial. Ketentuan tersebut menghasilkan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI). Menurut UU PPHI Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui lembaga di luar Pengadilan dan atau melalui Pengadilan. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dapat dilakukan melalui 4 lembaga yakni :

- a. Lembaga Bipartit
- b. Lembaga Mediasi
- c. Lembaga Konsiliasi
- d. Lembaga Arbitrase

Sedangkan penyelesaian melalui Pengadilan dilakukan oleh sebuah badan peradilan khusus yakni Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan Pengadilan Negeri. Keberadaan PHI hanya ada pada Ibu Kota Propinsi dengan wilayah semua daerah yang ada pada propinsi setempat.

## 3. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sengketa terjadi disebabkan beberapa faktor, diantaranya perbedaan kepentingan ataupun perselisihan antara para pihak atau biasa juga disebabkan adanya aturan-aturan yang kaku yang dianggap sebagai penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan masing-masing pihak. Sengketa yang terjadi antara para pihak akan diselesaikan, penyelesaian sengketa tersebut dilakukan melalui pengadilan atau di luar pengadilan. Penyelesaian melalui pengadilan berpedoman pada hukum acara yang mengatur syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu sengketa dapat diajukan serta upaya-upaya yang dilakukan. Sedangkan penyelesaian sengketa di luar pengadilan adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan prosedur penyelesaian atas suatu sengketa diserahkan sepenuhnya kepada pihak yang bersengketa.<sup>300</sup>

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan terdiri dari:<sup>301</sup>

a. Negosiasi.

Negosiasi adalah proses upaya untuk mencapai kesepakatan dengan pihak lain, suatu proses interaksi dan komunikasi yang dinamis dan beranekaragam. Atau bisa dikatakan, negosiasi merupakan proses tawar-menawar dari masing-masing pihak untuk mencapai kesepakatan. Menurut Suyud Margono, negosiasi adalah komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki kesempatan yang sama dan berbeda.<sup>302</sup>

Ad. a. Perundingan Negosiasi atau disebut juga Bipartit :

Perundingan antara pengusaha dengan pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengurus Bipartit menetapkan jadwal acara dan waktu untuk rapat perundingan. Penyelesaian Melalui Bipartit :

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat;

---

<sup>300</sup> Jimmy Joses Sembiring, 2011, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase)*, Visi Media, Jakarta, hlm 1 - 2

<sup>301</sup> *Ibid*

<sup>302</sup> Suyud Margono, 2004, *ADR (alternative dispute resolution) dan Arbitrase*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 49

2. Diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
3. Dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, sifatnya mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak;
4. Wajib didaftarkan oleh para pihak kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian bersama;
5. Diberikan Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian bersama;
6. Salah satu pihak atau pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan.
7. Permohonan eksekusi dapat dilakukan melalui PHI di Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon untuk diteruskan ke PHI di Pengadilan Negeri yang berkompeten melakukan eksekusi;
8. Perundingan dianggap gagal apabila salah satu pihak menolak perundingan atau tidak tercapai kesepakatan;
9. Salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

#### Risalah Perundingan Bipartit :

1. Nama lengkap dan alamat para pihak.
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak.
5. Kesimpulan atas hasil perundingan.
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

#### Ad. b. Mediasi.

Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa dengan perantara pihak ketiga (mediator), yakni pihak yang memberi masukan-masukan kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka. Namun, pada masing-masing pihak tidak terdapat kewajiban untuk menaati apa yang disarankan oleh Mediator. Mediasi bisa dilakukan di pengadilan atau di luar pengadilan, tergantung keinginan dua belah pihak.

Tugas Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan :

1. Meneliti perselisihan hubungan industrial, bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit.

2. Mengembalikan berkas perselisihan paling lambat dalam waktu 7 hari kerja apabila tidak dilengkapi bukti upaya penyelesaian perundingan bipartit.
3. Wajib menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
4. Dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan konsiliasi atau arbitrase, melimpahkan penyelesaiannya kepada mediator.

Penyelesaian melalui Mediasi menurut Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Di dalam Undang-Undang PPHI Pasal 1 angka 11 disebutkan bahwa :

“mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi memiliki beberapa keuntungan yaitu penyelenggaraan proses mediasi tidak diatur secara rinci dalam undang-undang, sehingga para pihak memiliki keleluasaan dan tidak terperangkap dalam bentuk formalisme, diselenggarakan secara tertutup dan rahasia, para pihak dapat membahas berbagai aspek dari perselisihan mereka, mediasi bersifat mufakat dan kolaboratif yang menghasilkan penyelesaian “*win-win solution*.”<sup>303</sup>

Mediator berasal dari pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari mediator harus sudah mengadakan penelitian

---

<sup>303</sup>Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 21-24

tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Jika mediator berhasil menyelesaikan perselisihan maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftarkan ke PHI. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi maka mediator :

1. Mengeluarkan anjuran tertulis paling lambat 10 hari sejak sidang mediasi
2. para pihak sudah harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator apakah setuju atau menolak anjuran.
3. Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka selambat-lambatnya 3 hari setelah itu mediator harus membantu para pihak membuat perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di PHI.

#### Ad.c. Penyelesaian Melalui Lembaga Konsiliasi

adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang/lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU PPHI). Berdasarkan pengertian dapat diketahui bahwa perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Konsiliasi prosesnya hampir serupa dengan mediasi, tetapi biasanya diatur oleh undang-undang. Ketika suatu pihak diwajibkan hadir, konsiliator cenderung menekankan dan bertanggung jawab atas norma sesuai undang-undang atau badan terkait, dan langkah hukum akan diambil bila kesepakatan tidak tercapai. Menurut Suyud Margono, konsiliasi merupakan tahap awal dari proses mediasi dengan acuan penerapan yaitu apabila seseorang diajukan kepada proses mediasi dan tuntutan *claimant* (penuntut) dapat diterima dalam kedudukan sebagai *respondent*<sup>304</sup>. Lembaga konsiliasi menyelesaikan perselisihan industrial melalui musyawarah, apabila tercapai kata sepakat maka konsiliator membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama dan mendaftarkannya ke Pengadilan Negeri untuk mendapatkan akta Bukti

---

<sup>304</sup> Ugo dan Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.77



Perjanjian Bersama. Tetapi jika tidak tercapai mufakat maka konsiliator akan mengeluarkan Anjuran yang berisi pendapat konsiliator atas perselisihan yang dihadapkan padanya. Anjuran yang diberikan oleh konsiliator tidak mesti diikuti oleh para pihak, yang merasa dirugikan oleh anjuran tersebut berhak menolak melaksanakan isi Anjuran dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Konsiliator harus menyelesaikan perselisihan dalam jangka waktu 30 hari terhitung sejak Lembaga Konsiliasi menerima penyelesaian perselisihan. Jika dibandingkan dengan UU No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, peranan konsiliasi hampir sama dengan pegawai perantara pada Dinas Ketenagakerjaan, bedanya terletak pada pejabatnya yaitu bersifat *adhoc*<sup>305</sup>, bukan pejabat pemerintah seperti pegawai perantara.

Menurut UU PPHI penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan dengan cara :

1. konsiliasi dapat dilakukan apabila para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator.
2. 7 hari setelah menerima pelimpahan secara tertulis dari para pihak, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan melakukan sidang konsiliasi setelah itu.
3. konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli demi kepentingan sidang konsiliasi
4. Jika sidang konsiliasi mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka :
  - a. konsiliasi mengeluarkan anjuran tertulis
  - b. paling lambat 10 hari sejak sidang konsiliasi harus disampaikan kepada para pihak
  - c. 10 hari sejak anjuran dari konsiliator diterima para pihak harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau tidak anjuran konsiliator
  - d. jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis
  - e. jika anjuran disetujui maka dalam 3 hari harus dibuat Perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke PHI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

---

<sup>305</sup> Sehat Damanik, 2005, *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publishing, Jakarta, hlm.43

6. Jika Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI pada Pengadilan Negeri (PN) di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan.
7. Jika anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak maka para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke PHI pada PN.

#### Ad.d. Penyelesaian Melalui Arbitrase.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat para pihak ( Pasal 1 angka 15 UU PPHI). Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan sedangkan perselisihan hak dan PHK tidak bisa diselesaikan melalui arbitrase. Untuk menyelesaikan suatu perselisihan para pihak harus terlebih dahulu membuat kesepakatan tertulis, hal ini penting karena berkaitan dengan masalah *yurisdiksi*<sup>306</sup> artinya jika dalam suatu perjanjian arbitrase telah dipilih sebagai forum penyelesaian perselisihan maka mengakibatkan pengadilan tidak memiliki kewenangan lagi untuk memeriksa serta mengadili perkara.

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsiliasi yakni dalam tata cara pemeriksaan perselisihan dan hasil pemeriksaannya<sup>307</sup>. Tata cara pemeriksaan arbitrase hampir sama dengan pemeriksaan PHI, sedangkan hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis, sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsiliator dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis.

Dalam proses persidangan arbiter berusaha mendamaikan kedua belah pihak, sehingga perselisihan dapat diselesaikan dengan kekeluargaan. Apabila tercapai kesepakatan untuk damai maka arbiter akan membantu

---

<sup>306</sup> *ibid*, hlm. 47

<sup>307</sup> Juanda Pangaribuan, 2004, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Konfederasi SBSI, Jakarta, hlm.23

para pihak membuat Perjanjian Bersama dan mendaftarkannya pada PHI untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama. Apabila tidak tercapai penyelesaian secara damai arbiter akan mengeluarkan putusan yang bersifat final yang harus diikuti oleh kedua pihak. Terhadap putusan tersebut tidak bisa lagi diajukan gugatan ke pengadilan karena keputusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat semua pihak dan merupakan putusan akhir yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Penyelesaian Perselisihan melalui arbitrase harus selesai dalam jangka waktu 30 hari sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Perpanjangan dapat dilakukan hanya satu kali sebanyak 14 hari kerja. Menurut UU PPHI penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase tersebut harus memuat minimal :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih
- b. Pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang dapat diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil putusan.
- c. Jumlah arbiter yang disepakati
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase
- e. Tempat tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Proses penyelesaian melalui arbitrase menurut UU PPHI Pasal 38 ayat (1) dan (2) bahwa pertama sekali proses persidangan arbiter berusaha mendamaikan kedua belah pihak, sehingga perselisihan dapat diselesaikan dengan kekeluargaan. Apabila tercapai kesepakatan untuk damai maka arbiter akan membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dan mendaftarkannya pada PHI untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama. Apabila tidak tercapai penyelesaian secara damai maka arbiter akan melaksanakan penyelesaian dengan proses yang sudah ditentukan dan mengeluarkan putusan yang bersifat final yang harus diikuti oleh kedua pihak. Terhadap putusan tersebut tidak bisa lagi diajukan gugatan ke pengadilan karena keputusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat semua pihak dan merupakan putusan akhir yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Putusan Arbiter ditetapkan

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Berdasarkan Pasal 50 UU PPHI, Putusan arbitrase memuat :

- a. Kepala keputusan yang berbunyi ‘DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA’
- b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter
- c. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih
- d. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelesan lebih lanjut para pihak yang berselisih
- e. Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan
- f. Mulai berlaku putusan, dan
- g. Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Putusan arbiter mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat final. Putusan arbiter didaftarkan kepada PHI pada PN di wilayah arbiter menetapkan putusan. Apabila ada pihak yang merasa dirugikan oleh putusan arbiter maka upaya yang dapat dilakukan hanyalah mengajukan pembatalan putusan arbiter ke MA melalui upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) yang harus diajukan selamb-lambatnya 30 hari terhitung sejak dikeluarkannya putusan arbitrase.

Alasan untuk mengajukan upaya PK terdapat pada Pasal 52 UU PPHI, dalam jangka waktu 30 hari setelah pengajuan permohonan pembatalan MA harus sudah mengeluarkan putusan. Putusan dapat berupa menerima permohonan atau menolak, jika permohonan diterima maka putusan arbiter sebelumnya akan dibatalkan dengan menyebut akibat hukum dari pembatalan.

Pengajuan PK dapat dilakukan apabila :

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh pihak lawan
- c. Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa penyelesaian perselisihan antara pekerja atau Serikat Pekerja (termasuk pekerja *outsourcing*) dapat dilakukan melalui mekanisme yang sudah ditentukan oleh UU PPHI. Berkaitan dengan ketentuan pasal 66 ayat (2) huruf c yang menyatakan perselisihan yang timbul diselesaikan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, merupakan penyimpangan dari mekanisme yang sudah ditentukan. Oleh karena itu dapat dikatakan rumusan yang terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c tersebut bertentangan dengan UU PPHI. Oleh karena itu seharusnya Pasal 66 ayat (2) huruf d menyatakan bahwa perselisihan yang terjadi antara pekerja pengusaha dapat diselesaikan melalui cara yang ditentukan oleh UU PPHI. Di dalam Pasal 31 Permenakertrans No.19 Tahun 2012 “dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Meskipun belum sepenuhnya menjamin perlindungan bagi pekerja *outsourcing* dapat menyelesaikan perselisihan yang timbul dapat diselesaikan ke PHI, tetapi setidaknya ketentuan Pasal 30 Permenakertrans ini sudah memberikan peluang untuk membawa perselisihan yang terjadi ke PHI, tidak hanya diselesaikan oleh perusahaan penyedia jasa.

## **BAB V**

### **KEPSTIAN HUKUM DALAM HUBUNGAN KERJA OUTSOURCING**

#### **A. Perjanjian Kerja dan Kepastian Hukum**

Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja dimana kedudukannya merupakan “undang-undang” bagi para pihak yang membuat perjanjian. Dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh adanya perjanjian kerja sehingga mereka yang melakukan perjanjian terikat dengan apa yang sudah dituangkan dalam perjanjian tersebut. Dengan adanya perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak dengan konsekuensi mereka dapat meminta pertanggungjawaban kepada pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya. Dengan demikian kedudukan perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini sangat penting dan strategis untuk melindungi para pihak. Oleh karena itu seharusnya dalam pembuatan perjanjian kerja harus dibuat dengan baik dan penyusunannya dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak. Perjanjian kerja yang baik harus mampu memenuhi dan melindungi keinginan dan kebutuhan pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Sesuai dengan teori, bahwa tujuan hukum adalah untuk tercapainya Kepastian Hukum, keadilan dan kemanfaatan<sup>308</sup>, maka perjanjian kerja merupakan salah satu sarana untuk menciptakan tujuan tersebut dengan cara merumuskan sedemikian rupa apa yang harus dituangkan di dalam suatu perjanjian kerja. Sebagaimana juga dikemukakan oleh Muhammad Syaifuddin, yang menyatakan bahwa perjanjian mempunyai fungsi yuridis yaitu mewujudkan kepastian hukum bagi para pihak yang membuat kontrak<sup>309</sup>. Oleh karena itu hubungan kerja sebagai ujud dari perikatan antara pekerja (termasuk juga dalam hal ini pekerja *outsourcing*) seharusnya bisa mencerminkan hak-hak dan kewajiban para pihak agar tercapai kepastian dalam hubungan kerja, terdapat keadilan dalam penerapan perjanjian dan bermanfaat bagi para pihak sehingga produktifitas bisa berjalan dengan baik.

## 1. Perjanjian Kerja Menurut UU Ketenagakerjaan

---

<sup>308</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan Arief B. M Sidharta, 2000, *Pengantar...*, *Op.cit*

<sup>309</sup> Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Pratik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Cetakan 1, Mandar Maju, Bandung, hlm. 48

Pengaturan Perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan terdapat pada Ketentuan Umum dan di dalam Bab IX mengenai Hubungan Kerja, diatur dari Pasal 50 sampai dengan Pasal 63. Maksud dari pernyataan ini bahwa konsep perjanjian kerja sudah ada sejak awal diaturnya dalam UU Ketenagakerjaan, hal ini bisa dilihat pada naskah RUUK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 1997 No. 25 sampai lahir dan disahkannya UU No.13 Tahun 2003 yang menggantikan UU No.25 Tahun 1997. Dengan kata lain konsep perjanjian kerja sudah dirancang sedemikian rupa dalam UU Ketenagakerjaan. Tidak seperti Perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian penyediaan jasa pekerja dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang rumusan normanya di dalam UU Ketenagakerjaan tidak sesempurna Perjanjian kerja.

Menurut Pasal 1 angka 14 yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja dapat dilihat dari pengertian dalam konsep Pasal 1 angka 14 tersebut yakni pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 yang menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maksudnya setelah perjanjian kerja dibuat maka lahirlah hubungan kerja dimana hubungan kerja melahirkan hak dan kewajiban mereka yang mengadakan perjanjian. Kewajiban bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan sehingga menimbulkan kewajiban bagi pengusaha/pemberi kerja untuk membayar upah atas kerja yang sudah dilakukan oleh buruh/pekerja. Selain membayar upah sebagai kewajiban utama pengusaha atau pemberi kerja masih banyak kewajiban yang dibebankan kepadanya karena sudah ditegaskan dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama atau pun Peraturan Perusahaan yang kesemuanya bertujuan untuk melindungi pekerja. Hal ini tidak terlepas dari ciri khas dari Hukum Perburuhan

dimana hubungan kerja merupakan sub-ordinasi atau adanya hubungan yang diperatas<sup>310</sup> dan dibawah perintah sehingga diperlukan campur tangan Negara agar tercapai titik keseimbangan antara para pihak yang berkepentingan, bahkan pada Negara Liberalpun campur tangan Negara dengan membuat aturan umum/regulasi untuk mencapai keseimbangan sosial<sup>311</sup>. Campur tangan Negara pada hubungan industrial misalnya dapat dilihat pada hukum perburuhan Inggris dan Jerman<sup>312</sup>.

