



**Peranan Serikat Pekerja Nasional  
(SPN) DPC Kota Semarang dalam Memperjuangkan Hak-  
hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang  
Pasca Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum  
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**David Bayu Narendra**

**815040041**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2013**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Tenaga Kerja Outsourcing di Kota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011” yang ditulis oleh David Bayu Narendra NIM 8150408041 telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum (FH) Universitas Negeri Semarang (Unnes) pada:

Hari :

Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Tri Sulistiyono, SH.MH**

**Arif Hidayat S.H.I.,M.H.**

NIP. 197505242000031002

NIP. 19790722 200801 1 008

Mengetahui,

Pembantu Dekan Bidang Akademik

**Drs. Suhadi, S.H.,M.Si.**

NIP. 19671116 199309 1 001

## PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum (FH) Universitas Negeri Semarang (Unnes) pada:

Hari :

Tanggal :

Panitia :

Ketua

Sekretaris

**Drs. Sartono Sahlan, M.H.**

NIP. 19530825 198203 1 003

**Drs. Suhadi, S.H., M.Si.**

NIP. 19671116 199309 1 001

Penguji Utama

**Dr. Martitah, M.Hum**

NIP. 196205171986012001

Penguji/Pembimbing I

Penguji/Pembimbing II

**Tri Sulistiyono, SH.MH**

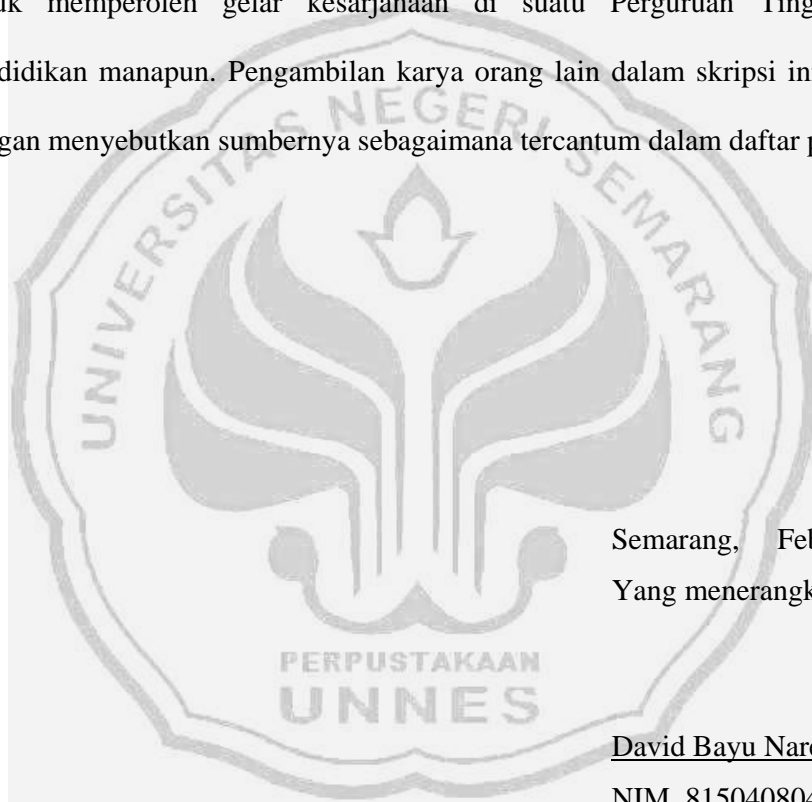
NIP. 197505242000031002

**Arif Hidayat S.H.I.,M.H.**

NIP. 19790722 200801 1 008

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Nama : David Bayu Narendra, NIM 8150408041 dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi/lembaga pendidikan manapun. Pengambilan karya orang lain dalam skripsi ini dilakukan dengan menyebutkan sumbernya sebagaimana tercantum dalam daftar pustaka.



Semarang, Februari 2013

Yang menerangkan,

David Bayu Narendra

NIM. 8150408041

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

1. Janganlah Takut Mengungkapkan Sesuatu Yang Benar, Ketika Kamu Memiliki sebuah dasar Paradigma Kebenaran (Arif Hidayat)
2. Dalam cintalah manusia secara tetap merasakan gemuruh berbagai hasrat, harapan, keinginan dan kerinduan. Cinta kemudian memberikan suatu arti dan kekuatan hidup baru. ( Muhammad Iqbal )
3. Sukses tak akan tercapai tanpa perjuangan (David Bayu Narendra)

