

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan ketenagakerjaan 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. Hal ini dimaksud 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.<sup>1</sup>

Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 mengatakan bahwa, ”Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Berdasarkan konstitusi, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi. Artinya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik.

---

<sup>1</sup> Penjelasan Umum Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Persamaan ini termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat demi mencapai penghidupan yang layak.

Permasalahan muncul ketika jumlah sumber daya manusia yang tidak berbanding lurus dengan jumlah kesempatan kerja yang ada. Apalagi tingkat pertumbuhan penduduk Indonesia cukup tinggi dengan persentase 1,49 % pada tahun 2010.<sup>2</sup> Prosentase ideal untuk negara dengan luas wilayah dan jumlah penduduk sebesar Indonesia sendiri adalah sebesar 0.5 %. Tentunya hal ini sangat berpengaruh pada semakin rendahnya kesempatan kerja. Sulitnya mencari pekerjaan saat ini membuat pekerja / buruh menerima saja pekerjaan yang ada walaupun tidak dipekerjakan secara layak. Hal ini lah yang membuat *outsourcing* atau yang dikenal juga sebagai pengalihan sebagian pekerjaan menjadi marak akhir – akhir ini.

*Outsourcing*, yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya, berarti pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing*, baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.<sup>3</sup> Pengakuan terhadap eksistensi *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam Pasal 64 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

---

<sup>2</sup> <http://sp2010.bps.go.id/index.php> diakses pada Selasa, 20 Maret 2012 pukul 9.35 WIB

<sup>3</sup> Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja (An Introduction to Outsourcing)*, Alihdaya Publishing, Jakarta, hlm. 12

lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja / buruh.

Berdasarkan Pasal 65 ayat (2) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencantumkan syarat – syarat yang harus dipenuhi agar suatu pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain yaitu :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Namun dalam prakteknya makin banyak kegiatan utama atau pekerjaan pokok yang tidak hanya sekedar kegiatan penunjang perusahaan yang di-*outsourcing*-kan, tentunya hal tersebut tidaklah sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh undang – undang. Pekerjaan pokok yang harusnya dilakukan oleh pekerja tetap atau pekerja kontrak tetapi kenyataannya dikerjakan oleh pekerja *outsourcing*.

Permasalahan mengenai *outsourcing* pun tak hanya berhenti sampai disitu. Konstruksi hukum dari sistem *outsourcing* sendiri dinilai sebagai suatu sistem perbudakan modern karena pekerja – pekerja tersebut “disewa” oleh pengguna dengan jumlah uang. *Outsourcing* sendiri merupakan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga jelas tidak menjamin adanya *job security*. Akibatnya kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di-*outsourc*e-kan. Ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Republik Indonesia

Tahun 1945 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.<sup>4</sup> Warga negara umumnya dan buruh / pekerja khususnya harus mendapatkan hak konstitusional berupa penghidupan yang layak yang dapat diperoleh dari pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak yang harus diterima dalam hubungan kerja.

Berdasar hal – hal yang telah disebutkan diataslah maka lahirlah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011 yang tentunya bertujuan untuk melindungi pekerja *outsourcing* yang menghendaki bahwa pekerjaan yang memiliki obyek tetap tak bisa lagi menggunakan jasa *outsourcing*.

Kehadiran produk hukum ini tentunya diharapkan memberikan dampak positif terhadap perubahan ketentuan bagi pekerja *outsourcing*. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulisan ini diberi judul “Kajian Yuridis Terhadap Ketentuan bagi Pekerja *Outsourcing* berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut bagaimanakah ketentuan bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011 ?

## **C. Tujuan Penelitian**

---

<sup>4</sup> Diperoleh dari [http://m.bi.go.id/NR/rdonlyres/D6A41FDF-DA50-474E-8F00-43C5F65D77D3/24912/FAQ\\_PBI\\_132512.pdf](http://m.bi.go.id/NR/rdonlyres/D6A41FDF-DA50-474E-8F00-43C5F65D77D3/24912/FAQ_PBI_132512.pdf), diakses pada Senin 17 September 2012 Pukul 11.52 WIB

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ketentuan bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis dan praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan masukan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan hukum di Indonesia khususnya mengenai ketentuan bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011

##### **2. Manfaat Praktis**

Maksud manfaat praktis adalah dari bahan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi semua pihak mengenai ketentuan bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan peraturan perundang – undangan sehingga dapat tercipta suasana kerja yang kondusif.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan pemeriksaan dari hasil – hasil penelitian yang ada, penulisan skripsi mengenai “Kajian Yuridis Terhadap Ketentuan Bagi Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011 ” belum pernah dilakukan, tetapi penulisan yang mendekatinya ada beberapa yakni :