Selanjutnya dipertegas dalam Pasal 50 bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Maksud dari ketentuan ini bahwa terjadinya hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja apabila sudah ada aktifitas yang dilakukan oleh para pihak untuk membuat kesepakatan mengenai pekerjaan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk itu.

**a. Bentuk Perjanjian Kerja :**

Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 51 bahwa Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Artinya perjanjian kerja boleh dibuat secara tertulis dan boleh juga dibuat secara lisan. Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis maka segala biaya yang diperlukan untuk itu ditanggung oleh pengusaha atau pemberi kerja. Selain itu untuk perjanjian yang dibuat secara tertulis harus sesuai dengan yang ditentukan di dalam Pasal 54 yakni : Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan ;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh ;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan ;
- d. Tempat pekerjaan ;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya ;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh ;

---

<sup>310</sup> Subekti, *Op.cit.*

<sup>311</sup> Gusmidah, *Op.cit.*, hlm 255

<sup>312</sup> Peter de Cruz, 2010, *Perbandingan Sistem Hukum, Common Law, Civil law dan Socialist Law*, Nusa Media, Jakarta, hlm 646-649



- g. Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja ;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dan yang penting perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 54 ini juga menyebutkan bahwa perjanjian dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) salinan perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa dalam pembuatan perjanjian kerja para pihak sudah diwanti-wanti agar dalam membuat perjanjian harus memperhatikan materi muatan perjanjian yang akan dibuat minimal harus memenuhi poin-poin yang terdapat pada ketentuan Pasal 54. Jika dikaitkan dengan kebebasan berkontrak, hal ini tentu akan bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak, namun harus diingat pula bahwa yang melakukan perjanjian adalah subjek hukum yang mempunyai kedudukan yang tidak seimbang, satu pihak (pengusaha) mempunyai kekuasaan dan modal sedangkan pihak lain (pekerja) hanya memiliki tenaga. Karena adanya ketidakseimbangan ini diperlukan campur tangan pihak ketiga untuk menjembatani supaya kepentingan masing-masing bisa diakomodasi. Setidaknya bisa mendekati keinginan para pihak terutama pekerja. Oleh karena itu lah Pemerintah ikut campur dalam menentukan bentuk dan isi dari Perjanjian kerja termasuk materi yang seharusnya dimuat dalam suatu perjanjian kerja. Ketidakseimbangan kedudukan para pihak disebabkan karena hubungan kerja mempunyai ciri yang sangat khas yang subordinasi sehingga memerlukan campur tangan Negara atau Pemerintah untuk menciptakan titik keseimbangan kedudukan para pihak. Dengan adanya campur tangan Negara dalam Hukum Perburuhan/ketenagakerjaan di Indonesia, maka Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dikenal dengan model

korporatis yang ditandai dengan kuatnya Negara mengatur permasalahan ketenagakerjaan<sup>313</sup>.

Campur tangan Pemerintah dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 16 dan Pasal 102 UU Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 16 menyatakan bahwa Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa Pemerintah merupakan salah satu pelaku dalam proses produksi. Maksud dari ketentuan tersebut adalah untuk mewujudkan hubungan yang harmonis, ada keserasian dan keseimbangan antara para pelaku produksi dalam hal ini pekerja dan pemberi kerja maka Pemerintah ikut serta terutama dalam mengatur bagaimana seharusnya hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dilaksanakan. Hal ini lebih rinci disebutkan di dalam Pasal 102 UU Ketenagakerjaan bahwa Pemerintah mempunyai fungsi dalam hubungann industrial yaitu dalam hal: menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan ini Pemerintah mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mengatur hubungan antara pekerja dengan Pemberi kerja. Perannya adalah membuat dan menetapkan kebijakan. Kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah apakah kebijakan yang bersifat mandiri maupun kebijakan secara bersama dengan DPR, ini dapat dilihat dari peraturan yang dikeluarkan sejak kemerdekaan Indonesia sampai sekarang. Sifat pengaturan yang dikeluarkan mempunyai dinamika walaupun pada prinsipnya peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan semua bermaksud memberikan perlindungan. Dinamika yang dimaksud adalah bahwa perlindungan yang diberikan tidak semuanya betul-betul dapat melindungi. Hal ini disebabkan oleh karena politik

---

<sup>313</sup> Agusmidah, 2013, *Transfer of Understanding Protection Employment (TUPE) dan Jaminan Perlindungan Hukum Pada Pekerja Outsourcing*, dalam Prosiding, *Op.cit*, hlm. 3

hukum yang mempengaruhi pada waktu itu. Menurut Mahfud MD<sup>314</sup> bahwa peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah sangat dipengaruhi oleh politik yang sedang berlaku pada zamannya dimana makin populis politik pemerintahan yang diterapkan maka akan semakin baik hukum yang dihasilkan dan sebaliknya makin otoriter politik pemerintahan maka hukum yang dihasilkan juga bersifat otoriter dan sangat memaksa. Tidak terkecuali dalam hal ini hukum perburuhan. Oleh karena, dilihat dari sejarahnya hukum perburuhan mempunyai warna politik yang beragam pula dalam melindungi pelaku industri dan perburuhan.

Selanjutnya peran Pemerintah memberikan pelayanan, maksudnya melayani para pelaku industri baik kepada pekerja, misalnya mendata tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja, melakukan pelatihan, kepada pemberi kerja atau pelaku usaha misalnya mengeluarkan izin usaha. Selanjutnya melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan, jika dalam melakukan pengawasan ditemukan tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka pemerintah diberikan kewenangan untuk menindak pihak yang berbuat tidak sesuai aturan. Misalnya pengusaha yang tidak membayar upah tidak sesuai dengan aturan akan diberikan tindakan yang sudah ditentukan dalam UU Ketengakerjaan bahkan dapat dipidana. Untuk pertama kali kasus pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan, kasusnya sampai diproses di pengadilan dan pengusaha yang bersangkutan dijatuhi hukuman penjara<sup>315</sup>.

---

<sup>314</sup> Mahfud MD, *Perkembangan Politik Hukum, Studi tentang Pengaruh Konfigurasi Politik terhadap Produk Hukum di Indonesia*, Disertasi, Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1997. Hlm 64-65

<sup>315</sup> PN Surabaya, Lihat <http://www.antarajatim.com/lihatberita/109271/fspmi-pemenjaraan-upah-minimum-jadi-kado-mayday>, diakses 11 Desember 2013, lihat juga [http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/disnaker-lama/index.php?option=com\\_content&view=article&id=872:ma-hukum-pelanggar-umk&catid=78:edisi-148-april-2013&Itemid=308](http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/disnaker-lama/index.php?option=com_content&view=article&id=872:ma-hukum-pelanggar-umk&catid=78:edisi-148-april-2013&Itemid=308) (hakim MA mengabulkan kasasi Jaksa Penuntut Umum Kejari Surabaya, dalam perkara nomor 687 K/Pid/2012 dan menghukum pengusaha UD. Terang Suara Elektronik Tjio Christina Chandra Wijaya dengan hukuman kurungan penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).

## **b. Syarat sah Perjanjian Kerja :**

Untuk sah dan bisa berlakunya suatu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan harus terpenuhi syarat formil dan syarat materil. Hal ini dapat dilihat untuk syarat formilnya diatur di dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan yang sudah diuraikan di atas. Selanjutnya syarat materil, hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 52 yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak ;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun syarat yang terdapat di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 52 ini mengadopsi isi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara yang isinya persis sama. Hal ini tidak bisa dipungkiri karena perjanjian kerja juga merupakan bagian dari perjanjian sebagaimana yang terdapat di dalam KUHPerdara yang berlaku untuk masalah perjanjian perburuhan sebelum adanya pengaturan khusus (asas *lex specialis derogat legi generali*/ hukum khusus mengalahkan hukum yang umum) dalam peraturan perundang-undangan nasional. Asas yang merupakan satu dari tiga asas preferensi yang dikenal dalam ilmu hukum<sup>316</sup> juga berlaku dalam Hukum Ketenagakerjaan.

Beberapa syarat yang ditentukan dalam Pasal 1320 dan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan tersebut harus terpenuhi karena jika tidak maka mempunyai konsekuensi terhadap perjanjian yang dibuat. Misalnya jika syarat kesepakatan dan kecakapan tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan jika pekerjaan yang diperjanjikan tidak ada atau bertentangan dengan kesusilaan dan peraturan perundang-undangan maka perjanjian yang dibuat batal demi hukum.

---

<sup>316</sup> Sudarsono, 1991, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, sebagaimana dikutip dalam Shinta Agustina, 2014, “Asas *Lex Specialis derogate Legi Generali* dalam Penegakan Hukum Pidana”, Disertasi, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, Hlm. 158

Ad.a. kesepakatan kedua belah pihak.

Syarat mengenai kesepakatan dalam hubungan kerja pada prinsipnya haruslah kehendak bebas mereka yang membuat perjanjian, maksudnya dalam pembuatan perjanjian tidak ada unsur paksaan atau tidak ada cacat kehendak dari para pihak. Artinya bebas dari unsur paksaan dan penipuan atau bebas dari unsur *dwang*, *dwaling* dan *bedrog*. Mengenai kesepakatan ini Subekti menyebutnya sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu.

Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik<sup>317</sup>.

Ad.b. kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.

Seseorang dikatakan cakap untuk melakukan perbuatan hukum secara umum adalah orang yang sudah akil baligh (menurut Hukum Islam) dan sudah dewasa dan sehat pikirannya. Untuk hukum perdata ukuran dewasa adalah 18 tahun. Sementara dalam Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan kecakapan seseorang tidak disebutkan secara jelas karena dalam UU Ketenagakerjaan orang yang dapat melakukan pekerjaan itu dibagi dalam kategori anak-anak usia 14 tahun ke bawah, orang muda usia antara 14 dan 18 tahun dan orang dewasa untuk yang berusia 18 tahun ke atas. Di dalam UU Ketenagakerjaan bagi anak-anak dan orang muda dapat melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja asalkan dikerjakan pada tempat yang tidak membahayakan jiwanya. Walaupun dalam kenyataannya banyak anak-anak bekerja karena alasan ekonomi, banyak anak-anak dan orang muda yang bekerja dan mungkin tempat kerjanya dapat membahayakan jiwanya.

Seseorang dikatakan dewasa menurut hukum ketenagakerjaan apabila telah berumur 18 tahun. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 2 ayat (3) UU No.20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yaitu usia minimum yang telah

---

<sup>317</sup> Subekti, *Op.Cit*, hlm 17

ditetapkan ialah tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak, tidak boleh kurang dari 15 tahun. Selanjutnya dalam Pasal 13 ayat (1), usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun. Maksud dari ketentuan di atas adalah bahwa seseorang dapat bekerja apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa maka usia minimumnya adalah 15 tahun.<sup>318</sup> Di dalam ketentuan umum Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Agak berbeda dengan UU No.12 Tahun 1948 tentang UU Kerja, pengertian anak sebagaimana terdapat pada Pasal 1 angka (d), anak-anak adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 Tahun ke bawah. Menurut UU No.23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak, yang dimaksud dengan Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

Meskipun dengan tegas disebutkan usia minimum untuk bekerja, namun UU Ketenagakerjaan tetap memberikan peluang kepada anak-anak untuk bekerja. Walaupun pada prinsipnya anak-anak dilarang melakukan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 68 yang menyatakan bahwa Pengusaha dilarang mempekerjakan anak yang disertai ancaman sanksi bagi orang yang mempekerjakan mereka. Di sisi lain masih diberikan peluang kepada pengusaha untuk mempekerjakan anak sebagaimana terdapat pada ketentuan Pasal 69 ayat (1 dan 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan :

---

<sup>318</sup> Asriwijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hlm 45

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketentuan terhadap pengecualian Pasal 68 disertai ancaman sanksi sebagaimana terdapat pada ketentuan dalam Pasal 185 yang menyatakan bahwa Barang siapa melanggar ketentuan Pasal 68 dan 69 ayat (2), merupakan tindak pidana kejahatan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Berapa pun besarnya sanksi denda dan beratnya hukuman terhadap pelanggaran suatu aturan tidak akan berarti jika selalu diberikan pengecualian terhadap suatu larangan sebagaimana halnya terhadap larangan mempekerjakan anak.

Ad.c. adanya pekerjaan.

Salah satu ciri khas hubungan kerja yang diwujudkan dengan perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan yang akan dikerjakan oleh seseorang yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai objek perjanjian kerja. Jika tidak ada objek maka unsur perjanjian tidak terpenuhi. Apa yang dimaksud dengan pekerjaan tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sedangkan dalam UU Kerja Tahun 1948 yang dimaksud dengan pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Meminjam pengertian yang terdapat pada UU Kerja bahwa pekerjaan yang dimaksudkan adalah pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan kerja.

Ad. d. adanya kausa yang diperbolehkan.

Syarat keempat ini di dalam Pasal 1320 KUHPer disebutkan sebagai kausa yang halal<sup>319</sup>. Oleh Soetoyo disebut sebagai kausa yang diperbolehkan dengan alasan istilah halal lebih mengarah pada agama<sup>320</sup>. Kausa yang diperbolehkan menunjukkan pada objek hubungan kerja, boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Syarat keempat ini menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Berkaitan dengan pekerjaan yang tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, oleh Iman Soepomo perjanjian yang bertentangan dengan kesusilaan jika perjanjian itu bertentangan dengan asas peradaban yang menjadi sendi kehidupan Negara dan masyarakat<sup>321</sup>. Sementara menurut Abdul Rahmat Budiono, suatu perjanjian kerja yang bertentangan dengan kesusilaan misalnya :

- a. Buruh wanita harus berpakaian sedemikian rupa, yang dengan berpakaian seperti itu dapat menimbulkan ransangan seksual bagi laki-laki.
- b. Buruh tidak diperbolehkan meraih kehidupan yang layak,
- c. Buruh tidak boleh melangsungkan perkawinan<sup>322</sup>.

Perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketertiban umum apabila pelaksanaan perjanjian kerja tersebut mengganggu tata tertib pergaulan hidup dalam masyarakat. Di dalam hubungan kerja, berdasarkan UU Ketenagakerjaan keempat syarat yang sudah ditentukan harus terpenuhi semua atau syarat tersebut bersifat kumulatif artinya jika salah satu syarat tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat tidak syah. Jika syarat pertama dan kedua yang tidak terpenuhi maka konsekuensinya adalah perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan jika syarat ketiga (3) atau keempat (4) yang tidak terpenuhi maka perjanjian kerja batal demi hukum<sup>323</sup>. Konsekuensi dari perjanjian kerja yang

---

<sup>319</sup> Isitilah ini dikemukakan oleh Subekti.

<sup>320</sup> Asriwijayanti, *Loc.cit.*

<sup>321</sup> Iman Soepomo, 2003, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Op.cit.*, hlm 48

<sup>322</sup> Abdurrahmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 46-47

<sup>323</sup> Lihat juga Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke 3, Grafindo Persada Jakarta, hlm 43.



sudah dibuat adalah bahwa para pihak tidak bisa sesuka hatinya untuk memutuskan hubungan yang telah terjadi dalam perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 55 Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

#### **d. Jenis Perjanjian :**

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat Pasal 56 UU Ketenagakerjaan ditentukan ada dua macam waktu/masa perjanjian yakni :

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau yang biasa disingkat dengan PWKT
2. Perjanjian untuk waktu tidak tertentu atau biasa disingkat dengan Perjanjian kerja tetap.

#### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Menurut Payaman Simanjuntak<sup>324</sup>, pengertian PKWT adalah sebagai berikut:

“Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya”.

Sesuai dengan namanya perjanjian ini dibuat waktu yang terbatas masa berlakunya. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Syarat untuk dibuat perjanjian kerja waktu tertentu adalah :

- a. Harus mempunyai waktu jangka waktu tertentu,
- b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- c. Tidak untuk pekerjaan yang dalam masa percobaan.

Jika perjanjian kerja dibuat tidak sesuai dengan syarat tersebut maka perjanjian tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Menurut Pasal 57 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara

---

<sup>324</sup> Umar Kasim, 2004, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, dalam Jurnal Informasi Hukum, Departemen Kehakiman, Vol. 2 Tahun VI – 2004, hlm. 6.

tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Berdasarkan ketentuan Pasal 57 dapat diketahui bahwa ada kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian kerja, apakah berupa PKWTT atau PKWT, namun demikian apakah sesungguhnya para pihak bebas untuk memilih dalam menentukan jenis perjanjian yang mereka buat? Hal ini menjadi pertanyaan ketika kita membaca lebih lanjut ketentuan dalam pasal-pasal berikutnya dapat ditemukan bahwa ternyata ada ketentuan dan keadaan-keadaan tertentu yang mensyaratkan untuk membuat suatu hubungan kerja dilakukan secara permanen maupun berjangka waktu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Keberadaan PKWT sama halnya dengan keberadaan *outsourcing* masih menjadi kontroversi di kalangan ahli Ketenagakerjaan/perburuhan. Ketidakjelasan paradigma yang digunakan oleh pembuat UU dalam merumuskan tentang apa dan bagaimana *outsourcing* dan PKWT menjadi penyebab utama. Jika dikaji secara keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu yang populer dengan istilah pekerjaan kontrak adalah hubungan kerja

berdasarkan perjanjian kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu. Oleh karena dalam hubungan kerja ini jenis pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan memang telah ditentukan secara khusus dalam UU.