### Persembahan

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah S.W.T., skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak dan ibu tercinta Suroyo dan Warsih yang telah membesarkanku dan telah memberikan tauladan yang baik dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi masukan serta selalu mendoakan saya untuk diberi segala kemudahan untuk mencapai kesuksesan yang abadi.
2. Adik-adikku Imam Diga Tamtama dan Protario serta Mutia Wahyuningsih yang menjadi curahan isi hatiku dan telah memberikan semangat.
3. Kawan-kawan LKBH dan DPC PERMAHI Semarang
4. Dan teman-teman seperjuangan angkatan “08 Fakultas Hukum Unnes.
5. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, sehingga penyusunan Skripsi dengan judul “Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam PMemperjuangkan Hak-hak Tenaga Kerja Outsourcing di Kota Semarang Pasca Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011” dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini tidak lupa diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H Sudijono Sastroatmodjo, M.Si. Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada program studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sartono Sahlan, M.H. Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
3. Drs. Suhadi, S.H., M.Si, Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
4. Dr. Martitah, M.Hum Penguji utama.
5. Tri Sulistiono, S.H, M.H Dosen Pembimbing I yang dengan Sabar dan tulus serta bersedia meluangkan banyak waktunya di tengah kesibukannya beliau memberikan masukan, motivasi, dan saran serta mengarahkan penulis dalam membimbing penulis sehingga selesainya penulisan skripsi ini.

6. Arif Hidayat, S.HI., M.H. Dosen Pembimbing II yang telah memberikan sumbangan pemikiran, memberikan masukan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Heru Budi Utoyo, Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang yang sudi meluangkan waktunya dan bekerja sama demi terselesaikannya skripsi ini
8. Hendro Agung Wibowo, S.H, Advokat Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang yang sudi meluangkan waktunya dan bekerja sama demi terselesaikannya skripsi ini
9. Umi Khalifah, Kepala Seksi Syarat-syarat Kerja Disnakertrans Kota Semarang
10. Wahab Abdi,S.H,Kepala Sekretariat APINDO Kota Semarang
11. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis sehingga penulis mendapatkan pengetahuan yang luas tentang Ilmu Hukum yang kelak akan digunakan penulis sebagai bekal pengetahuan untuk masa depan.
12. Kedua Orang tuaku, dan yang selalu memberikan motivasi, semangat dan mendoakan penulis.
13. Keluarga besarku yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. Adik-adikku Imam Diga Tamtama dan Protario serta Mutia Wahyuningsih yang menjadi curahan isi hatiku dan telah memberikan semangat.

15. Keluarga, Perhimpunan Mahasiswa Hukum Indonesia (PERMAHI) DPC Kota Semarang, Said Muhtar,S.H, Nindi Achid Arifki,S.H,Delta Nusantara,S.H,Diki Harmanto S.H, Khoirudin Abdullah,S.H.I, Nasron,S.H, Mukarrom, Rhafel Okhtanto, Martini yang telah mendukung penulis dalam hal perjuangan dalam dunia aktivis
16. Keluarga, Democracy Watch Organization, Awaludin Marwan S.H, M.H,M.A & Andi Tri Haryono S.Eyang telah memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Keluarga, komunitas embun pagi, Muhammad Taufiqurrahman S.S. M.Hum, Syukron Salam S.H.I,S.H,M.H dan Azil Maskur,S.H yang telah mengajarkan bahwa kekuatan sebenarnya di dunia adalah *episteme-episteme* kecil yang diluar sistem
18. Keluarga Padepokan Setinggal Segoro Lor, Arif rahman,S.H, Ari Fandi Hamiru, Umar, Ikhsan, Febri, Humam yang selalu mendoakan dalam menyelesaikan skripsi ini
19. Keluarga Pengurus MATAHATI 2011 Wafda hadian Umam,S.H, Aninditya Eka Bintari, S.H, Yansen Marudud,S.S.H, Andy Alvian Indratama, Hendry Syahrial, Yeni Armawati, Aditya Bima Laksana Putra, Nala, Mala, Eri, Happy, Sofan, Dika, Fani, Rendi yang menjadi teman diskusi.
20. Keluarga Komunitas Rumput Liar, Hasan, Jaka, Faruq, Tendy, Yakub yang menjadi teman diskusi.



21. Keluarga Kazoku Kost, Aris Pratomo, Agus, Diding, Grita, Lukman, Topik, Curly, Bobby, Shadu, Adrian, rendra.
22. Semua teman-teman Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang angkatan 2008 dan semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat dikembangkan lebih baik lagi diwaktu yang akan datang. Disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu sangat diharapkan saran dan kritik dari pembaca yang dapat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Semarang, 25 Februari 2013

Penulis

David Bayu Narendra

NIM. 8150408041

## ABSTRAK

**David Bayu Narendra.** 2012. Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang Pasca Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011. Skripsi, Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Tri Sulistiyono, S.H., M.H. Pembimbing II Arif Hidayat, S.H.I., M.H.