1. Judul skripsi “Perlindungan Hukum yang Diberikan Oleh PT. PKSS kepada Pekerja *Outsourcing* yang ditempatkan di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta” ditulis oleh Dyah Hayu Tri Prasetyaningsih. Skripsi tersebut berbicara mengenai perusahaan yang memperkerjakan pekerja *outsourcing* haruslah memberikan perlindungan hukum, dalam penulisan tersebut PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta sebagai perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing* memberikan perlindungan mengenai kaitannya dengan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta.
2. Judul skripsi “Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) bagi Pekerja *Outsourcing* di Indonesia (suatu tinjauan yuridis)” ditulis oleh Nizar Rizky Pradana. Skripsi tersebut berbicara mengenai Jamsostek yang dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya sebagai hasil resiko – resiko ekonomi – sosial dari pekerjaan. Walaupun dalam praktek banyak pekerja *outsourcing* yang tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Hubungan hukum hanya terdapat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa namun akan lebih baik jika perusahaan pengguna jasa juga untuk menyediakan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja karena memperhatikan adanya asas “*Employer’s Liability*”, yaitu pertanggung-jawaban pengusaha kepada pekerjanya.

#### **F. Batasan Konsep**

## 1. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.<sup>5</sup>
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.<sup>6</sup>

## 2. Pekerja *Outsourcing*

- a. Pekerja

Pengertian pekerja menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah, “ Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

- b. *Outsourcing*

Pengertian *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> F. X. Djumaldji, S.H., M.Hum, 2005, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika Offset, Jakarta, hlm. 11

<sup>6</sup> *Ibid.*

### c. Pekerja *Outsourcing*

Setelah melihat pengertian pekerja dan pengertian *outsourcing* diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dimana pekerjaan tersebut merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)

### 3. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011

Putusan ini merupakan uji material yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berdasarkan permohonan pemohon Didik Suprijadi. Dalam amar putusannya Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pemohon untuk sebagian.

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus mengkaji norma – norma hukum positif berupa peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan Kajian Yuridis Terhadap Ketentuan Bagi Status Pekerja *Outsourcing*

---

<sup>7</sup> J. Satrio, S.H., 2001, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Cetakan Kedua, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.340, dalam Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, DSS Publishing, Jakarta, hlm. 2



Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011, seperti Undang – Undang, buku, dan literatur lain yang berkaitan dengan materi yang diselaraskan dengan data yang akan diperoleh sebagai data primer (data pendukung).

## 2. Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumen, yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan orang lain, yang sudah tersedia dalam bentuk buku – buku atau dokumen yang biasanya disediakan di perpustakaan, atau milik pribadi.

Dalam penelitian hukum, data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer diperoleh melalui peraturan perundang – undangan yang dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk mengetahui dan menganalisis ketentuan bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011 :

- 1.) Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang diamandemen, khususnya Pasal 27 ayat (2) tentang pekerjaan dan penghidupan yang layak

- 2.) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64 tentang dasar hukum *outsourcing*.
- 3.) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 65 ayat (2) tentang syarat – syarat yang harus dipenuhi agar suatu pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain
- 4.) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011, adalah putusan terhadap uji material yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan permohonan pemohon Didik Suprijadi. Dalam amar putusannya Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pemohon untuk sebagian.
- 5.) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh.
- 6.) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat – syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

7.) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

b. Bahan – bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum dan non hukum yang diperoleh dari buku, Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus hukum, hasil penelitian, dan internet.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

- a. Studi pustaka, dalam penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif. Cara pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari bahan hukum primer dan sekunder.
- b. Selain mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, juga disertai wawancara dengan narasumber yang mempunyai kompetensi dan relevansi dengan permasalahan ini yakni Bapak Rudjito S.H., M.H. selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **4. Analisis Data**

Bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian studi kepustakaan dan aturan perundang – undangan kemudian diolah menggunakan analisis kualitatif yang berarti analisis bahan hukum dibuat berdasarkan apa yang diperoleh dari kepustakaan secara tertulis. Bahan hukum yang telah dianalisis secara kualitatif tersebut ditarik suatu kesimpulan penelitian dengan metode berpikir deduktif, yaitu menarik

kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi.

#### H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan meliputi

Bab I : Pendahuluan, berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metode Penelitian dan Sistematika Skripsi.

Bab II : Pembahasan, dalam bab ini dibagi menjadi beberapa sub bab. Sub bab pertama adalah mengenai tinjauan umum perjanjian kerja yang terbagi menjadi unsur – unsur hubungan kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, macam – macam perjanjian kerja, dan berakhirnya perjanjian kerja. Pada sub bab kedua membahas mengenai tinjauan umum tentang *outsourcing* yang terbagi menjadi pengertian *outsourcing*, pihak – pihak dalam *outsourcing*, macam – macam *outsourcing*, dan syarat - syarat pelaksanaan *outsourcing*. Sub bab ketiga membahas mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011 yang terbagi menjadi amar putusan, model *outsourcing* berdasarkan Put. MK No. 27 / PUU – IX / 2011, dan syarat pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan berdasarkan Put. MK No. 27 / PUU – IX / 2011. Sub bab keempat membahas mengenai analisis terhadap ketentuan bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan Put. MK No. 27 / PUU – IX / 2011.

Bab III : Penutup, berisi kesimpulan dan saran.