Jenis pekerjaan yang dapat dibuat berdasarkan PKWT menurut Pasal 59 ayat (1) ditentukan menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu yang dalam hal ini ditentukan yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- d. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- e. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Selain itu dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (2) disebutkan bahwa suatu pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat tetap (pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dapat masuk dalam kategori pekerjaan musiman apabila tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu sehingga dapat menjadi objek PKWT. Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) ini akan menjadi kabur apabila dikaitkan dengan Pasal 56 ayat (2) yang menentukan bahwa PKWT adalah Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas :

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Ketidakjelasan yang timbul adalah karena menurut Pasal 56 ayat (2) PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu ataupun berdasarkan pada selesainya pekerjaan itu. Jika PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu maka yang kemudian terjadi adalah PKWT diterapkan pada jenis pekerjaan yang bukan dikategorikan dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) di atas, akibatnya di lapangan dapat ditemukan adanya praktek PKWT yang menyimpang di mana pekerja dengan status pekerja kontrak juga melakukan pekerjaan-pekerjaan yang biasa dilakukan oleh para pekerja/buruh dengan status PKWTT/permanen. Sebagaimana yang terjadi pada pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pembaca meteran PLN yang

dipekerjakan dengan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja/*outsourcing* Didik Supriyadi yang mengajukan gugatan ke MK.

Meskipun menurut UU Ketenagakerjaan perjanjian dapat dibuat secara lisan dan dapat juga secara tertulis, tetapi khusus untuk perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Apabila perjanjian dibuat secara lisan atau tidak secara tertulis maka Perjanjian kerja dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dengan segala konsekuensi untuk sebuah perjanjian kerja yang tidak tertentu. Selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau biasa juga disebut perjanjian kerja tetap atau perjanjian yang terus menerus pada dasarnya tidak dibatasi oleh waktu yang secara tegas ditentukan dalam perjanjian kerja. Yang membatasi waktu kerja pada perjanjian ini adalah usia pekerja yang sudah memasuki masa pensiun. Pekerja dalam hubungan kerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu relatif lebih baik karena bagi pekerja jelas masa kerjanya, upah serta perlindungan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat dibuat secara tertulis dan secara lisan. Pada dasarnya diberikan peluang untuk membuat perjanjian kerja secara lisan, tetapi perjanjian secara lisan dapat merugikan pihak pekerja karena tidak ada yang bisa dijadikan bukti jika sesuatu waktu terjadi perselisihan diantara mereka. Tetapi ketentuan ini harus difahami bahwa pembuat undang-undang masih tinggi penghargaannya kepada rakyat Indonesia yang mempunyai sifat saling mempercayai yang sangat tinggi antara sesama, apalagi melihat kenyataan di dalam masyarakat bahwa masih banyak warga Negara yang tidak bisa tulis baca. Meskipun perjanjian kerja dibuat secara lisan tetapi UU mengharuskan

kepada pemberi kerja atau pengusaha membuat surat pegangkatan yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh ;
- b. Tanggal mulai bekerja ;
- c. Jenis pekerjaan ; dan
- d. Besarnya upah, sesuai dengan ketentuan pasal 63 UU Ketenagakerjaan.

### 3. Perjanjian Kerja *Outsourcing*.

Di dalam UU Ketenagakerjaan sebenarnya tidak dikenal adanya perjanjian kerja *outsourcing* melainkan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Tetapi untuk memudahkan dalam penulisan dan secara praktis maka dipakai perjanjian kerja *outsourcing*. Sebagaimana disebutkan diawal bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 64 maka dikenal dua macam perjanjian kerja *outsourcing* yakni pertama *outsourcing* tentang pekerjaan sesuai dengan Pasal 65 dan kedua *outsourcing* tentang pekerja sesuai dengan Pasal 66.

Menurut Pasal 65 ayat (1) disebutkan bahwa Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan uraian diatas bahwa pada dasarnya konsep perjanjian kerja yang terdapat pada Pasal 50 sampai Pasal 63 sudah cukup bagus konstruksi hukumnya untuk menentukan bagaimana hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Oleh karena itu seyogyanya perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan mengikuti pola perjanjian kerja yang terdapat pada Pasal 50 sampai Pasal 63 UU Ketenagakerjaan sehingga tidak diperlukan lagi ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66.

## 2. Kepastian Hukum dalam Hubungan Kerja

Pekerja merupakan bagian dari rakyat Indonesia yang mesti mendapat perlindungan dari Negara. Perlindungan dapat diperoleh dari aturan yang dikeluarkan oleh Negara (Pemerintah) yang tersimpul pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada. Dengan pengaturan dalam hukum diharapkan adanya kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja. Berkaitan dengan teori di atas, pengaturan *outsourcing* yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan idealnya harus sesuai dengan Pancasila sebagai *grundnorm*-nya sistem Hukum di Indonesia. Selanjutnya mengikuti isi dan jiwa UUD 1945 sehingga tidak bertentangan peraturan di atasnya. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 27 (2) dan Pasal 28D ayat (2) bahwa Pemerintah memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia. Bagaimanakah Negara menjamin hubungan kerja kepada pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D 1945? Untuk pekerja *outsourcing*, dasar pengaturannya terdapat pada Pasal 65 dan 66.

### 2.1. Konsep Hubungan Kerja

Kepastian hukum ditinjau dari konsep hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 65 ayat (6 dan 7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan tidak jelas, apabila dikaitkan dengan indikator kepastian hukum yang dikemukakan oleh JM. Otto antara lain adalah terdapatnya aturan hukum yang jelas (*clear*)<sup>325</sup>, juga bunyi ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yakni terdapat Kejelasan Rumusan dan Ketertiban dan Kepastian Hukum, di dalam pasal-

---

<sup>325</sup> Kurnia warman, *Op.cit*, hlm 133

pasal ini tidak jelas rumusan normanya. Hal ini dapat dilihat pada uraian berikut.

Menurut Pasal 65 ayat (6) dan (7) bahwa Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. Maksud dari ketentuan ini adalah bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan oleh Perusahaan Pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan harus didasarkan pada hubungan kerja yang dibuat secara tertulis dengan pekerja yang akan dipekerjakan. Pekerja yang akan dipekerjakan dengan perusahaan pemborong harus diikat dalam perjanjian kerja secara tertulis, bentuk perjanjiannya dibuat dalam bentuk PKWTT atau PKWT. Jika perjanjiannya dibuat dengan PKWT, harus terpenuhi persyaratan yang terdapat pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.

Selanjutnya menurut Pasal 66 ayat (2) huruf a dan b disebutkan bahwa Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ;

Maksud dari pernyataan ini juga menghendaki adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja yang akan bekerja pada perusahaan pemberi kerja yang dibuat secara tertulis. Bentuk hubungan kerjanya bisa dengan PKWTT dan atau PKWT asal terpenuhi syarat yang ditentukan di dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Kalau

diperhatikan secara seksama persyaratan yang ditentukan di dalam pasal 65 ayat (6) dan (7), perjanjian kerja sebagai wujud suatu hubungan kerja bisa terjadi. Karena pemberi kerja sudah menyerahkan pekerjaan yang akan diselesaikan oleh pemborong pekerjaan dengan menyediakan sendiri pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan dalam menyelesaikan sesuai dengan yang diinginkan oleh pemberi pekerjaan. Artinya pemborong pekerjaanlah yang mengadakan hubungan kerja dengan pekerja dan memenuhi unsur perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 yakni terpenuhi unsur perintah, upah dan ada pekerjaan. Jadi akan terdapat hubungan kerja yang jelas di dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yakni antara pemborong pekerjaan dengan pekerja. Meskipun menurut I Nyoman Putu Budhiarta bahwa hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan tidak jelas karena ada mata rantai hubungan hukum yang terputus<sup>326</sup>. Tetapi menurut saya hubungan hukum antara pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* tidak perlu dipermasalahkan karena pekerja mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan sehingga segala konsekuensi yang timbul dari hubungan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan pemborong pekerjaan. Hal ini juga jelas disebutkan di dalam ayat (6) yang secara tegas menentukan Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain (perusahaan pemborong-pen) dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Sangat berbeda halnya dengan hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* dengan perjanjian penyedia jasa pekerja. UU Ketenagakerjaan mengharuskan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing*, padahal pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja berada pada perusahaan pemberi pekerjaan. Jika dikaitkan dengan konsep hukum perjanjian kerja sebagai dasar terjadinya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15, hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja

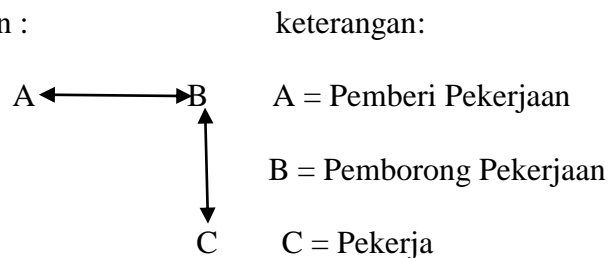
---

<sup>326</sup> I Nyoman Putu Budhiarta, *Op.cit* hlm 282



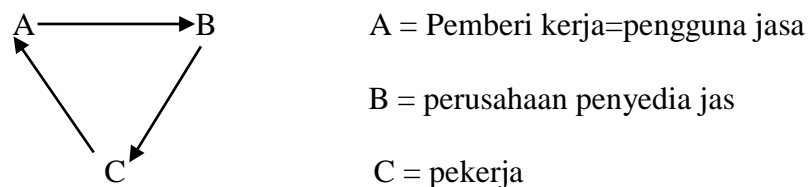
*outsourcing* tidak terpenuhi unsur yang dimaksud yakni adanya pekerjaan, ada perintah dan upah. Karena perusahaan penyedia jasa hanya mempunyai wenang perintah dan membayar upah sedangkan pekerjaan ada pada pemberi kerja (di tempat pemberi kerja). Sehingga hubungan hukum dalam perjanjian penyedia jasa pekerja bias dan tidak jelas. Ketidakjelasan ini akan berpengaruh terhadap pertanggungjawaban terhadap segala akibat yang akan terjadi kepada pekerja misalnya jika terjadi pertentangan atau tindakan yang saling merugikan antara pekerja dengan pemberi kerja seharusnya menjadi tanggung jawab mereka tetapi di dalam Pasal 66 disebutkan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.

Dapat diilustrasikan hubungan kerja Perjanjian kerja pemborongan pekerjaan :



Keterangan : A memberikan pekerjaan kepada B untuk diselesaikan dengan perjanjian kerja sama. B menyelesaikan pekerjaan yang diinginkan A dengan mengadakan perjanjian kerja dengan C sebagai orang yang akan melaksanakan pekerjaan. B menjadi penanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksanaan pekerjaan dan melaksanakan perintah dan membayar upah kepada C sebagai pekerja.

Sedangkan hubungan kerja dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja :



Keterangan : A pemberi pekerjaan/pengguna jasa membutuhkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan, B menyediakan pekerja. A dan B melakukan perjanjian kerja sama. C dipekerjakan di tempat A. C bekerja pada A sebagai pengguna jasa. Perjanjian kerja penyedia jasa pekerja ini lebih cocok disebut perjanjian penempatan pekerja. Sementara hubungan

antara A sebagai pengguna jasa pekerja tidak jelas hubungannya dengan C yang digunakan tenaganya oleh A.

Rumusan yang terdapat pada ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf a ini dapat menimbulkan ketidakpastian hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja dan atau hubungan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Karena masing-masing dapat saling melempar tanggung jawab atas pekerja. Jika dicermati dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja hubungan kerja sebenarnya adalah antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja (pengguna jasa pekerja) bukan dengan perusahaan penyedia jasa, karena yang memberikan pekerjaan dan perintah dan upah adalah perusahaan pengguna jasa pekerja bukan perusahaan yang menyediakan pekerjanya misalnya pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain adalah *cleaning service*, satpam, pengemudi yang dipekerjakan oleh penyedia jasa pada perusahaan pengguna. Jadi terdapat ketidaksinkronan antara Pasal 1 angka 15 dengan Pasal 66 ayat (2) huruf a. Jika ketidaksinkronan ini dibiarkan maka dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pengusaha dan buruh<sup>327</sup>. Oleh karena itu seharusnya hubungan kerja dalam perjanjian kerja *outsourcing* harus jelas dengan siapakah pekerja melakukan hubungan kerja sehingga bisa mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan agar pekerja mendapat perlindungan, salah satu caranya melalui proses regulasi misalnya dengan menghapuskan Pasal 66 ayat (2) huruf a dan b dan atau bisa membuat pasal tambahan yang mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja agar tidak terjadi saling lepas tanggungjawab sebagaimana terdapat dalam rumusan Pasal 66 ayat (6) yang menyebutkan bahwa Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Ketentuan dalam pasal ini harus diubah dengan membuat rumusan yang

---

<sup>327</sup> Nova Asmirawati, 2011, *Pekerja Outsourcing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Terakreditasi, Jakarta, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM RI, Vo. 8 No.3 September 2011, hlm 385-386

jelas apa tanggung jawab pemberi kerja/pengguna jasa pekerja dan apa tanggung jawab penyedia jasa pekerja dalam pemenuhan hak pekerja *outsourcing*, misalnya mengenai upah lembur, pemberian pengobatan jika sakit, upah, transportasi. Selain itu harus juga diperbaiki konsep tentang mekanisme penyelesaian sengketa jika terjadi perselisihan antara pemberi kerja dengan pekerja dan perselisihan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa. Dengan demikian tidak ada lagi pengalihan tanggung jawab atas pekerja dalam hubungan kerja perjanjian penyediaan jasa pekerja. Konsep hubungan kerja yang menimbulkan ketidakjelasan dan kepastian hukum juga terdapat pada Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) yang berkaitan dengan syarat-syarat penyerahan pekerjaan dan bagaimana konsekuensi jika tidak terpenuhi syarat tersebut.

Pasal 65 ayat (8) dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Yang dimaksud dengan ayat (2) adalah tentang syarat-syarat sebagai berikut : 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; dan d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Selanjutnya ayat (3) : syarat berbadan hukum, jika tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan (Pasal 65 ayat 8). Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan, bagaimana pula bentuk hukum hubungan hukum yang beralih tersebut? Apakah isinya tetap sama dengan perjanjian yang telah ada atau mesti dibuat perjanjian kerja yang baru? Pengaturan selanjutnya tidak ada sehingga menimbulkan ketidakjelasan pula, apakah yang dimaksud dengan demi hukum beralih menjadi hubungan hukum dengan perusahaan pemberi kerja.

Demikian juga dengan ketentuan Pasal 66 ayat (4) yang menyatakan bahwa jika syarat yang disebutkan di dalam pada ayat (1), ayat (2) huruf a, b, dan d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerja. Ketentuan dalam kedua pasal ini juga menimbulkan kebingungan dan menimbulkan pertanyaan atas dasar apakah hubungan kerja terjadi, karena di dalam normanya dipersyaratkan harus ada hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemborong atau perusahaan penyedia jasa, sehingga sejak awal memang tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja<sup>328</sup>.