Pada 17 Januari 2012, Mahkamah Konstitusi (“MK”) mengabulkan permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik (AP2ML) Didik Suprijadi (Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011) yang menuntut karena buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan yang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (2). Berdasarkan buruh/pekerja kontrak yang dipekerjakan berdasarkan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, pada kenyataannya kehilangan hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial sehingga menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia. Pemohon mengajukan alat bukti tertulis dengan diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-8 dan pada persidangan telah menghadirkan saksi maka MK mengabulkan permohonan tersebut. Untuk menghindari kesimpangsiuran pandangan mengenai Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, maka setelah keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 Kemenakertrans mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 pada tanggal 20 Januari 2012. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang Apa saja regulasi terkait dengan *Outsourcing* dan serikat pekerja, penerapan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Semarang, peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dan kendala yang dihadapi dalam membantu memperjuangkan hak-hak tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang pasca keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis sosiologis dengan pengumpulan data primer melalui wawancara dan sekunder melalui dokumentasi. Regulasi mengenai *outsourcing* adalah Pasal 64,65,66 UUK, Pasal 6 KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Putusan MK No 27/PUU-IX/2011, SE No. B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 belum berlaku secara maksimal di wilayah kerja Kota Semarang karena kurang pengawasan dari pihak Pemerintah Daerah dan belum adanya regulasi ditingkat daerah (PERDA) yang memuat tentang Ketenagakerjaan khususnya *Outsourcing*. Peran SPN antara lain memasukkan anggotanya dalam Dewan Upah, berperan aktif dalam mengawal penyusunan PERDS Ketenagakerjaan, Aksi turun kejalan. Dari hasil penelitian tersebut penulis merekomendasi kepada Pemerintah Kota Semarang khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi supaya lebih meningkatkan lagi pengawasannya dalam penyaluran tenaga kerja *outsourcing* dan pelaksanaan *outsourcing* itu sendiri. Peran SPN harus lebih kuat lagi untuk mencapai tujuannya.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR BAGAN .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah.....	11
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	11
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	12
1.2.2.1 Focus .....	12
1.2.2.2 Locus .....	12
1.2.2.3 Tempus .....	13
1.3 Rumusan Masalah.....	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	14
1.5.2 Manfaat Praktis.....	15
1.6 Sistematika Penulisan .....	16
1.6.1 Bagian Awal Skripsi.....	16
1.6.2 Bagian Isi Skripsi.....	16
1.6.3 Bagian Akhir Skripsi .....	17

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	18
2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
2.2 Landasan Teori .....	27
2.2.1 Peran Mengenai Serikat Pekerja.....	27
2.2.2 Hak-hak dalam Hubungan Industrial.....	33
2.2.3 Teori Demokrasi Industri.....	34
2.2.4 Teori <i>Business Unionism</i> .....	34
2.2.5 Outsourcing dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 .....	35
2.3 Definisi Operasional .....	36
2.3.1 Serikat Pekerja.....	36
2.3.2 Tenaga Kerja Indonesia .....	37
2.3.3 <i>Outsourcing</i> .....	38
2.3.4 Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 .....	39
2.4 Kerangka Berpikir .....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Dasar Penelitian.....	43
3.2 Pendekatan Peneliitian.....	44
3.3 Spesifikasi Penelitian.....	45
3.4 Setting Penelitian.....	46
3.5 Fokus Penelitian .....	46
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6.1 Sumber data Penelitian .....	47
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.7 Keabsahan Data .....	49
3.8 Analisis Data.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	52
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
4.1.1 Disnakertrans Kota Semarang .....	52
4.1.1.1 Maksud dan tujuan .....	52
4.1.1.2 Landasan Hukum .....	53
4.1.1.3 Visi dan Misi .....	54