Bentuk hubungan kerja yang ditentukan dalam Pasal 65 dan 66 bisa dibuat dalam PKWT dan atau PKWTT, artinya para pihak bebas untuk membuat perjanjiannya dengan waktu tidak tertentu atau tertentu. Jika dengan PKWT maka pekerjaan yang diperjanjikan harus memenuhi syarat ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Adanya pengaturan yang membolehkan memilih bentuk PKWTT atau PKWT, tidak memberikan kepastian bentuk perjanjian yang dibuat karena dalam praktiknya perjanjian sering dibuat dengan PKWT meskipun sebenarnya pekerjaan yang diperjanjikan sifatnya tetap atau tidak memenuhi kriteria Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Akibatnya banyak hak pekerja yang dirugikan oleh pengusaha. Pasal 59 UU Ketenagakerjaan merupakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang berbunyi :

- (1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

---

<sup>328</sup> Aloysiuos Uwiyono, 2011, *Ketidakpastian Hukum Pengaturan Outsourcing dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003*, Jurnal Legislasi Indonesia Terakreditasi, Direktorat Jenderal peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta, Vol. 8 No.3 September 2011, hlm 93

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  - (3). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
  - (4). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  - (5). Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  - (6). Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
  - (7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
  - (8). Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Jika dikaitkan ketentuan Pasal 59 dengan persyaratan yang terdapat pada penerapan Pasal 65 dan 66 terdapat banyak pertentangan termasuk dalam praktiknya karena pada umumnya pekerjaan yang *dioutsourcing* adalah pekerjaan yang tetap dibutuhkan oleh pemberi kerja bukan pekerjaan musiman, sekali selesai atau terbatas waktunya. Berkaitan dengan bentuk hubungan kerja ini maka MK mengeluarkan Putusannya dengan No. 27/PUU-IX/2011, atas adanya gugatan untuk *Judicial review* terhadap Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 yang dinilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD RI 1945. Menurut MK melalui Putusannya bahwa pada prinsipnya Pasal 59 dan Pasal 66 tidak bertentangan dengan UUD 1945 sejauh hubungan kerja yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan adalah PKWTT. Namun apabila status

hubungan kerja dibuat dengan PKWT harus memuat tentang jaminan peralihan hubungan kerja pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* yang menggantikan perusahaan sebelumnya dalam mengerjakan pekerjaan yang tetap ada pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan ini bermaksud untuk memberikan jaminan keberlangsungan bekerja bagi pekerja *outsourcing* ketika perusahaan yang mempekerjakannya tidak lagi menerima pekerjaan dari pemberi kerja. Dengan kata lain Putusan MK ini menganut prinsip pengalihan perlindungan terhadap pekerja yang terikat dalam hubungan kerja *outsourcing* yang sudah pernah dikenal pada sistem hukum lain di dunia bisnis yakni *Transfer of Undertraking Protection of Employment* atau *TUPE*. Sebagai tindak lanjut dari Putusan MK No. 27 Tahun 2011 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran (selanjutnya disebut SE) tentang *outsourcing* dan PKWT pada tanggal 21 Januari 2012 No. B.31/PHIJS/I/2912 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja bermaksud memberikan perlindungan kepada pekerja yang berada di seluruh Indonesia, sehingga SE ini ditujukan kepada Kepala instansi Ketenagakerjaan Propinsi seluruh Indonesia yang isinya adalah apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, maka harus didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Tetapi jika antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa dengan pekerja sudah memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada. Untuk perjanjian kerja yang dibuat sebelum Putusan MK No. 27 Tahun 2012 perjanjian dengan PKWT masih tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang ditentukan. Klausula tersebut saat ini tentu sudah tidak berlaku lagi sesuai dengan berjalannya waktu.

Peraturan selanjutnya tentang hubungan kerja ini diatur pula dalam Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yang mengatur Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Di dalam Permenaker ini diatur juga prinsip-prinsip pengalihan perlindungan kepada pekerja sebagaimana yang terdapat pada : Pasal 19 point b yang menyatakan bahwa dalam perjanjian penyediaan jasa harus ditegaskan tentang perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan pada Pasal 32 disebutkan kembali ayat (1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Ayat (2) Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

Perjanjian kerja sebagai wujud dari hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pengusaha harus juga memenuhi syarat sebagaimana yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPer yang isinya diadopsi dalam Pasal 52 yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak ;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seharusnya unsur-unsur tersebut harus dapat diwujudkan di dalam membuat perjanjian kerja karena jika dikaitkan dengan asas *pacta sun servanda* bahwa perjanjian yang dibuat merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuat, artinya apapun yang dituangkan di dalam suatu perjanjian akan mengikat para pihak yang membuatnya. Karena begitu kuatnya asas ini mengikat para pihak maka agar tercapai kepastian hukum bagi para pihak dalam penyusunannya setidaknya juga harus memperhatikan kaidah dan asas perjanjian yang berlaku secara umum. Apalagi ada ketentuan selanjutnya yakni dalam Pasal 55 yang menentukan bahwa Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Meskipun pada dasarnya asas kesekapatan atau istilah dalam KUHPer asas kebebasan berkontrak salah satu unsur, namun dalam pelaksanaannya sulit diwujudkan terutama dalam Perjanjian kerja mengingat hubungan yang tidak seimbang antara pemberi kerja dengan pekerja. Dalam keadaan ini lah Negara melalui Pemerintah harus menunjukkan perannya untuk membantu pihak pekerja dalam memperjuangkan haknya. Di dalam Pasal 54, peran Negara/Pemerintah sebenarnya hal ini muncul, dengan adanya persyaratan minimal yang diwajibkan untuk dimuat dalam suatu perjanjian yakni : ayat (1). Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

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

Namun apakah syarat minimal ini terlaksana dengan baik atau tidak tetap pada akhirnya kembali pada para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja. Seharusnya ada juga kewajiban bagi para pihak untuk menyampaikan



kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) satu rangkap perjanjian kerja yang dibuat sebagaimana halnya apabila yang dibuat adalah Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Konsekuensi dari laporan ke Kemenaker adalah mempermudah Pemerintah melakukan penegasan terhadap hubungan kerja yang dilakukan. Di dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 sudah diatur bahwa setiap perjanjian kerja yang dibuat harus didaftarkan kepada Departemen Tenaga kerja sebagaimana terdapat pada Pasal 20 yang menyebutkan bahwa Pasal 20 ayat (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.

#### **B. Kepastian Hukum Pengaturan *Outsourcing* ditinjau dari Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.**

Kepastian hukum merupakan salah satu prinsip hukum yang berlaku secara universal sesuai dengan prinsip Negara hukum yang senantiasa memiliki cita hukum yang meliputi keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Kepastian hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga Negara dari tindakan sewenang-wenang Negara maupun pihak lain selain Negara sehingga hukum memberikan tanggung jawab kepada Negara dan setiap orang atau pihak yang menjalankannya. Untuk mewujudkan kepastian hukum bagi warga Negara maka Negara harus memperhatikan unsur-unsur dalam konsep dan teori kepastian sebagaimana yang sudah dikemukakan oleh para ahli.

Mengutip pendapat Lim Sung-Kyu yang menyatakan :

“apa itu sesungguhnya yang dimaksud dengan pembangunan ekonomi berkelanjutan (*sustainable economic development*)? Saya menyatakan bahwa pembangunan ekonomi adalah omong kosong jika ia hanya berbicara soal strategi *financial* dan perbankan semata. Pembangunan ekonomi harus dan harus berbicara tentang isu manusia. Ia harus ditujukan untuk kebaikan hidup manusia. Dalam konteks serikat buruh, menurut

saya, pembangunan ekonomi adalah perbaikan kondisi kerja, pengadaan upah layak dan penciptaan lapangan kerja yang bermartabat<sup>329</sup>.

Layak untuk dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan pembangunan, dengan tujuan agar pembangunan yang dilakukan secara menyeluruh tidak parsial dan bermanfaat bagi masyarakat. Dalam rangka memberikan kepastian hukum bagi pekerja maka pembentukan bidang Hukum Ketenagakerjaan harus memperhatikan aspek pembentukan peraturan perundang-undangan dengan benar baik menyangkut dengan aspek konsepsi materi dan aspek teknik penyusunan<sup>330</sup>.

Berkaitan dengan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha maka harus memenuhi unsur-unsur kepastian yakni :

**a. Adanya Kepastian dari Segi substansi**

Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan, Undang-undang tidak boleh berlaku surut, dan Pengadilan yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain<sup>331</sup>. Unsur yang tidak kalah penting juga untuk mencapai kepastian hukum adalah :

- 1.) Pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintahan secara abstrak
- 2.) Pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi
- 3.) Mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang (*eigenrechting*) dari pihak mana pun, juga dari pihak Negara<sup>332</sup>.

Pendapat ini sejalan dengan pandangan Paul Scholten<sup>333</sup>, yang menyatakan bahwa masalah pembentukan undang-undang tidak hanya melihat

---

<sup>329</sup> Lim Sung-Kyu, 2009, Presiden Korean *Confederation of Trade Union*, dikutip dalam Celia Mather, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak Outsourcing*, TURC dan FSP KEP, Jakarta, hlm 6

<sup>330</sup>Wicipto Setiadi, *Harmonisasi Pembentukan Undang-undang, Proseding Seri Diskusi Ahli dan Seminar Nasional, Memperbaiki Kualitas Undang-undang di Indonesia*, The Habibie Center dan Hanns Seidel Fondation, Jakarta.

<sup>331</sup>Dikutip dari I Nyoman Putu Budhiarta, Disertasi, *Op.cit* hlm 278

<sup>332</sup>Bachsani Mustofa, 2001, *Sistem Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Citra Aditya Bandung Bhakti, hlm 53

<sup>333</sup>Dikutip dalam Efendi, 2014, *Keterpaduan Penegelolaan Sumber Daya Alam di Aceh*, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, hlm 348

aspek formalnya saja, tetapi juga aspek materilnya. Adapun aspek konsepsi materi muatan adalah meliputi :

- a. Pengharmonisan konsepsi materi muatan rancangan peraturan perundang-undangan dengan Pancasila
- b. Pengharmonisan konsepsi materi muatan rancangan peraturan perundang-undangan dengan UUD 1945
- c. Pengharmonisan rancangan peraturan perundang-undangan dengan asas pembentukan dan asas materi muatan peraturan perundang-undangan.
- d. Pengharmonisan materi muatan rancangan peraturan perundang-undangan secara horizontal agar tidak tumpang tindih dan saling bertentangan, karena hal tersebut akan menimbulkan ketidakpastian hukum dan ambiguitas dalam penerapannya
- e. pengharmonisan materi muatan rancangan peraturan perundang-undangan dengan konvensi/perjanjian internasional
- f. Pengharmonisan materi muatan rancangan peraturan perundang-undangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi dan/atau Putusan Mahkamah Agung atas pengujian terhadap peraturan perundang-undangan.
- g. Pengharmonisan materi muatan rancangan peraturan perundang-undangan dengan teori hukum, pendapat para ahli (dogma), yurisprudensi, hukum adat, norma-norma tidak tertulis, rancangan pasal-demi pasal dalam peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan peraturan perundang-undangan yang akan disusun.

Dari sisi aspek teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, meliputi hal-hal khusus, ragam bahasa dan bentuk peraturan perundang-undangan. Menurut Wicipto Setiadi<sup>334</sup> pengabaian terhadap teknik penyusunan peraturan perundang-undangan akibatnya tidak sefatal pengabaian terhadap kahrusan harmonisasi atas substansi peraturan perundang-undangan. Tidak dapat dijadikan alasan batalnya peraturan perundang-undangan atau alasan untuk melakukan *judicial review*, hanya saja peraturan perundang-undangan tersebut menjadi tidak baik. Dalam Pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan asas-asas pembetulan hukum dan dijadikan sebagai dasar pembentukan peraturan perundang-undangan dimaksud<sup>335</sup>.

---

<sup>334</sup> Wicipto Setiadi, *Opcit.* hlm 77-88

<sup>335</sup>A. Hamid S. Attamimi, 1990, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara: Suatu Studi analisis Mengenai Keputusan Presiden yang Berfungsi Pengaturan dalam Kurun waktu PELITA I-PELITA IV*, Disertasi, Universitas Indonesia, Jakarta: hlm. 313

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik adalah asas hukum yang memberikan pedoman dan bimbingan bagi pegangan isi peraturan, ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai, tepat dalam penggunaan metodenya, serta mengikuti proses dan prosedur pembentukan yang telah ditentukan. Pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik adalah yang dilakukan melalui suatu tahapan yang terpadu, mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, serta pengesahan atau penetapan hingga pengundangannya, dan berdasarkan pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan<sup>336</sup>. Menurut Maria Farida Indrati, pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik adalah, yang ketentuan-ketentuan di dalamnya merupakan rumusan-rumusan yang selaras, serasi, dan sesuai dengan berbagai macam peraturan perundang-undangan lainnya, baik yang berhubungan dengan peraturan perundang-undangan yang setingkat (yang bersifat horizontal) maupun antara peraturan yang lebih rendah dan peraturan yang lebih tinggi (yang bersifat vertikal atau hierarkhis). Selanjutnya menurut Maria Farida Indrati<sup>337</sup>, untuk mencapai pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik haruslah disandarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan.

Selain itu guna meningkatkan kualitas pembentukan peraturan perundang-undangan juga dapat dilakukan dengan:

1. Kajian yang memadai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan urgensi dan tujuan pengaturan, sasaran yang ingin diwujudkan, pokok pikiran, lingkup, atau objek yaakan diatur danserta arah pengaturan yang dituangkan dalam bentuk naskah akademik;
2. Pemahaman tentang materi muatan peraturan perundang-undangan yang telah diatur dalam Pasal 10 sampai dengan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011;
3. Pemahaman tentang asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011. Pemahaman tentang asas-asas tersebut oleh setiap pembentuk peraturan perundang-undangan

---

<sup>336</sup> Maria Farida Indrati S, *Sinkronisasi dan Harmonisasi ...*, *Op.Cit.*, hlm. 61.

<sup>337</sup> Maria Farida Indrati S, *Meningkatkan Kualitas Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 4 No. 2-Juni 2007, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, hlm. 21-26

dapat pula menunjang peningkatan kualitas peraturan perundang-undangan;

4. Adanya peran serta masyarakat, baik pada tingkat penyiapan atau pembahasan dari suatu peraturan perundang-undangan (undang-undang dan perda). Pelibatan masyarakat biasanya dilakukan dengan menyelenggarakan rapat dengar pendapat, penyerapan aspirasi masyarakat, diskusi-diskusi dalam skala kecil atau skala besar, jajak pendapat dan cara-cara lainnya;
5. Adanya harmonisasi dan sinkronisasi berupa rumusan-rumusan yang selaras, serasi, dan sesuai dengan berbagai macam peraturan perundang-undangan lainnya, baik yang berhubungan dengan peraturan perundang-undangan yang setingkat (horizontal) maupun antara peraturan yang lebih rendah terhadap peraturan yang lebih tinggi (vertikal atau hirarkis).
6. Pemakaian bahasa yang tepat yaitu antara lain yang berhubungan ragam dan corak bahasa, serta asal-usul dari kata-kata yang dipakai dalam perumusan peraturan perundang-undangan;
7. Pemahaman tentang substansi dari peraturan perundang-undangan yang akan dibentuk. Oleh karena peraturan perundang-undangan selalu bersumber dan/atau berdasar pada kewenangan atribusi dan delegasi, maka pemahaman tentang substansi suatu peraturan perundang-undangan yang satu dengan substansi peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan, biasanya diketahui dan dimiliki oleh lembaga-lembaga atau pejabat-pejabat yang erat kaitannya dengan peraturan perundang-undangan tersebut<sup>338</sup>.

Lebih lanjut menurut A. Hamid S. Attamimi<sup>339</sup>, pembentukan hukum yang baik, harus tunduk pada berbagai syarat pembentukan hukum yang baik pula yaitu yang memperhatikan berbagai asas pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu asas tujuan, asas kewenangan, asas keperluan mengadakan peraturan, asas peraturan dapat dilaksanakan dan lain-lain.

Termasuk hubungan sistematis dengan hukum yang lain, seperti hubungan dengan undang-undang dasar, serta mengikuti prosedur yang benar. Pemenuhan syarat-syarat dalam pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan hal penting karena akan menentukan kualitas, bentuk dan corak isi suatu peraturan<sup>340</sup>. Untuk itu menurut Wicipto Setiadi<sup>341</sup>,

---

<sup>338</sup> A. Hamid S Attamimi, *op.cit* hlm. 318

<sup>339</sup> A. Hamid S. Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden...*, *Op.Cit.*, hlm. 336.

<sup>340</sup> Bagir Manan, *Konsistensi Pembangunan Nasional dan Penegakan Hukum*, Makalah pada Musyawarah Umum Warga (MUW) VI Ikatan Sarjana Katolik Indonesia (ISKI), Semarang, Tanggal 16 Desember 1997, hlm.5

<sup>341</sup> Wicipto Setiadi, *Pembangunan Hukum Nasional*, dalam Elly Erawati, Bayu Seto Hardjowahono dan Ida Susanti (editor), *Beberapa Pemikiran tentang Pembangunan Sistem Hukum*

dalam pembentukan peraturan perundang-undangan juga harus memperhatikan tiga hal, yaitu:

1. Masa lalu yang terkait dengan sejarah perjuangan bangsa. Pertimbangan mengenai masa lalu tidak boleh dihilangkan agar pembentukan peraturan perundang-undangan tetap selalu sejalan dengan tujuan dibentuknya Negara Indonesia (memenuhi unsur filosofis);
2. Masa kini yang berkaitan dengan kondisi objektif yang terjadi saat ini. perhatian terhadap masa kini diperlukan agar peraturan perundang-undangan yang dibentuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau sederajat hirarkinya dan dapat sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat, sehingga dapat diterapkan secara efektif dan efisien;
3. Masa yang akan datang sesuai dengan yang dicita-citakan. Perspektif terhadap masa datang diperlukan agar pembentukan peraturan perundang-undangan dapat berpikir secara futuristik untuk mengantisipasi perkembangan masyarakat yang berjalan seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi. Dilihat dari sisi substansi (isi) hukum yang dibentuk kaitannya dengan hukum yang baik,

Menurut Bagir Manan<sup>342</sup>, substansi hukum yang tidak dapat ditegakkan tidak akan memiliki arti apapun. Suatu aturan hukum tidak dapat ditegakkan dapat saja terjadi karena faktor hukum itu sendiri karena pada saat pembentukannya kurang memperhatikan berbagai kondisi yang akan menopang pelaksanaannya, misalnya keadaan sumberdaya pembentuk hukum yang tidak memadai dan budaya yang tidak kondusif. Oleh karena itu supaya produk hukum itu berkualitas dan baik, maka peraturan perundang-undangan harus memenuhi beberapa hal<sup>343</sup>, antara lain:

1. Dapat menciptakan stabilitas dengan mengakomodasi atau menyeimbangkan kepentingan yang saling bersaing di lingkungan masyarakat;
2. Dapat menciptakan kepastian, sehingga setiap orang dapat memperkirakan kibat dari langkah-langkah atau perbuatan yang diambalnya;
3. Dapat menciptakan rasa adil dalam bentuk persamaan di depan hukum, perlakukan yang sama, dan adanya standar yang tertentu;

---

*Nasional Indonesia, Liber Amicorum Untuk Prof. Dr. CFG. Sunaryati Hartono, S.H.*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2011, hlm. 95-96.

<sup>342</sup>*Ibid.*

<sup>343</sup>*Ibid*, hlm 97-98.

4. Mampu mengarahkan dan menampung kebutuhan-kebutuhan hukum sesuai dengan kesadaran hukum rakyat yang berkembang ke arah modernisasi menurut tingkat kemajuan pembangunan di segala bidang.

Selanjutnya sebagai syarat untuk dapat dikatakan peraturan perundang undangan itu baik, haruslah memenuhi syarat-syarat; 1) *lawfulness and realization of principles of justice*, 2) *effectiveness and efficiency*, 3) *subsidiary and proportionality*, 4) *feasibility and enforceability*, 5) *coordinations*, 6) *simplicity, clarity, and acceptability*<sup>344</sup>

Dalam pembentukan peraturan-perundang-undangan, selain harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana disebutkan di atas, juga harus memperhatikan hirarki norma hukum yang diatur. Menurut Pasal 5 UU No. 12 Tahun 2011 ini Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik yang meliputi:

- a. Kejelasan tujuan;
- b. Kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat;
- c. Kesesuaian antara jenis dan materi muatan;
- d. Dapat dilaksanakan;
- e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. Kejelasan rumusan; dan
- g. Keterbukaan

Untuk mencapai peraturan perundang-undangan yang mempunyai kualitas yang baik, selain harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana disampaikan di atas, dalam pembentukannya harus dilalui melalui program legislasi nasional, perlu adanya penyusunan naskah akademik, harmonisasi peraturan perundang-undangan, dan membuka ruang yang seluas-luasnya bagi partisipasi publik<sup>345</sup>. Selain pemahaman tentang substansi, pengetahuan mengenai bentuk dan jenis peraturan perundang-undangan,

---

<sup>344</sup> HAS Natabaya, *Op.Cit*, hlm.3.

<sup>345</sup>*Ibid*, hlm. 97-98

juga merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan adalah<sup>346</sup>:

1. Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus dapat ditunjukkan secara jelas peraturan perundang-undangan tertentu yang menjadi landasan atau dasarnya (landasan yuridis);
2. Tidak setiap peraturan perundang-undangan dapat dijadikan landasan atau dasar yuridis pembentukan perundang-undangan, melainkan hanya peraturan perundang-undangan yang sederajat atau lebih tinggi yang dapat mendelegasikan ke peraturan perundang-undangan sederajat atau lebih rendah;
3. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan berlaku prinsip bahwa peraturan perundang-undangan yang sederajat atau yang lebih tinggi yang dapat menghapuskan peraturan perundang-undangan yang sederajat atau yang lebih rendah;
4. Dalam hal peraturan perundang-undangan sederajat yang mengatur bidang-bidang khusus, maka peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang umum yang berkaitan dengan bidang khusus tersebut dikesampingkan;
5. Materi muatan biasanya tergantung dari delegasi atau atribusi peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau sederajat.

Berkaitan dengan pembentukan UU Ketenagakerjaan juga tidak bisa terlepas dari beberapa teori yang diuraikan di atas dan relevan dijadikan sebagai analisis apakah pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan terpenuhi teori-teori tersebut untuk menguji apakah tercapai kepastian bagi pekerja *outsourcing*. Kepastian hukum yang mengakomodasi nilai-nilai keadilan dan kemanfaatan sebagaimana dikemukakan di atas merupakan kepastian hukum yang kemungkinan besar bisa direalisasikan dalam masyarakat. Kepastian hukum seperti inilah yang menurut Otto disebut dengan kepastian hukum yang sebenarnya (*realistic legal certainty*), menyatakan, suatu sistem hukum baru mampu menciptakan kepastian hukum yang sebenarnya jika memenuhi 5 (lima) syarat.

1. Terdapatnya aturan hukum yang jelas (*clear*), konsisten dan dapat diakses semua orang (*accessible*), yang dikeluarkan oleh atau atas nama negara.
2. Institusi pemerintah menerapkan aturan-aturan itu dengan konsisten dan

---

<sup>346</sup> Suhariyono, *Peningkatan Kualitas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 4. No. 2 - Juni 2007, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, hlm. 42-43



- mereka sendiri tunduk pada aturan tersebut.
3. Secara prinsip, aturan tersebut sesuai dengan sebagian terbesar masyarakat.
  4. Adanya peradilan yang independen dan imparial menerapkan aturan tersebut dengan konsisten dalam penyelesaian sengketa.
  5. Putusan peradilan itu, secara aktual, dapat dilaksanakan<sup>347</sup>.

Jadi kepastian hukum yang sebenarnya mensyaratkan adanya keharmonisan antara negara dengan rakyat dalam berorientasi dan memahami sistem hukum itu. Kelima syarat di atas menunjukkan bahwa kepastian hukum hanya dapat dicapai jika substansi hukumnya harus betul-betul sesuai dengan kebutuhan masyarakat<sup>348</sup>.

**b. Kepastian dari sisi rumusan atau konsep hukum.**

Untuk mendapatkan pengaturan yang bisa memberikan kepastian hukum bagi pekerja harus dimulai dari pembentukan peraturan perundang-undangan secara komprehensif apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini berkaitan dengan asas hukum yang dianut oleh Negara Indonesia antara lain adalah asas legalitas. Pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan oleh Yuliandri<sup>349</sup> bahwa peraturan perundang-undangan diarahkan kepada kehidupan masyarakat dan mempersyaratkan kepastian, konsistensi dan kepercayaan. Untuk itu langkah-langkah yang harus ditempuh adalah : pertama, perlunya perencanaan pembentukan undang-undang melalui penyusunan Naskah Akademik, kedua, adanya partisipasi publik dalam pembentukan undang-undang. Ketiga, perlu kesesuaian materi muatan dengan persyaratan pembentukan undang-undang.<sup>350</sup>

Selanjutnya Siti Sundari menyatakan bahwa dalam pembentukan peraturan perundangan perlu difikirkan untuk mengembangkan suatu perencanaan pengaturan yang dilakukan secara terintegrasi, baik antar berbagai undang-undang yang sejenis, maupun dengan undang-undang lain yang saling berkaitan<sup>351</sup>. Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya berbagai

---

<sup>347</sup> JM.Otto, dikutip dari Kurnia Warman, 2009, Disertasi, hlm 132

<sup>348</sup> *ibid*

<sup>349</sup> Yuliandri, *Jurnal Konstitusi*, Vol.II No.2 November 2009, Pusako Universitas Andalas, Padang, 2009. hlm 13

<sup>350</sup> *Ibid.*

<sup>351</sup> *Ibid* hlm12

permasalahan yang timbul setelah suatu undang-undang ditetapkan dan dinyatakan berlaku. Karena sebagai *legal policy* undang-undang merupakan landasan hukum yang menjadi dasar pelaksanaan kebijaksanaan pemerintah<sup>352</sup>, yang kehadirannya merupakan sarana rekayasa sosial memuat kebijaksanaan yang ingin dicapai pemerintah untuk mengarahkan masyarakat menerima nilai-nilai baru.

Berkaitan dengan pengaturan *outsourcing* jika diperhatikan uraian terdahulu bahwa dalam penyusunan dan perumusannya dalam UU Ketenagakerjaan tidak terpenuhi langkah-langkah yang harus ditempuh dalam menyusun suatu undang-undang yakni penyusunan Naskah Akademik. Hal ini mengakibatkan konsep/rumusan norma tentang *outsourcing* tidak sempurna sehingga menimbulkan multitafsir di dalam penerapannya.

Dilihat dari Tahun UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembuatan Peraturan Perundang-undangan yang mengharuskan adanya naskah akademik dikaitkan dengan pembentukan UU Ketenagakerjaan sudah wajar UU Ketenagakerjaan tidak memilikinya karena tidak ada keharusan untuk itu. Sehingga pengaruh dari ketiadaan Naskah Akademik dalam RUU Ketenagakerjaan mengakibatkan kurang sempurnanya konsep dan rumusan hukum dalam UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana disebutkan dalam uraian sebelumnya bahwa suatu UU seharusnya memuat konsep atau rumusan secara teoritis tentang materi muatan suatu UU yang terdapat di dalam Ketentuan Umum sekaligus sebagai rumusan penjelas tentang apa yang dimaksud dari setiap istilah yang dipergunakan dalam suatu UU tersebut. Untuk rumusan istilah *outsourcing* tidak ditemukan dalam Ketentuan Umum maupun dalam Penjelasan. Istilah *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan sebenarnya tidak secara nyata ditemukan, pengertian itu hanya diambil dari penafsiran yang terdapat pada ketentuan Pasal 64 yang menggunakan istilah Perjanjian Pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja. Timbulnya penafsiran oleh masyarakat karena istilah Perjanjian Pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja juga tidak dimuat dalam pengertian-pengertian pada bagian Ketentuan Umum sehingga masyarakat secara bebas memberikan penafsiran masing-masing pada

---

<sup>352</sup> Siti Sundari Rangkuti, *Hukum Lingkungan dan Kebijakan Lingkungan Nasional*, Edisi ketiga, Airlangga University Press, 2005, Surabaya.hlm.12

bunyi Pasal 64 tersebut. Meskipun UU Ketenagakerjaan dibuat jauh sebelum adanya kewajiban membuat naskah tetapi tidak menjadi penghalang untuk membuat naskah akademik untuk saat ini sesuai dengan tuntutan masyarakat agar UU Ketenagakerjaan direvisi. Pemerintah juga sudah mengakomodir tuntutan tersebut dengan dibentuknya Tim revisi terhadap UU Ketenagakerjaan, maka seharusnya Tim ini membuat naskah akademik terhadap perubahan yang diinginkan. Sampai saat ini hasil dari Tim yang ditunjuk oleh Pemerintah belum memberikan hasil yang diharapkan.

Berkaitan dengan rumusan suatu UU dalam hal ini UU Ketenagakerjaan seharusnya dalam pembentukannya harus melibatkan masyarakat atau dengan kata lain Adanya Partisipasi Publik Dalam Pembentukan Undang-Undang. Partisipasi publik dalam pembentukan undang-undang sudah menjadi hak bagi masyarakat sebagaimana telah diatur di dalam Pasal 53 UU No. 12 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan atau tertulis dalam rangka penyiapan atau pembahasan rancangan undang-undang dan rancangan peraturan daerah. Menurut Penjelasan Pasal 53 disebutkan bahwa Pelaksanaan Hak masyarakat diatur selanjutnya melalui Peraturan Tata Tertib DPR. Berdasarkan Penjelasan tersebut maka keluarlah Tata Tertib DPR Tahun 2005/2006, dalam Pasal 141 disebutkan bahwa masukan itu disampaikan kepada Pimpinan DPR dengan menyebutkan identitas yang jelas. Setelah itu Pimpinan DPR akan meneruskan kepada alat kelengkapan DPR yang menyiapkan rancangan undang-undangan dalam jangka waktu paling lambat 7 hari.

Berkaitan dengan penyusunan rancangan undang-undang Ketenagakerjaan yang berdasarkan tahun keluarnya dengan UU No.10 Tahun 2004 yang sudah diganti dengan UU No 12 tahun 2011 yang sudah memberikan hak partisipasi kepada masyarakat. Secara logika hukum, UU Ketenagakerjaan tidak menyalahi UU No.12 Tahun 2011. Tetapi hendaknya pembuat UU juga harus menyadari bahwa hak partisipasi masyarakat sudah diakui dalam beberapa terori yang ada, yang berkembang sebagai sebuah

konsep dalam sistem politik modern<sup>353</sup>. Sebagaimana dikemukakan oleh Robert B Gibson yang ditambahkan oleh Mas Ahmad Santosa bahwa pengambilan keputusan publik yang partisipatif bermanfaat agar keputusan benar-benar mencerminkan kebutuhan, kepentingan dan keinginan masyarakat luas<sup>354</sup>. Partisipasi merupakan ruang bagi masyarakat untuk melakukan negosiasi dalam proses perumusan kebijakan terutama yang berdampak langsung terhadap kehidupan masyarakat. Selanjutnya menurut Saldi Isra memberikan ruang kepada masyarakat dalam pembentukan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk mengetahui sejak dini kemungkinan implikasi pembentukan peraturan perundang-undangan, partisipasi publik diperlukan guna memastikan bahwa kepentingan masyarakat tidak diabaikan oleh pembentuk peraturan perundang-undangan<sup>355</sup>.

Namun demikian kalau kita perhatikan pasal-demi pasal UU Ketenagakerjaan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa asas yang tidak terpenuhi oleh UU Ketenagakerjaan. Misalnya asas dapat dilaksanakan sebagaimana tercantum di dalam Pasal 5 poin d, UU Ketenagakerjaan berdasarkan pengalaman berlakunya selama kurun waktu lebih kurang 12 tahun pada dasarnya tidak bisa berlaku secara efektif karena hampir sepanjang berlakunya selalu ada tuntutan dari pihak buruh untuk menuntut supaya materi tertentu dari UU Ketenagakerjaan dihapuskan misalnya tentang *outsourcing*, bahkan penolakan terhadap berlakunya UU ini datang juga dari pihak pengusaha yang menilai bahwa pengaturan mengenai uang pesangon terlalu memberatkan pengusaha<sup>356</sup>.

Dikaitkan dengan pembentukan UU Ketenagakerjaan khususnya materi *outsourcing*, sebagaimana dikemukakan oleh Suryo Menggala bahwa masuknya rumusan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan adalah karena adanya faktor kepentingan yang mendesak dalam rangka mengantisipasi kebijakan pasar bebas yang berlaku dalam dunia perdagangan internasional

---

<sup>353</sup> Saldi Isra, 2010, *Pergeseran Fungsi Legislasi, Menguatnya Model Legislasi Parlementer dalam Sistem Presidensial Indonesia*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 282

<sup>354</sup> *ibid*

<sup>355</sup> *Ibid*, hlm 283

<sup>356</sup> Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, *Mimbar Hukum*, Volume 25, 3 Oktober 2013, hlm 407

yang berdampak pada perekonomian Indonesia, sehingga dipastikan bahwa dalam penyusunan tidak ada sesi menampung aspirasi masyarakat yang berkaitan dengan perburuhan. Dalam ilmu hukum sesi dengar pendapat (*hearing*) yang dilakukan oleh Pansus penyusunan suatu RUU di DPR. Tetapi hal ini tidak dilakukan oleh DPR kecuali hanya melakukan pertemuan dengan Tim Kecil yang dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Sebagaimana disebutkan oleh Surya Menggolo bahwa pertemuan-pertemuan dengan DPR dan Tim Kecil ini pun tidak maksimal karena minimnya pengetahuan para pihak yang terlibat dalam Tim tersebut sehingga hasilnya pun tidak maksimal, maksudnya tidak memenuhi aspirasi komponen masyarakat yang akan dituju oleh suatu UU sebagaimana halnya dengan materi *outsourcing* ini yang banyak mendapat tentangan dari masyarakat industrial terutama pekerja *outsourcing*. Dengan demikian apa yang dikhawatirkan oleh berbagai kalangan bahwa peraturan perundang-undangan yang tidak melalui tahap partisipasi masyarakat terjadi pada UU Ketenagakerjaan, pada hal UU ini langsung berpengaruh pada masyarakat buruh/pekerja dengan pengusaha.

Pada penyusunan UU Ketenagakerjaan terutama materi *outsourcing* bisa dikatakan bahwa tidak dirumuskan sejak awal karena terbukti dalam Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU tidak ditemukan istilah *outsourcing* atau pun istilah penyerahan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Karena tidak ada pembahasan secara maksimal di dalam rapat-rapat yang dilakukan oleh Anggota DPR maka rumusan *outsourcing* tidak sempurna, hal ini dapat dilihat pada konsep UU Ketenagakerjaan sejak dari Ketentuan Umum tentang peristilahan dan pengertiannya, kemudian rumusan di dalam Pasal 64, 65 dan 66 yang tidak ada kesesuaian dengan isi pasal lainnya yang berkaitan erat dengan perjanjian kerja dan hak-hak pekerja di dalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri. Pada bagian Ketentuan sanksi tidak terdapat pengaturan tentang sanksi bagi para pihak yang terkait dengan *outsourcing* jika melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 65-66, sehingga di dalam tataran pelaksanaan sangat sulit menegakkan ketentuan Pasal 65-66. Pada bagian Penjelasan UU tidak ada pengaturan dan penjelasan terhadap Pasal 64-66 yang khusus mengenai *outsourcing*.

c. **Konsistensi Pengaturan salah satu upaya untuk mewujudkan kepastian hukum.**

Perwujudan kepastian perlindungan hak-hak pekerja dapat dilakukan dengan cara adanya keserasian dan konsistensi peraturan perundang-undangan baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dalam ketenagakerjaan konsistensi antara UU Ketenagakerjaan dengan UUD 1945 (secara vertikal), antara UU Ketenagakerjaan dengan UU lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti UU No. 3 Tahun 1992, UU No.21 Tahun 2000 dan dengan peraturan pelaksanaannya Kepmen No. 101 dan 220 Tahun 2004.