4.1.1.4 Tujuan .....	55
4.1.1.5 Sasaran .....	55
4.1.1.6 strategi dan Kebijakan.....	56
4.1.1.7 Program Kerja .....	57
4.1.1.8 Tugas Pokok dan Fungsi .....	58
4.1.2 SPN DPC Kota Semarang .....	64
4.2 Bentuk-bentuk Legislasi dan regulasi tentang outsourcing dan Serikat Pekerja.....	68
4.2.1 Ketentuan Umum Legislasi dan regulasi.....	68
4.2.2 Legislasi dan regulasi <i>Outsourcing</i> dan Serikat Pekerja .....	
4.2.2.1 <i>Outsourcing</i> .....	68
4.2.2.2 Serikat pekerja.....	86
4.3 Penerapan Puutusan MK No. 27/PUU-IX/2011 terhadap Tenaga Outsourcing diKota Semarang.....	88
4.4 Peran Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dan kendala yang dihadapi dalam memperjuangkan hak-hak tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di Kota Semarang pasca keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 .....	95
4.4.1 Kendala Sistem Kerja Outsourcing diKota Semarang .....	97
4.4.2 Peran SPN sebagai Tripartit dalam memenuhi hak Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terhadap Tenaga Kerja Outsourcing.....	100
4.4.3 Peran SPN DPC Kota Semarang dalam Mengawal Pembentukan PERDA Ketenagakerjaan diKota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 .....	103
4.4.4 Aksi SPN DPC Kota Semarang dalam Penolakan sistem Kerja <i>Outsourcing</i> .....	105
BAB 5 PENUTUP .....	109
5.1 Simpulan .....	109
5.2 Saran .....	110
Daftar Pustaka .....	111

## DAFTAR TABEL

1.1 Kondisi Ketenagakerjaan tahun 2011 .....	3
--	---



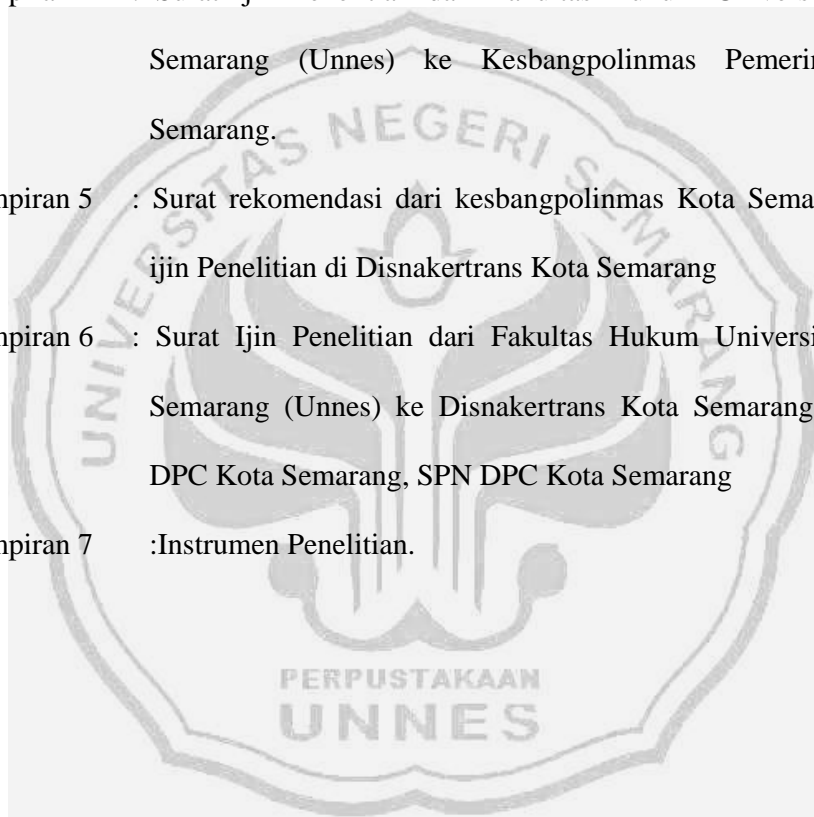
## DAFTAR BAGAN

2.1 Kerangka Berpikir.....	40
3.1 Analisis Kualitatif.....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : SK Dosen Pembimbing.
- Lampiran 2 : Formulir Pembimbingan Skripsi.
- Lampiran 3 : Formulir Selesai Bimbingan Skripsi.
- Lampiran 4 : Surat ijin Penelitian dari Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang (Unnes) ke Kesbangpolinmas Pemerintah Kota Semarang.
- Lampiran 5 : Surat rekomendasi dari kesbangpolinmas Kota Semarang untuk ijin Penelitian di Disnakertrans Kota Semarang
- Lampiran 6 : Surat Ijin Penelitian dari Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang (Unnes) ke Disnakertrans Kota Semarang, APINDO DPC Kota Semarang, SPN DPC Kota Semarang
- Lampiran 7 :Instrumen Penelitian.





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo bahwa untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri.

Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan, sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada diperkotaan dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*postemployment*).

Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidangbidang tersebut atau belum. Menurut Lalu Husni (2008:21) dalam buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia mengemukakan sebagai berikut : “Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”

Penduduk menjadi bagian dari masalah ketenagakerjaan, karena bertambah dan berkurangnya jumlah penduduk akan berdampak kepada masalah tenaga kerja, angkatan kerja dan pengangguran. Pengertian Penduduk menurut UUD 1945 Bab X Pasal 26 adalah warga negara Indonesia dan orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia. Penduduk ada yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja, ada juga yang dikategorikan sebagai bukan tenaga kerja. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak ke empat setelah Cina, India dan Amerika Serikat.

Penduduk di Indonesia setiap tahun senantiasa mengalami pertumbuhan, sehingga dalam rangka menekan angka pertumbuhan penduduk tersebut berbagai program dilaksanakan oleh pemerintah, seperti program Keluarga Berencana (KB) karena dengan bertambahnya jumlah penduduk maka tenaga kerja otomatis akan bertambah dan menimbulkan permasalahan, salah satunya adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.

Data dari Disnakertrans Kota Semarang tahun 2011 menyebutkan kondisi tenaga kerja sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kondisi Ketenagakerjaan tahun 2011

No.	Kondisi Ketenagakerjaan Kota Semarang Tahun 2011	
	Indikator	Jumlah
1	Jumlah Penduduk	1.506.924
2	Penduduk Usia Kerja	704.675
3	Angkatan Kerja	696.808
4	Bekerja	614.783
5	Penganggur	82.225

Sumber : Disnakertrans Kota Semarang

Menurut data diatas antara Penduduk usia kerja, angkatan kerja dan yang bekerja terdapat angka yang cukup signifikan dalam jumlah pengangguran, jadi diperlukan untuk membuka lapangan kerja baru atau Disnakertrans perlu memberikan pelatihan supaya jumlah pengangguran dapat membuka lapangan kerja sendiri dan meminimalisir jumlah pengangguran itu sendiri. Semoga Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 dengan membatasi *outsourcing* tenaga kerja di Indonesia pada umumnya dan Kota Semarang pada khususnya lebih terjamin kehidupan dan hak-haknya.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

*Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa di Indonesia sesungguhnya sistem kerja kontrak sudah dikenal sejak tahun 1986 dengan terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No.5 tahun 1986 dan begitu juga sistem outsourcing yang diakui sejak terbitnya Permenaker No.2 tahun 1993. Lebih lanjut dalam perkembangannya kedua model/sistem kerja tersebut masuk dalam perumusan/rancangan Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) di Indonesia yang merupakan sebuah konsep Fleksibilitas pasar kerja. Bergulirnya rancangan UUK itu sendiri sebenarnya sejak awal telah mengalami berbagai penolakan dan polemik baik dari kalangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) maupun Pengusaha. Salah satunya terkait dengan munculnya sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang sering disebut dengan istilah pekerja kontrak dan Outsourcing yang ditolak oleh SP/SB, sedangkan para Pengusaha juga menolak rumusan tentang pemberian pesangon kepada Pekerja. Namun pada kenyataannya rancangan UUK tersebut tetap dishahkan oleh Presiden Megawati Sukarnoputri pada tahun 2003, dan menjadi Undang Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.

Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh ( Kepmen 101/2004).

Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut dan tentu saja posisi tenaga kerja sangatlah lemah.

Problema *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kedudukan hukum pelaksanaan *outsourcing* ini didasarkan pada Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) yang berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Pada 17 Januari 2012, Mahkamah Konstitusi (“MK”) mengabulkan permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik (AP2ML) Didik Suprijadi (Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011) yang menuntut karena buruh/pekerja

dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan yang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (2). Berdasarkan buruh/pekerja kontrak yang dipekerjakan berdasarkan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, pada kenyataannya kehilangan hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial sehingga menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia. Pemohon mengajukan alat bukti tertulis dengan diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-8 dan pada persidangan telah menghadirkan saksi maka MK mengabulkan permohonan tersebut.

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

Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”).

Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja

antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis. Sementara, model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.

Guna menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencoba menindaklanjuti Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 itu melalui Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012. “Putusan Mahkamah Konstitusi itu ditindaklanjuti dengan Surat Edaran untuk mengatur dengan lebih tepat lagi mekanisme yang selama ini sudah berjalan, sehingga hak-hak para pekerja *outsourcing* benar-benar terjamin,” kata Menakertrans Muhaimin Iskandar, sebagaimana dikutip dalam artikel Kemenakertrans Terbitkan Aturan *Outsourcing* dan PKWT.

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja / serikat buruh yang ada di perusahaan . Diharapkan dengan adanya serikat pekerja di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain serikat pekerja / buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan haknya.