Konsistensi atau sinkronisasi peraturan perundang-undangan secara vertikal berhubungan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen maupun muridnya Hans Nawiasky dengan Teori hierarki norma (*Stufentheorie*). Hal senada juga dikemukakan oleh Sjachran Basah bahwa untuk memberikan perlindungan Hukum kepada rakyat Pemerintah harus menyelenggarakan Pemerintahan dengan mempertanggungjawabkan pada Peraturan perundang-undangan pada batas atas yakni Pancasila dan UUD 1945 dan batas bawah yakni peraturan pelaksanaannya<sup>357</sup>. Pandangan Hans Kelsen dan Nawiasky juga dianut di dalam UU No.12 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Di dalam Pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa jenis dan hirarkie peraturan perundang-undangan terdiri atas :

- h. UUD RI 1945;
- i. Ketetapan MPR
- j. UU/Perpu
- k. Peraturan Pemerintah
- l. Peraturan Presiden
- m. Peraturan Daerah Propinsi, dan
- n. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Jika diperhatikan Pasal 7 ayat (1) UU No.12 Tahun 2011 dan hubungannya dengan pandangan Hans Kelsen mengenai *stufentheorie*, maka tidak dapat terbantahkan bahwa UU No.12 Tahun 2011 mengikuti Hans

---

<sup>357</sup>Sjachran Basah, 1997, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, hlm. 151

Kelsen. Sebagai bahan perbandingan antara hirarkie norma Indonesia dengan hirarkie norma menurut Hans Kelsen dan dikembangkan oleh Hans Nawiasky adalah sebagai berikut :

1. *Staats Fundamental Norm*
2. *Staats Grund Gezets,*
3. *Formeel Gezetz*
4. *Verordnung dan*
5. *Authomome Satzung*<sup>358</sup>.

Mengikuti pandangan Hans Kelsen dan Nawiasky, UU Ketenagakerjaan merupakan penjabaran dari UUD 1945 terutama Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D, ketentuan kedua Pasal tersebut berkaitan dengan perlindungan kepada warga Negara untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak dan perlindungan dalam hubungan kerja. Namun dengan adanya ketentuan yang terdapat pada Pasal 65 dan 66, mengaburkan makna perlindungan yang sudah ada.

Selanjutnya jika dihubungkan dengan sinkronisasi perundang-undangan secara horizontal antara UU Ketenagakerjaan dengan UU lainnya yang berkaitan dengan perlindungan kepada pekerja, ketentuan Pasal 65-66 tidak sejalan dengan hak-hak pekerja yang sudah diatur di dalam UU No.3 Tahun 1992. Menurut UU Ketenagakerjaan setiap pekerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pelayanan kesehatan yang pemberiannya didasarkan pada upah dan lamanya masa kerja, tetapi karena di dalam ketentuan Pasal 65-66 yang mendasarkan perjanjian kerja pada PKWT yang mempunyai masa kerja terbatas maka hak-hak pekerja *outsourcing* akan sulit diterapkan. Maksud dari pernyataan ini bahwa ketentuan Pasal 65-66 tidak sinkron dengan bunyi UU lainnya.

Putusan MK No.27 Tahun 2011 merupakan perkembangan hukum yang sangat baik di bidang Hukum Perburuhan karena uji materil terhadap *outsourcing* sudah 2 kali diajukan, tetapi baru gugatan kedua MK menyatakan bertentangan dengan UUD 1945. Putusan MK ini sekaligus memberikan perlindungan kepada pekerja dengan memuat syarat pengalihan perlindungan

---

<sup>358</sup>Yuslim, 2014, Ringkasan Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, hlm21

kepada pekerja jika terjadi pengalihan atau perubahan perusahaan yang menggunakan jasa pekerja melalui SE Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. B.31/PHIJS/I/2912, yang menjadi permasalahan adalah keberadaan SE ditinjau dari ilmu perundang-undangan. SE bukan merupakan salah satu bentuk peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 7 ayat (1) UU No.12 Tahun 2011 tentang Perubahan atas UU No.10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dengan demikian SE ini tidak mempunyai kekuatan mengikat yang berakibat juga pada daya lakunya. Seharusnya SE dibuat dalam bentuk jenis peraturan perundang-undangan agar mempunyai kekuatan mengikat dan dapat melindungi pekerja. Pada dasarnya keluarnya SE merupakan suatu hal yang positif sebagai bukti Pemerintah mempunyai perhatian terhadap nasib pekerja *outsourcing* dan menindaklanjuti Putusan MK, hanya saja yang tidak tepat adalah bentuk peraturannya yang tetap berpengaruh pada substansi perlindungan kepada pekerja. SE merupakan salah satu bentuk sarana-sarana atau instrument yang dipergunakan oleh Pemerintah dalam menjalankan Pemerintahan yang sekali lalu berbentuk hukum tetapi tidak ada relevansinya dengan kekuatan hukum mengikat.

d) **Kepastian Perlindungan hukum.**

Pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja yang berada pada hubungan kerja dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja terdapat pada Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan.

Apabila dicermati bunyi dari kedua pasal tersebut tersirat makna perintah kepada perusahaan penerima pekerjaan dan penyedia jasa memberikan perlindungan kepada pekerja. Sebagaimana bunyi Pasal 65 ayat (4) menyatakan bahwa : Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya perusahaan penerima pemborong pekerjaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja dan



mengatur syarat-syarat kerja sebagaimana yang sudah ditentukan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Lain yang mengatur hak pekerja atau minimal sama dengan perlindungan yang diterapkan oleh Perusahaan yang memberikan pekerjaan.

Rumusan dalam Pasal 65 ini jelas konsepnya bagaimana seharusnya perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja. Namun tidak demikian halnya dengan rumusan konsep perlindungan pekerja yang diikat dengan penyediaan jasa pekerja sebagaimana terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c: Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Maksud dari ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf c ini adalah bahwa perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab penuh terhadap upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja yang akan diberikan kepada pekerja. Termasuk apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja. Dalam hal ini perusahaan penyedia jasa diberikan kebebasan dalam menentukan bagaimana bentuk upah dan syarat-syarat kerja yang dimaksud, karena konsep dalam Pasal 66 ayat (2) huruf c tidak menentukan bagaimana bentuknya sebagaimana konsep Pasal 65 ayat (4). Dengan rumusan yang demikian perlindungan pekerja sangat tergantung pada niat baik dan semangat dari perusahaan penyedia jasa karena tidak ada penekanan yang diberikan oleh UU untuk memberikan perlindungan seperti apa yang harus diberikan. Namun dengan keluarnya Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 perlindungan kepada pekerja dirumuskan dengan mengatur secara rinci perlindungan yang harus diberikan perusahaan penyedia jasa dengan PKWT pada pekerjaan yang tetap ada, sebagaimana terdapat pada Pasal 29 ayat (2) Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa : Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. jaminan kelangsungan bekerja;

b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan

c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

(3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:

a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;

b. hak atas jaminan sosial;

c. hak atas tunjangan hari raya;

Apabila perusahaan tidak memenuhi ketentuan Pasal 29 ayat (2) di atas maka terancam dengan berubahnya hubungan kerja menjadi PKWTT. Hal ini dapat dilihat Pasal 30 dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Permenakertrans No.19 Tahun 2012 juga menindaklanjuti Putusan MK No. 27 Tahun 2011 yang berkaitan dengan perlindungan pekerja yang mengalami peralihan perusahaan yang mempekerjakannya. Sebagaimana disebutkan oleh Putusan MK agar perusahaan memberikan jaminan kelangsungan bekerja kepada pekerja apabila hubungan kerja masih berlaku sementara terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa yang memberikan pekerjaan. Pasal 32 ayat (1) dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Ayat (2) dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana

dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru bagi pekerja yang tidak mendapat perlindungan kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan industrial. Pasal 31 : dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

**e). Harus ada sanksi bagi pelanggaran ketentuan Pasal 64-66**

Sanksi merupakan salah bentuk upaya untuk menegakkan hukum. Bentuk sanksi dapat berupa sanksi administrasi, sanksi pidana dan sanksi perdata. UU Ketenagakerjaan secara umum sudah mengatur mengenai sanksi yang meliputi ke 3 macam bentuk sanksi. tetapi sangat disayangkan khusus bagi yang melanggar ketentuan Pasal 65 dan 66 tidak disebutkan apakah pelanggaran tersebut termasuk pelanggaran atau kejahatan sehingga tidak ada pula sanksi bagi yang tidak memenuhi ketentuan kedua pasal tersebut.

**C. Upaya Untuk Memenuhi Kepastian Hukum Dalam Hubungan Kerja *Outsourcing***

Berdasarkan uraian di atas, maka agar pekerja *outsourcing* terlindungi dengan baik sesuai dengan tujuan dibentuknya UU Ketenagakerjaan, maka harus dilakukan perbaikan terhadap pengaturan *outsourcing* menyangkut dengan konsep rumusan maupun konsep hubungan kerja dan perlindungan kepada pekerja. Perbaikan yang dimaksud adalah bisa dengan memperbaiki atau menghapus ketentuan Pasal 64 terutama kalimat “Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja. Jika hal ini dilakukan maka konsekuensi selanjutnya Pasal 66 juga direvisi atau dihapus saja. Sementara untuk Pasal 65 dilakukan revisi terhadap konsep rumusannya yang menyangkut dengan bentuk PKWT hanya untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, dan PKWTT untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus ada pada perusahaan.

Di dalam pengaturan juga harus dijelaskan dalam Ketentuan Umum mengenai istilah yang dipergunakan mengenai *outsourcing* agar tidak

menimbulkan penafsiran yang sangat bebas di dalam masyarakat. Selanjutnya pada bagian Penjelasan pasal-demi pasal, sebaiknya dimuat penjelasan untuk norma yang berkaitan dengan *outsourcing*.

Dalam rangka mewujudkan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat di dalam *outsourcing* hendaknya diatur mengenai sanksi bagi yang melanggar ketentuan Pasal 65 dan 66. Harus ditegaskan pelanggaran terhadap pasal-pasal tersebut apakah termasuk bentuk pelanggaran atau kejahatan, dan ditentukan apakah sanksi yang dapat dijatuhkan bagi yang tidak mematuhi Pasal 65 dan 66, apakah sanksi administrasi, sanksi perdata atau sanksi pidana. Jika berupa pelanggaran atau kejahatan maka sanksinya adalah sanksi pidana, jika berupa perbuatan yang sifatnya wanprestasi maka sanksinya adalah saksi perdata atau ganti kerugian dan jika berupa ketidakpatuhan terhadap ketentuan administrasi maka sanksinya adalah sanksi administrasi berupa teguran lisan, tertulis, pembekuan usaha dan atau pencabutan izin.

Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Melalui perubahan atau revsi terhadap rumusan Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan :  
Table 2 : rumusan perubahan terhadap norma yang ada dalam pengaturan *outsourcing*.

| No. | <b>Rumusan <i>outsourcing</i> dalam UU Ketenagakerjaan</b>  | <b>Rumusan seharusnya</b>   |
|-----|---|---|
| 1.  | Penjelasan istilah tidak ada di dalam Pasal 1 atau dalam Ketentuan Umum                               | Seharusnya ada pengertian istilah Perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja di bagian Ketentuan Umum Pasal 1.<br>a. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborongan pekerjaan mengenai penyerahan pekerjaan untuk diselesaikan oleh perusahaan pemborongan pekerjaan.<br>b. Perjanjian Penyediaan jasa pekerja adalah perjanjian antara Perusahaan Pengguna pekerja dengan perusahaan penyedia jasa mengenai penyediaan tenaga kerja untuk perusahaan pengguna tenaga kerja. |
| 2.  | Rumusan Pasal 65 ayat (2) huruf b, Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana | 2. Rumusan pasal 65 ayat (2) huruf b ini seharusnya diberi penjelasan tentang   |

|                               |  |  |
|-------------------------------|--|--|
| <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p> | <p>dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :</p> <p>b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ;</p> <p>Pasal 65 ayat (7) : Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.</p> <p>Pasal 65 ayat (8), Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8). maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).</p> <p>Pasal 66</p> <p>1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.</p> <p><i>Penjelasan Pasal 66 menyebutkan Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan</i></p> | <p>perintah langsung atau tidak langsung, apakah perintahnya dari pemberi kerja kepada perusahaan pemborong pekerjaan atau kepada pekerja. Harus sejalan dengan konsep hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15, yang member perintah adalah perusahaan yang mempekerjakan pekerja</p> <p>3. Ketentuan ini tidak berlaku lagi dengan adanya Putusan MK No.27/PUU/2011, sepanjang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibolehkan untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus. Seharusnya ditindak lanjuti dengan Revisi terhadap Pasal ini melalui UU untuk menyatakan tidak berlaku lagi.</p> <p>4. Seharusnya dibuat penjelasan bagaimana bentuk perubahan status hubungan kerja yang beralih dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.</p> <p>5. Rumusan ini bisa dipakai, tetapi kata-kata di dalam Penjelasan “antara lain” harus dihapus karena kata-kata ini yang ditafsirkan oleh perusahaan bahwa pekerjaan lain selain yang 5 macam, dalam penjelasan itu masih ada pekerjaan lain dan menimbulkan penafsiran ganda.</p> |
|-------------------------------|--|--|

|  |   |
|--|---|
| <p><i>kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh</i></p> <p>2. Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :</p> <p>a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;</p> <p>b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ;</p> <p>c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ; dan</p> <p>d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.</p> <p>3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.</p> | <p>2.Pasal 66 ayat (2) huruf a yang mensyaratkan adanya hubungan kerja antara penyedia jasa pekerja dengan pekerja, harus dihapus dan diganti redaksinya menjadi “ hubungan kerja adalah antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja” sedangkan perusahaan penyedia jasa hanya sebagai perusahaan yang mencarikan pekerja atau perusahaan penempatan.</p> <p>Pasal 66 ayat (2) huruf b sudah tidak berlaku dengan Putusan MK no 27/PUU/2011, sepanjang berkaitan dengan pekerjaan yang sifatnya terus menerus. Tetapi harus dinyatakan dalam revisi terhadap pasal ini dengan UU.</p> <p>Rumusan pasal 66 ayat (2) huruf c dihapus dan diganti dengan “pemberi kerja harus memberikan perlindungan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan perlindungan menurut UU ini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>Rumusan ini tidak diperlukan lagi sehingga harus dihapus.</p> <p>Rumusan ini masih bisa dipakai karena ini merupakan bentuk pengawasan dari pemerintah dengan mengatur persyaratan bagi perusahaan perusahaan penyedia jasa.</p> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf (a), huruf (b), dan huruf (d) serta jika ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerja.</p> | <p>Agar ketentuan ini bisa berlaku secara efektif maka seharusnya ada pengaturan mengenai sanksi bagi perusahaan yang tidak berbadan hukum. Rumusannya adalah “bagi perusahaan yang tidak berbadan hukum diancam dengan sanksi administrasi yakni berupa dicabut izinnya atau pembekuan perusahaan”.</p> <p>Rumusan ini harus diberi penjelasan, bagaimana hubungan hukum yang beralih menjadi hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja. Apakah dibuat perjanjian baru atau perjanjian yang lama secara otomatis berlaku.</p> |
|---|---|

Sumber : diolah sendiri

## 2. Melakukan Sinkronisasi antara Permenaker No.19 Tahun 2012 dengan Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan .

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 dikeluarkan sebagai peraturan pelaksana dari Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan sekaligus menyatakan tidak berlaku lagi Kepmenkaertrans Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 dan Kepmenakertrans Nomor KEP.220/MEN/X/2004. Sebagai peraturan pelaksana seharusnya materi muatan Permenakertrans tidak lebih luas dari peraturan di atasnya. Oleh karena rumusan/norma yang terdapat di dalam Permenakertrans perlu juga direvisi.

Norma di dalam Permenakertrans yang perlu diselaraskan dengan Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah Pasal 3 ayat (2) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; Bahwa adanya aturan yang mengharuskan penentuan pekerjaan yang utama dan pendukung makin jelas di dalam Permenakertrans, tetapi dengan adanya ketentuan Pasal 4 ayat (1) Permenakertrans yang menyatakan bahwa Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha

masing-masing. Artinya kewenangan untuk menentukan alur kegiatan diserahkan kepada perusahaan pemberi kerja akan dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan. Seharusnya kewenangan itu dilakukan oleh suatu badan yang independen atau lembaga tripartit dalam ketenagakerjaan agar alur kegiatan yang menggambarkan kegiatan penunjang dan kegiatan inti dibuat lebih objektif.

Selanjutnya perlu dihapus ketentuan Pasal 15 dan 19 Permenaker karena materinya tidak memperhatikan Putusan MK No.27/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa hubungan kerja tidak boleh didasarkan pada PKWT jika pekerjaan tidak sesuai dengan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 15 menyebutkan bahwa Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Sedangkan Pasal 19 huruf c memuat hal yang sama yakni hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Artinya masih diberikan peluang membuat perjanjian dengan PKWT meskipun akan bertentangan dengan jenis pekerjaan yang seharusnya dengan PKWTT.

Untuk Perjanjian penyedia jasa, terutama Pasal 29 yang memuat “Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap” harus direvisi bunyi yang masih membolehkan perjanjian dengan PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, seharusnya ditegaskan tidak boleh dibuat perjanjian dengan PKWT apabila pekerjaan yang dilakukan bersifat terus-menerus ada atau tetap. Dengan dilakukannya sinkronisasi peraturan mengenai *outsourcing* diharapkan akan tercipta hukum yang dapat menjamin kepastian hukum bagi pekerja sehingga dapat memberikan perlindungan dengan baik kepada para pihak dalam hubungan kerja.

3. Di dalam setiap Perjanjian kerja sama antara Pemberi kerja dengan Perusahaan penerima pekerjaan seharusnya memuat klausula yang menekankan adanya



kewajiban perusahaan penerima pekerjaan tetap mempergunakan pekerja yang ada apabila terjadi peralihan perusahaan penerima pekerjaan.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Pengaturan tentang alih daya (*outsourcing*) sebagaimana terdapat di dalam UU Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam 3 aspek yaitu aspek normatif, aspek konseptual dan aspek praktis. Dilihat dari rumusannya pengaturan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan mengandung kontradiksi antar konsep (*contradictio adconceptio*). Pada prinsipnya konsep yang diusung di dalam UU Ketenagakerjaan adalah jaminan perlindungan bagi pekerja dengan tujuan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap hak-hak pekerja (*the right to be exploited*). Sedangkan secara konseptual sebagaimana terdapat pada Pasal 65 dan 66, pengaturan *outsourcing* secara tidak langsung tersirat sebagai upaya eksploitasi pekerja oleh majikan/perusahaan pemberi kerja maupun oleh perusahaan pemborong dan atau perusahaan penyedia jasa, karena tidak ada jaminan bagi kelangsungan mendapat pekerjaan atau hak untuk mendapat kehidupan yang layak bagi pekerja.
2. Konsep hubungan kerja yang terdapat pada *outsourcing* pekerjaan (Pasal 65 UU Ketenagakerjaan) hampir menyerupai konsep hubungan kerja yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 15 karena hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan antara perusahaan pemborong dengan pekerja sehingga terpenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah, sedang konsep hubungan kerja dalam *outsourcing* pekerja (Pasal 66) terdapat sifat hubungan yang tidak simetris dengan ketentuan Pasal 1 angka 15. Hubungan antara pekerja dengan pemberi pekerja tidak jelas hubungan apa namanya karena hanya terdapat satu unsur yakni “pekerjaan”, sedangkan dengan perusahaan penyedia jasa terdapat dua unsur yakni “perintah kerja dan upah”. Ketidakjelasan konsep hubungan kerja pada Pasal 66 mengakibatkan ketidakjelasan pada perlindungan kepada pekerja, apalagi adanya ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf c yang mengalihkan tanggung jawab perlindungan dan syarat-syarat kerja dari perusahaan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja kepada perusahaan jasa pekerja.

3. Konsep Pengaturan yang ideal :
  - a. Konsep pengaturan *outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan belum merupakan konsep yang ideal. Akan tetapi dengan keluarnya Putusan MK No.27 Tahun 2011 cukup menutup kekurangan UU Ketenagakerjaan khususnya dalam penerapan hubungan kerja yang memberikan kewajiban menerapkan Perjanjian Kerja waktu Tetap dan memberikan pengalihan perlindungan kepada pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment/TUPE*) jika terjadi peralihan perusahaan *outsourcing*. Namun demikian tetap diperlukan revisi terhadap ketentuan Pasal 65 dan 66 karena Putusan MK hanya menyangkut sebagian kecil dari persoalan *outsourcing*. Oleh karena itu revisi terhadap pengaturan *outsourcing* dilakukan agar tercipta kepastian hukum sehingga dapat memberikan perlindungan kepada pekerja. Untuk itu sistem *outsourcing* yang akan diatur harus memperhatikan prinsip-prinsip *good outsourcing governance*, yakni :
    - a. Perlindungan hukum.
    - b. Nondiskriminasi.
    - c. Pekerja harus dianggap sebagai subjek bukan objek dalam hubungan kerja.
    - d. *Benefit and welfare* dari pekerja.
    - e. Hubungan kerja yang berkesinambungan.
    - f. Pengalihan perlindungan terhadap pekerja.
  - b. Perlu penekanan kepada perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima pekerjaan agar mencantumkan klausul dalam perjanjian kerja sama yang mereka buat “bahwa pekerja yang ada pada perusahaan penerima pekerjaan akan tetap dipekerjakan jika suatu saat terjadi perubahan perusahaan penerima pekerjaan”. Hal ini bermaksud agar terdapat kepastian kelangsungan bekerja meskipun terjadi peralihan perusahaan.

## B. Saran

1. Kepada Pemerintah :
  - a. Perlu melakukan pengkajian secara komprehensif terhadap UU Ketenagakerjaan karena banyak hal yang perlu diperbaiki. Tim

Revisi yang sudah dibentuk hendaknya diberdayakan dan didesak agar secepatnya menyelesaikan tugasnya. Tim tersebut seharusnya memperhatikan kaidah pembentukan peraturan perundang-undangan.

- b. Penentuan dan pembuatan alur kegiatan bahwa pekerjaan itu bukan pekerjaan utama, sebagaimana yang diamanatkan oleh Permenaker No.19 Tahun 2012, pada kenyataannya dilakukan perusahaan pemberi kerja itu sendiri. Seharusnya justifikasi tersebut dilakukan oleh sebuah lembaga independen untuk dapat memetakan alur kegiatan secara lebih objektif.
  - c. Pemerintah perlu membuat peraturan khusus tentang *outsourcing* yang mencakup pengertian, fungsi dan tata cara pelaksanaannya secara rinci, sehingga lebih jelas konsep normanya sehingga ada kepastian hukum serta mampu melindungi hak-hak pekerja Indonesia, tanpa mengesampingkan kepentingan pengusaha, demi mencapai masyarakat adil dan makmur.
2. Kepada Pemerintah dan DPR
- a. Pengaturan *outsourcing* yang perlu dibenahi adalah berkaitan dengan rumusan *outsourcing dan konsep hubungan kerja* dalam UU Ketenagakerjaan, terutama pada Ketentuan Umum menyangkut dengan istilah yang digunakan agar tidak menimbulkan multitafsir, revisi terhadap Pasal 65 agar lebih jelas, sedangkan Pasal 66 dibuat rumusan yang jelas mengenai bentuk hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan norma Pasal 66 ayat (2) huruf c diubah untuk memberi penegasan bahwa pemberi kerja juga bertanggung jawab kepada pekerja. Dibuat norma yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar persyaratan *outsourcing*.
  - b. Dilakukan sinkronisasi peraturan *outsourcing* mulai UUD 1945, UU sampai pada peraturan pelaksanaannya agar tercipta kepastian hukum.

3. Kepada peneliti selanjutnya : penelitian ini bersifat normatif, belum sepenuhnya dapat menjawab berbagai macam persoalan di dalam hubungan kerja *outsourcing*, baik itu menyangkut pengaturan, sinkronisasi antara peraturan perundang-undangan tentang *outsourcing* baik secara vertikal maupun secara horizontal, oleh karena itu kiranya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang bersifat empiris.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manan, 2009, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta
- Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 1995
- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- , 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung, Citra Aditya Bhakti
- Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 1984
- Abdul Latif dan Hasbi Ali, *Politik Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika 2010.
- Agus Sodono, *Hukum Perburuhan dari Masa ke Masa*, PT Pustaka Cidesindo Jakarta, 1996
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian, Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta: LaksBang Mediatama, 2008
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010
- , *Outsourcing dan Pkwt Dalam Sistem Hubungan Kerja Merupakan Gejala Kebijakan Fleksibilitas Ketenagakerjaan*
- , *Transfer of Understanding Protection Employment (TUPE) dan Jaminan Perlindungan Hukum Pada Pekerja Outsourcing*, Prosiding, Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan FH Universitas Brawijaya Malang, 2013
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum, Suatu kajian Filosofis dan sosiologis*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002.
- , *Keterpurukan Hukum di Indonesia, Penyebab dan solusinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005
- Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, Amzah, Jakarta
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2003

- Anton M. Mulyono, dkk Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- ....., *Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan*, Prosiding, FH Brawijaya Malang, 2013
- A. Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika Dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994
- Bani Situmaorang, *Kompendium Hukum Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional. Jakarta, 2012
- Bagir Manan, *Kekuasaan Kehakiman di Indonesia dalam UU No. 4 Tahun 2004*, FH UII Press, Jogjakarta , 2007
- , *Teori dan Politik Konstitusi*, Fakultas Hukum UII Press, Yogyakarta, 2004
- , *Dasar-dasar Perundang-undangan Indonesia*, In-Hill-Co, Jakarta, 1992
- Bachsani Mustofa, *Sistem Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Citra Aditya Bandung Bhakti, 2001
- Bani Situmorang, *Kompendium Hukum Ketenagakerjaan* , BPHN Jakarta, 2012.
- Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Bryan A Gamer (ed), *Blak's Law Dictionary, Eight Edition*, A Thomson Business, 2004
- Burhanuddin Ali SDB dan Nathaniela Stg, *60 contoh Perjanjian (Kontrak)*, Hi-Fest Publishing, Jakarta, 2009
- Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2004
- CF.Strong, *Konstitusi-konstitusi Modern, kajian tentang Sejarah dan bentuk-bentuk Konstitusi Dunia*, diterjemahkan dari *Modern Political Constitution: an Introduction to the Comparative Study of Their History and Existing Form*, NuansaMedia dan Nusa Media, Bandung, 2004
- Celia Mather, *Menjinakkan Sang kuda Troya, Perjuangan serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/outsourcing*. TURC, Jakarta. 2009

- Dian Agung Wicaksono dan Mochammad Adib Zain, *Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan Outsourcing di Indonesia :Diskursus Norma dan Implementasi Norma*, Prosiding, Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan FH Universitas Brawijaya Malang, 2013
- Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum, Sebuah Sketsa*, Refika Aditama, Bandung, 2003
- E. Utrecht, *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Ichtiar, Jakarta, 1966
- E. Fernando M.Manulang, *Menggapai Hukum Berkeadilan, Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai*, Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2007
- Elly Erawati, Bayu Seto Hardjowahono dan Ida Susanti (editor), *Beberapa Pemikiran tentang Pembangunan Sistem Hukum Nasional Indonesia, Liber Amicorum Untuk Prof. Dr. CFG. Sunaryati Hartono, S.H.*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2011.
- Frans Magins- Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta, 1999
- Faisal A. Rani, *Fungsi dan Kedudukan Mahkamah Agung Sebagai Penyelenggaraan Kekuasaan Kehakiman Yang Merdeka Sesuai Dengan Paham Negara Hukum*, Syiah Kuala University Press, Banda Aceh, 2009
- FX.Djumialdji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- Haula Adolf, *Arbitrase Komersial Internasional*, Cetakan kedua, Rajawali, Jakarta, 1993
- Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum*, penerjemah Siwi Purwandari, Nusa Media, Bandung, 2010.
- , *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Empirik-Deskriptif*, penerjemah Somardi, Rimdipress, 1995. *Stufen Theori* disebut juga dengan teori Piramida, dan *Stufenbau Des Rechts*.
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008
- Harry Alexander, dalam Sophia Hadyanto (editor), *Paradigma Kebijakan Hukum Pasca Reformasi, Dalam Rangka Ulah ke-80 Prof.Solly Lubis*, Sofmedia, Jakarta, 2010



- HP Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, 2000
- Herlin Budiono, *Asas-asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia, Hukum Perjanjian Berlandaskan asas-asas Wigati Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- Herman Bakir, *Kastil Teori Hukum*, Indeks, Jakarta, 2005
- Ilhami Bisri, *Sistem Hukum Indonesia, Prinsip-Prinsip & Implementasi Hukum di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004
- Imam Siahputra Tunggal. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Harvarindo, Jakarta. 2007
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1987
- ILO, *Seri Rekomendasi Kebijakan Kerja Layak dan Penanggulangan Kemiskinan di Indoensia, dimensi Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Makro dan Sektoral*, Jakarta, 2004.
- , *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994
- Jafar Suryomenggolo, *Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Apa, siapa dan Bagaimana*, cet ke II, 2007, TURC, Jakarta
- James W. Nickel, *Making Sense of Human Rights Philosophical Reflection on the Universal Declaration of Human Rights*, University of California Press, Berkeley, Los Angles, London, 1987
- Jazim Hamidi, dkk, *Optik Hukum Peraturan Daerah Bermasalah, Menggagas Peraturan Daerah Yang Responsif dan Berkesinambungan*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2011
- Jeremy Bentham, *Teori Perundang-undangan: Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana*, terjemahan dari *The Theory of Legislation*, oleh N.M Tripathi Private Limited, Bombay, terjemahan oleh Nurhadi, Nusa Media dan Nuansa, Bandung, 1979
- JJ. H. Bruggink alih bahasa Arief Sidharta, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996
- Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Konfederasi SBSI, Jakarta, 2004
- Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta: Konstitusi Press, 2005.

- , *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia*, PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2007
- Jimmy Joses Sembiring, 2011, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi)*
- John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge, Massachusetts : The Belknap Press of Harvard University Press, 1971.
- J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Juhaya S.Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, Pustaka Setia, Bandung, 2011.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke 3, Grafindo Persada Jakarta, 2003
- , *Pengantara Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000
- , *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Radja Garfindo, Persada, Jakarta
- Lili Rasyidi, *Dasar-Dasar Filsafat Hukum*, Alumni, Bandung, 1985
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Pramita Offset, Jakarta, 2008
- LJ. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, cetakan kedua puluh sembilan, 2010.
- Lawrence Friedmann, *Teori Dan Filsafat Hukum, Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum (Bag 1)*, Jakarta, Rajawali Pres, 1990
- , *Teori dan Filsafat hukum, Hukum dan Masalah-masalah Kontemporer*, Susunan III, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta, 1990
- Kamal Halili Hasan, *Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial di Malaysia, Fakulti of Undang-undang*, Universiti Kebangsaan Malaysia, makalah disampaikan pada Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Malang, Fakultas Hukum Brawidjaya Malang, 30-31 Oktober 2013
- Kartini Mulyadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Raja Grafindo, Jakarta, 2004
- Khairani, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Bahan Ajar, Fakultas Hukum Universitas Andalas 2013.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Madar Maju Bandung, 1999.

- Martiah, *Mahkamah Konstitusi, Dari Negrative Legislature ke Posistive Legislature?*, KOnstitusi Press, Jakarta
- Mahmuddi Khan, *Labour Adminstration Profile on the Philippines*, ILO Asia & Pasific Regional Center for Labour Admistration, Bangkok, 1989
- Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya*, Kanisius, 1988
- , *Ilmu Perundang-Undangan, Jenis ,fungsi, dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta, cetakan kedelapan, 2010
- , *Sinkronisasi dan Harmonisasi dalam Pembentukan Peraturan Perudang-undangan, dalam Proseding Seri Diskusi Ahli dan seminar Nasional, memperbaiki Kualitas Pembuatan Undang-undangan di Indonesia*, The Habibie Center dan Hans Seidel Fondation, Jakarta, 2007
- Moh.Mahfud MD. *Politik Hukum di Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, 2009
- Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni Bandung, 1994
- Mochtar Pakhpahan dan Ruth Damaihati Pakhpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No.13 Tahun 2003*, PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2003
- Mochtar Kusumaatmadja dan Arief B. M Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum: Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Buku I, Alumni, Bandung, 2000
- Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak, Memahami kontrak dalam persfektif Filsafat, Teori, Dogmatik dan Praktik Hukum*, Mandar maju, Bandung, 2012
- Munir Fuady, *Teori-teori Besar (Grand Thoery) dalam Hukum*, Kencana, Media Group, Jakarta, 2013,
- Mukti Fajar dan Yulianto, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Fajar, Jogyakarta, 2010
- M. Isnaini, *Hipotek Pesawat Udara di Indonesia*, Dharma Muda, Surabaya
- , *Hukum Perikatan dalam era Perdagangan Bebas*, FH. Unair Surabaya
- M. Tahir Azhary, *Negara Hukum Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Priode Negara Madinah dan Masa Kini*, Bulan Bintang, Jakarta, 1992

- Nur Chanifah, *Sistem Upah (Ujrah) yang berkeadilan Menurut Islam, Prosiding Ketenagakerjaan*, FH Brawijaya Malang, 2012
- Notonagoro, *Politik Hukum dan Pembangunan Agraria*, Bina Aksara, Jakarta, 1984
- Padmo Wahyono, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, cet. II.
- , *Beberapa Teori Ketatanegaraan Prof Djoko Sutono*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1984.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Group, Jakarta, 2008
- , *Penelitian Hukum, Kencana*, Jakarta, 2010
- Peter Salim, Yeny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, 2003.
- Peter de Cruz, *Perbandingan Sistem Hukum, Civil Law, Common Law dan Socialist Law*, terjemahan oleh Narulita Yusron, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2010
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Philippe Nonet & Philip Zelnick, *Hukum Responsif, pilihan di Masa Transisi (terjemahan)*, Huma, Ford Foundation, 1978
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Grafindo Litera Media, Yogyakarta, 2007
- Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006
- R. Siti Zuhro dkk, *Kisruh Peraturan Daerah : Mengurai Masalah & Solusinya*, Ombak dan The Habibie Center, Yogyakarta, 2010
- Saldi Isra, *Pergeseran Fungsi Legislasi, Menguatnya Model Legislasi Parlementer dalam Sistem Presidensial Indonesia*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta. 2010.
- dkk, *Prosiding Seri Diskusi Ahli dan seminar Nasional, Memperbaiki Kualitas Pembuatan Undang-undang di Indonesia*, The Habibie Center dan Hans Seidel Foundation, Jakarta, 2007
- Salim, HS, 2009, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.