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. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan tenaga kerja di dalam serikat pekerja maka diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu melalui wadah serikat pekerja ini diharapkan akan terwujud peran serta tenaga kerja dalam proses produksi. Selain itu dengan adanya serikat pekerja diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Dengan Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat melalui Keputusan Presiden R.I. Nomor 83 tahun 1998. dimulailah babak baru dalam berorganisasi di kalangan pekerja/buruh di Indonesia. Ratifikasi tersebut menanamkan fondasi yang teguh bagi demokratisasi gerakan pekerja/buruh, sejalan dengan tuntutan reformasi di segala bidang kegiatan bangsa Indonesia. Sebagai salah satu langkah reformasi bidang Hubungan Industrial dan sejalan pula dengan ratifikasi konvensi ILO tersebut, maka negara Indonesia telah mengundang

Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada tanggal 4 Agustus 2000.

Pada perjalanannya, memang ditemukan beberapa kondisi yang tidak mudah dalam pelaksanaan Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tersebut. Namun tentunya kesulitan-kesulitan tersebut tidak boleh menyurutkan tekad kita bersama untuk terus menegakkan dan menumbuhkan spirit demokrasi di kalangan pekerja/buruh sebagai instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh masyarakat Indonesia pada umumnya.

Serikat Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Bab satu berisi definisi umum. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Istilah pekerja/buruh.

Mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain. Serikat harus bersifat tidak terikat, terbuka, independen, demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Tenaga Kerja

*Outsourcing* di Kota Semarang Pasca Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011”

## 1.2 IDENTIFIKASI DAN PEMBATAAN MASALAH

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Latar belakang di atas memberikan gambaran permasalahan yang dapat diidentifikasi tentang Memperjuangkan Hak - Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* Di kota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja *Outsourcing* sering kali merasa dirugikan karena merasa bukan menjadi bagian dari perusahaan
2. Ketidak jelasan tenaga kerja setelah kontrak berakhir yang berakibat bertambahnya pengangguran
3. Suara Tenaga Kerja terkadang tak tersalurkan kepada pimpinan maka diperlukan serikat pekerja untuk menyalurkan suara tenaga kerja
4. Perlindungan Tenaga Kerja berdasarkan UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan & Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011
5. Peran Serikat Pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat pekerja/serikat buruh
6. Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 di wilayah kerja Kota Semarang

Berbagai masalah di atas berdampak buruk terhadap proses perlindungan hukum pemerintah terhadap tenaga Kerja Outsourcing.

## **1.2.2 Pembatasan Masalah**

### **1.2.2.1 Focus**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah yang menjadi fokus bahan penelitian hanya mengenai Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang Dalam Pemenuhan Hak - Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* Di kota Semarang Setelah Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011

### **1.2.2.2 Locus**

Lokus atau tempat penelitian ini adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang sebagai pembantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Semarang selaku Organisasi Pengusaha di Kota Semarang. Kemudian peneliti juga melakukan penelitian di DPC Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kota Semarang yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

### **1.2.2.3 Tempus**

Tempus atau waktu penelitian direncanakan akan dimulai pada bulan Agustus 2012 sampai selesai.

### 1.3 RUMUSAN MASALAH

Di era sekarang begitu populer sistem kerja *Outsourcing*, akan tetapi ada beberapa permasalahan yang timbul dilapangan. Beberapa permasalahan adalah :

1. Apa sajakah regulasi terkait dengan *Outsourcing* dan serikat pekerja??
2. Bagaimana penerapan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Semarang?
3. Bagaimana peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dan kendala yang dihadapi dalam membantu memperjuangkan hak-hak tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang pasca keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 ?

### 1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa saja regulasi terkait dengan *outsourcing* dan serikat pekerja
2. Untuk menganalisa sejauh mana penerapan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Kota Semarang

3. Untuk menganalisa sejauh mana peran Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam membantu memperjuangkan hak-hak tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang pasca keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 serta kendala apa saja yang dihadapi

## 1.5 MANFAAT PENELITIAN

Penulisan skripsi yang telah diuraikan, penulis juga mempunyai pandangan atas beberapa manfaat yang akan diperoleh dari penulisan skripsi ini. Kegunaan dan manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah :

### 1.5.1 Manfaat Teoritis.

- a. Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*.
- b. Sebagai media pembelajaran metode penelitian hukum sehingga dapat menunjang kemampuan individu mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- c. Menambah pengetahuan bagi masyarakat umumnya dan bagi peneliti khususnya terhadap Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam ikut serta menjamin hak-hak tenaga kerja *Outsourcing* di Kota Semarang pasca Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.
- d. Dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

- (1) Bagi Peneliti

Manfaat yang dapat peneliti ambil dari penulisan skripsi ini adalah untuk menambah dan memperdalam wawasan hukum khususnya hukum Tata Negara lebih khususnya hukum ketenagakerjaan.