- SF.Marbun, 1997, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, Liberty, Jogjakarta.
- , *Hukum Administrasi Negara 1*, FH-UII Press, Yogyakarta, 2012.
- Sjachran Basah, *Upaya Administratif*, Citra Adytia Bandung, 1996
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum, Alumni*, Bandung, 1986
- Soetojo Prawirohamodjojo, dan Martalena Pohan, *Hukum Perikatan*, Bina Ilmu, Surabaya
- Sudargo Gautama, *Pengertian tentang Negara Hukum*, Alumni Bandung, 1983
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*. Liberty, Yogyakarta, 2007
- Sunaryati Hartono, CFG, Sunaryati Hartono, C.F.G, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Alumni Bandung, 1991.
- Supardan Modeong, *Teknik Perundang-Undangan di Indonesia*, Perca, Jakarta, cetakan kedua , 2005
- Suyud Margono, *ADR (alternative dispute resolution) dan Arbitrase*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004
- Surya Tjandra, *Hubungan Kerja, dalam Makin Terang Bagi Kami belajar Hukum Perburuhan*, TURC, 2006.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta, 1986
- dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT Rajawali Pers, Jakarta, 1985
- Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya, Jkt, Paramita, 1980
- Sentanoe Kertonegoro, *Kebebasan Berserikat (Freedom of Association)*, YTKI, Jakarta, 1999
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan industrial, hubungan antara pengusaha dan pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, 1999.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishings, 2006.
- , *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publishing, Jakarta, 2005

-----, *Outsourcing dan perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, DSS Publishing, 2006.

Siti Zaharah Jamaluddin, *Undang-undang Hubungan Perusahaan di Malaysia*, edisi 2, Kuala Lumpur Penerbit Universitas Malaya. 2011.

Subekti, *Hukum Perjanjia*, Intermasa, Jakarta, 2005

-----, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, 1977

Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999

Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1997

Sekretariat Jenderal DPR RI, *Proses Pembahasan Rancangan UU tentang Ketenagakerjaan*, Buku 1

Siti Sundari Rangkuti, *Hukum Lingkungan dan Kebijakan Lingkungan Nasional*, Edisi ketiga, Airlangga University Press, Surabaya, 2005

Surya Tjandra, *Hubungan Kerja, dalam Makin Terang Bagi Kami belajar Hukum Perburuhan*, TURC, 2006.

Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010

Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius , Yogyakarta, 1982.

Wicipto Setiadi, *Harmonisasi Pembentukan Undang-undang, Proseding Seri Diskusi Ahli dan Seminar Nasional, Memperbaiki Kualitas Undang-undang di Indonesia*, The Habibie Center dan Hanns Seidel Fondation, Jakarta

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2007

Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Cet.8, Jakarta, 2010

Zainuddin Ali, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika

Zairin Harahap, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Edisi Revisi*, PT. Radja Grafindo, Jakarta

Jurnal/disertasi/Makalah

- A.Hamid S Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintah Negara*, Disertasi, Universitas Indonesia, Jakarta, 1990
- , *Teori Perundang-undangan Indonesia*, Pidato Pengukuhan Guru Besar pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 1992.
- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Disertasi, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001
- , *Ketidakpastian Hukum Pengaturan Outsourcing dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003*, Jurnal Legislasi Indonesia Terakreditasi, Direktorat Jenderal peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta, Vol. 8 No.3 September 2011
- Asriwijayanti, *Tinjauan Yuridis tentang Kontrak Kerja*, Laporan Penelitian, 2003
- , *Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Jurnal Hukum Bisnis Vol 22 Jan-Peb 2003*, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, Jakarta, 2003
- Andari Yuriko Sari, *Hubungan Kerja dan Outsourcing*, makalah disampaikan pada Forum Konsultasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bogor, 27 November 2010
- Asri Wijayanti, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, Disertasi, PPS Universitas Airlangga, 2011
- , makalah, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan*, Universitas
- , *Perlindungan Hukum bagi pekerja di Perusahaan swasta*, Perspektif Hukum, 2003, Vol. 2 No.2
- , *Perlindungan Hukum Bagi pekerja yang di PHK karena melakukan Pelanggaran*, Dinamika Hukum. 2004 Th X No.21
- , *Perlindungan Hukum Bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan Berat*, Legality, 2005 vol 13 No 1
- , *Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena adanya Perubahan di Perusahaan*, Dialektika 2005 vol.4 No.1

- , *Perlindungan Hukum Bagi TKI berdasarkan Kepmenaker No. Kep 104-A/Men/2002*, Dialektika 2003, vol 2 No.1
- , *Kendali Alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi TKI*, Yustika Vol 7 No.1.2004
- , *Perlindungan Hukum bagi pekerja perempuan dengan system putting out*, Perspektif Hukum Vol 4 No.2 Muhamadiyah Surabaya, 2005.
- Bagir Manan, *Konsistensi Pembangunan Nasional dan Penegakan Hukum*, Makalah pada Musyawarah Umum Warga (MUW) VI Ikatan Sarjana Katolik Indonesia (ISKI), Semarang, Tanggal 16 Desember 1997.
- Budiman Ginting, *Kepastian Hukum dan Implikasinya terhadap Pertumbuhan Investasi di Indonesia*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Dalam Bidang Ilmu Hukum Investasi Pada Fakultas Hukum, Diucapkan Di Hadapan Rapat Terbuka Universitas Sumatera Utara Gelanggang Mahasiswa, Kampus USU, 20 September 2008.
- Buku 1, *Proses Pembahasan Rancangan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*, Sekretariat Jenderal DPR-RI, Jakarta
- Efendi, *Keterpaduan Penegelolaan Sumber Daya Alam di Aceh*, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang. 2014
- DepnakerTrans , *Menpower*, Volume 8, No.4 Juli-Agus 2013
- Departemen P & K, *Kamus besar bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989
- Dalam *Hubungan Industrial dan Organisasi Ketenagakerjaan dalam Perspektif PJPT II, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI) dan Frederich-Ebert-Stiftung (FES) 1994*
- Husen Alting, *“Pengakuan dan Perlindungan Hak Masyarakat Adat atas Tanah di Maluku Utara: Perspektif Dinamika Hukum di Era Otonomi Daerah”*, Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang.2006
- I Nyoman Putu Budiarta, *“Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing ditinjau dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum dan Hak Asasi Manusia”*, Disertasi, FH Brawijaya, Malang.2012
- Khairani, *Peranan Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Hak Pekerja*, Makalah, Fakultas Hukum Unand Padang, 2007.
- , *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang*, Jurnal



- Mahkamah, Vol.1 No.2 Oktober 2009 (ISSN 1979-7427), Fak.Hukum UIR -Pekanbaru
- , *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*, Jurnal Mahkamah, Vol.1 No.1. April 2008 (ISSN 1979-7427), Fak.Hukum UIR -Pekanbaru
- , *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya ) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya*, Jurnal Kanun No 56 Edisi April 2012, FH Unsyiah Banda Aceh, 2012,
- , Makalah, *Ketidakpastian Hukum Hak Pekerja Alih Daya (outsourcing) Ditinjau dari Perumusan Pengaturan Outsourcing dan Konsep Hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan*, FH Unand, Padang, 2013
- , Makalah, *Analisis Permasalahan Outsourcing dari Perspektif dan Penerapannya*, disampaikan pada Sosialisasi Tata Cara Perizinan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Oleh Ditjen PHI Kemenerkertrans RI, Bukittinggi, Tanggal 22 Februari 2012.
- Lalu Husni, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawidjaya, Malang, 2010
- Mahfud MD, *Perkembangan Politik Hukum, Studi tentang Pengaruh Konfigurasi Politik terhadap Produk Hukum di Indonesia*, Disertasi, Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1997
- , Arah Politik Hukum Pasca Perubahan UUD 1945, makalah yang disampaikan pada Acara Studium Generale di Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, 30 Maret 2007
- Mochtar Kusumaatmadja, *Pemantapan Cita Hukum dan asas-asas hukum Nasional di Masa Kini dan Masa yang akan datang*, Makalah, Jakarta, 1995
- M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, 021-969X. Vol.2, No.2 . 2006.
- Moch Syamsudin, *Pemahaman Outsourcing di Indonesia*, Yustitia, Vol 1 no. 2, 2007
- Nova Asmirawati, *Pekerja Outsourcing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan*, Jurnal Legislasi Indonesia, Terakreditasi, Jakarta, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM RI, Vo. 8 No.3 September 2011

- Philipus M.Hadjon, 1994, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Simposium Politik, Hak Asasi Manusia dan Pembangunan Hukum*, Lustrum VIII, Universitas Airlangga Surabaya
- Philip Babcocks, 1993, *A Merriam webster's third new international dictionary of the English language un a bridged*, Merriam Webster inc, publishers, Springfield, massa chusetts, U.S.A. p. 921.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994 Payaman J. Simanjutak, 2004, "Reformasi system pengupahan nasional ", *Informasi Hukum Vol. 5 Tahun VI*.
- R.Irianto Simbolon, Direktur Persyaratan Kerja, Kesejahteraan, dan Analisis Diskriminasi Ditjen PHI dan Jamsos Kemenakertrans Disampaikan pada acara: *Sosialisasi Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh* Februari 2012 di Bukittinggi
- Rumainur, 2011, Disertasi, *Outsourcing" Dan Implikasinya Ke Atas Pekerja: Kajian Perundangan Di Indonesia*, Program Pascasarjana Universitas Kebangsaan Malaysia
- Rumainur, *Implikasi (Mudarat) Outsourcing*, Harian Sumut Pos, 2012
- S.F. Marbun, *Negara Hukum dan Kekuasaan Kehakiman*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, No. 9 Vol 4-1997
- Shinta Agustina, *Asas Lex Specialis derogate Legi Generali dalam Penegakan Hukum Pidana*, Disertasi, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, 2014.
- Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, dalam Jurnal Informasi Hukum, Departemen Kehakiman, Vol. 2 Tahun VI – 2004
- Stephen J.Frenkel dan David Peetz, *Globalisasi and industrial Relations in East Asia : A Three Country Comparasion*, Industrial relations Journal, vol 37 No.3 (July) 1998, Blackwell Publisher, California
- Sofi Sofiyah, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi*, Vol.7 no.2 Juni 2006, FH Unpas Bandung
- Suhariyono, *Peningkatan Kualitas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 4. No. 2 - Juni 2007, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI

Takdir Rahmadi, *Mediasi Sebagai Proses Penyelesaian Sengketa: Upaya Pelembagaannya dan Peran Fakultas Hukum Indonesia*, Pidato Ilmiah Dies Natalis Ke-50 Fakultas Hukum Universitas Andalas.

T.M Radhi, *Pembaruan dan Politik Hukum dalam Rangka Pembangunan Nasional*, dalam Majalah Prisma No. 6.Tahun II, Desember 1973

Yuliandri, *Jurnal Konstitusi*, Vol.II No.2 November 2009, Pusako Universitas Andalas, Padang, 2009.

Yuslim, Ringkasan Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, 2014

Zaelani, *Naskah Akademik Dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan Menurut Undang-undang No.12 Tahun 2011*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 8 No.4, Desember 2011, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

website

<http://www.nakertrans.go.id/newsdetail.php.id>, diakses 30 Mei 2011

<http://ahmad.rajafi.wordpress.com/2011/01/31/standar-upah-yang-adil>, diakses 31 Januari 2014

<http://www.antarajatim.com/lihatberita/109271/fspmi-pemenjaraan-upah-minimum-jadi-kado-mayday>, diakses 11 Desember 2013

[hukumonline.com/berita/baca/lt52fb5e948775e/serikat-pekerja-tuntut-permenaker-upah-dicabut](http://hukumonline.com/berita/baca/lt52fb5e948775e/serikat-pekerja-tuntut-permenaker-upah-dicabut), 26 maret 2014

Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum Ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, [http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/outsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php). 29 Mei 2005. diakses 20 Juni 2010

<http://www.wikimu.com/News/Print.aspx?id=5593>, diakses 17 Januari 2014 pukul 13.30

<http://www.metrotvnews.com/metronews/read/2013/11/05/6/192521/KSPI-Pemerintah-masih-Berpihak-pada-Kebijakan-Upah-Murah>, diakses, tgl 9 Desember 2013 jam 14.23.

Agus Guntur, <http://St.ekpi.ac.id>; e-mail: [progrmm\\_mm@stekpi.ac.id](mailto:progrmm_mm@stekpi.ac.id), diakses 17 Maret 2014

Herdiansyah Alamsah, [www.antarkaltim.com/berita/18888/buruh-pekerjadankaryawan](http://www.antarkaltim.com/berita/18888/buruh-pekerjadankaryawan) diakses 30 Maret 2014

Kompas, 12 Februari 2014

Pikiran Rakyat, *Fleksibilitas Kerja di sejumlah Negara*, 1 Mei 2006

Ira Puspa Dewi, *Buruk Muka Buruh dibelah*, Tempo, 16 April 2006

TV One, Apa Kabar Indonesia

## Glosarium

Perdebatan mengenai keberadaan *outsourcing* di dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) masih berlangsung meski sudah ada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) tidak berlaku lagi. Berarti Putusan MK tersebut belum bisa menjawab keinginan pekerja/buruh untuk menghapus *outsourcing*, sehingga masih terjadi berbagai demonstrasi untuk menuntut penghapusan *outsourcing*. Pengaturan *outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengikuti prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan dalam penyusunan dan pembahasan RUU-nya, sehingga normanya mengandung kontradiksi antar konsep (*contradictio adconceptio*). Beberapa rumusannya bertentangan dengan UUD 1945 dan

UU lainnya yang berkaitan dengan perlindungan kepada pekerja, bahkan dengan pasal-pasal yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan itu sendiri. Padahal prinsip yang diusung di dalam UU Ketenagakerjaan adalah jaminan perlindungan bagi pekerja dengan tujuan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap hak-hak pekerja (*the right not to be exploited*). Konsep hubungan kerja pada Pasal 65 sejalan dengan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan dapat terpenuhi unsurnya yakni adanya unsur pekerjaan, unsur perintah dan unsur upah. Sedangkan pada Pasal 66 konsep hubungan kerja dalam *outsourcing* pekerja terdapat sifat hubungan yang tidak simetris dengan ketentuan Pasal 1 angka 15. Hubungan antara pekerja dengan pemberi pekerja tidak jelas hubungan apa namanya karena hanya terdapat satu unsur yakni “pekerjaan”, sedangkan dengan perusahaan penyedia jasa terdapat dua unsur yakni “perintah kerja dan upah”. Ketidakjelasan konsep hubungan kerja pada Pasal 66 tersebut mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum sehingga mengakibatkan ketidakjelasan pada perlindungan kepada pekerja, apalagi adanya ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf c yang mengalihkan tanggung jawab perlindungan dan syarat-syarat kerja dari perusahaan pemberi kerja/perusahaan pengguna pekerja kepada perusahaan jasa pekerja. Agar pengaturan *outsourcing* dan hubungan kerja dapat menjamin kepastian hukum maka perlu dilakukan revisi terhadap ketentuan Pasal 65 dan 66. Untuk itu sistem *outsourcing* yang akan diatur harus memperhatikan prinsip-prinsip *good outsourcing governance*, yakni: a. Perlindungan hukum, b. Nondiskriminasi, c. Pekerja harus dianggap sebagai subjek bukan objek dalam hubungan kerja, d. *Benefit and welfare* dari pekerja, e. Hubungan kerja yang berkesinambungan. f. Pengalihan perlindungan terhadap pekerja.

Tentang Penulis :



Khairani, Lahir di Pasaman, pada tanggal 11 Desember 1963. Menyelesaikan S1 pada Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang pada tahun 1988, Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran Tahun 2000 dan Program Doktor pada Universitas Andalas Padang pada Tahun 2015. Sejak Tahun 1989 menjadi Staf Pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Andalas mengajar Mata Kuliah Hukum Administrasi Negara, Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, Hukum Peradilan Tata Usaha Negara, Hukum Kepegawaian, Hukum Agraria, Hukum Perizinan. Saat ini juga mengajar pada S2 dan Program S2-Fakultas Hukum Universitas Riau. Juga pernah mengajar pada FH Universitas Islam Riau. Beberapa tulisan ilmiahnya pernah dimuat pada Jurnal terakreditasi Nasional antara lain pada Jurnal KONstitusi Mahkamah Konstutsi, Jurnal Dinamika Hukum Universitas Jendral Soedirman, Jurnal Kanun Aceh dan Jurnal Mahkamah FH UIR.