(2) Bagi Pemerintah

Untuk membantu pemerintah dalam menentukan tindakan yang harus dilakukan terkait dengan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 dalam pelaksanaannya di Kota Semarang serta apa saja hal-hal yang perlu dibenahi.

(3) Bagi Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang

Membantu Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam tugasnya menyalurkan aspirasi tenaga kerja ke pihak yang berwenang.

(4) Bagi Pekerja

Melalui skripsi ini penulis dapat memberikan pandangan kepada pekerja mengenai adanya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 dan penerapannya di Kota Semarang sehingga hak-hak pekerja bisa terjamin.

## 1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika adalah gambaran singkat secara menyeluruh dari suatu karya ilmiah. Sistematika penulisan dalam hal ini adalah sistematika penulisan skripsi. Adapun sistematika ini bertujuan untuk membantu para pembaca agar dengan mudah dapat memahami skripsi ini, serta tersusunnya skripsi yang teratur dan sistematis.

Penulisan skripsi ini terbagi atas 3 (tiga) bagian : Bagian Awal Skripsi, bagian Isi Skripsi dan bagian Akhir Skripsi. Untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut :

### **1.6.1 Bagian Awal skripsi berisi**

Bagian Awal skripsi berisi : halaman judul, halaman Pengesahan, Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Abstrak, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Bagan, Daftar Gambar, Daftar Lampiran.

### **1.6.2 Bagian Isi Skripsi**

Bagian isi skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

Bab 1 : Pendahuluan

Berisi tentang: Latar Belakang, Identifikasi dan Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Berisi tentang: Peran mengenai serikat pekerja, hak dalam hubungan industrial (hak-hak buruh atau ketenagakerjaan), *Outsourcing* dalam Putusan MK 27/PUU-IX/2011 serta teori-teori yang menunjang sesuai tema.

Bab 3 : Metode Penelitian

Berisi tentang: Berisi tentang lokasi penelitian, alat dan bahan yang digunakan, variable penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data dan pengolahan data.

Bab 4 : Hasil dan Pembahasan

Berisi tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran umum Peran mengenai Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota



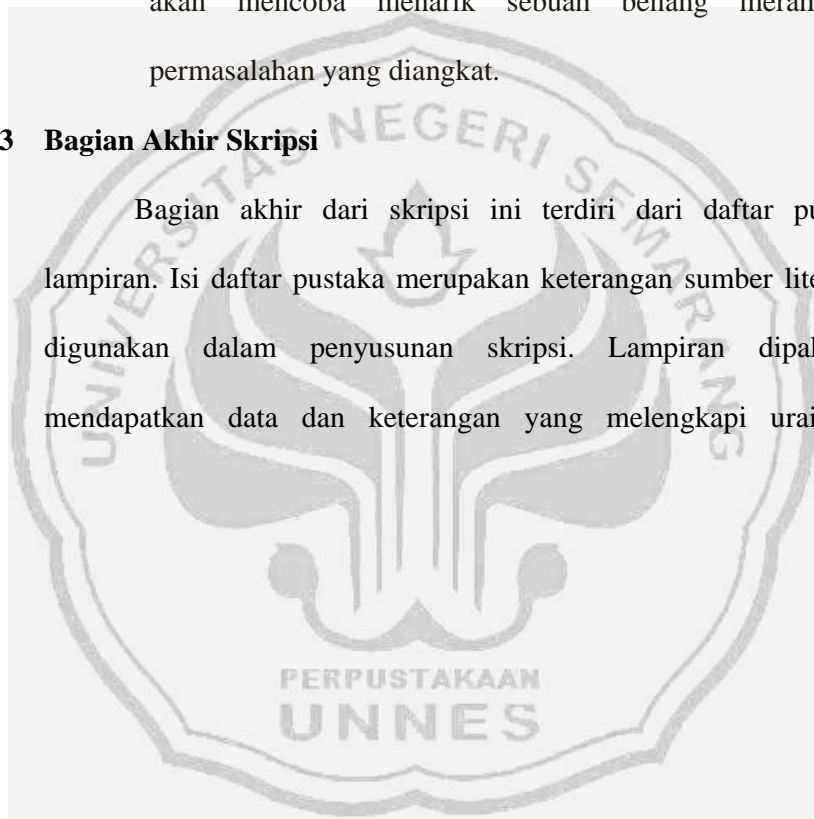
Semarang, hak dalam hubungan industrial (hak-hak buruh atau ketenagakerjaan), regulasi apa saja dan bagaimana pelaksanaan *Outsourcing* dalam Putusan MK 27/PUU-IX/2011.

#### Bab 5 : Penutup

Bab penutup ini berisikan tentang kesimpulan dan saran, peneliti akan mencoba menarik sebuah benang merah terhadap permasalahan yang diangkat.

#### 1.6.3 Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir dari skripsi ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran. Isi daftar pustaka merupakan keterangan sumber literatur yang digunakan dalam penyusunan skripsi. Lampiran dipakai untuk mendapatkan data dan keterangan yang melengkapi uraian skripsi



## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini pembahasan tinjauan pustaka meliputi: (1) Penelitian Terdahulu, (2) Landasan Teori yang terdiri dari Peran Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang, hak dalam hubungan industrial (hak-hak buruh atau ketenagakerjaan), *Outsourcing* dalam Putusan MK 27/PUU-IX/2011 serta teori-teori yang menunjangnya

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh David Bayu Narendra yang merupakan salah seorang mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada tahun 2011 pada laporan Penelitian program LP2M Universitas Negeri Semarang yang berjudul “Pemetaan dan Pencarian Solusi Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Kota Semarang” penelitian hukum tersebut mengkaji dan menjawab permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia serta mengetahui peranan pemerintah dalam mengatasi permasalahan tenaga kerja di Indonesia pada umumnya dan Kota Semarang pada khususnya.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa hak-hak pekerja masih belum terpenuhi karena masih ada dari beberapa perusahaan yang menerapkan UMR (Upah Minimum Regional) malah dijadikan sebagai upah maksimum di perusahaan tersebut, masih adanya perusahaan yang

mempekerjaan karyawannya lebih dari 8 jam sehari, May Day yang dijadikan sebagai hari buruh Internasional masih ditemui pekerja yang masih dipekerjakan, sistem kontrak yang belum jelas regulasinya menjadikan pekerja terpojok.

Pada Thesis yang ditulis Nurul Akhmad,S.H berjudul “Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Pekerja untuk Meningkatkan Keejahteraan” membahas mengenai Peran SPSI Kota Semarang khususnya PT. Fumira dan PT. Nyonya Meneer dalam memperjuangkan hak-hak pekerja untuk memperjuangkan hak-hak buruh/tenaga kerja dan peran SPSI Kota Semarang, PT. Fumira dan PT. Nyonya Meneer dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan.

Tujuan thesis ini supaya bermanfaat bagi SPSI, buruh atau pekerja instansi terkait (lembaga peradilan) dalam memperjuangkan hak-hak pekerja untuk memperjuangkan hak-hak buruh/tenaga kerja dan lingkungan akademik dalam menyikapi masalah ketenagakerjaan terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan.

kesimpulan dari thesis ini adalah :

1. Kurang berhasilnya peran SPSI selama ini disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan antara SPSI dan pengusaha , budaya hukum buruh yang kurang baik, rendahnya tingkat pendidikan dikalangan pengurus kurang adanya perlindungan bagi pengurus oleh pemerintah. Akibat hal tersebut hubungan bipartit dan Tripartit tidak berfungsi dengan baik.

2. SPSI sebagai struktur sosial yang merupakan komponen dalam bekerjanya hukum belum banyak berperan, hal ini disebabkan karena :
  - a. Terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM), terutama dibidang hukum
  - b. Rendahnya budaya hukum dikalangan buruh atau pekerja, hal ini menjadi kendala terhadap sosialisasi hukum.
  - c. Akibat pelaksanaan hukum yang represif. Hal menjadi kendala SPSI untuk berpartisipasi dalam bekerjanya hukum.
3. Hubungan segitiga dalam industrial Pancasila (HIP) buruh-pengusaha-pemerintah masih memihak pengusaha.
4. Banyak pelanggaran hukum yang dilakukan pengusaha seperti ketentuan UMR, JAMSOSTEK, Keselamatan dan kesehatan kerja, upah lembur, tunjangan hari raya, hak cuti melahirkan dan lain-lain tidak diproses. Selama ini tindakan yang dilakukan oleh Disnaker selaku pengawas dalam pelaksanaan undang-undang baru dalam tahap mendorong dilaksanakannya aturan dan dalam wujud peringatan.

Pada Thesis yang ditulis Evi Rosmanasari,S.H berjudul “Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Tenaga kerja *outsourcing* PT. Indah karya Nuansa indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (persero) up-vi balongan” memberikan suatu gambaran mengenai Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* PT.

INKANINDO yang bekerja di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN. Dalam menjalankan usaha *outsourcing* penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan, PT. INKANINDO belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Ada beberapa hal telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi.

Tujuan tesis ini antara lain untuk menyumbangkan pemikiran bagi pendalaman kajian sehubungan dengan fungsi hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum Perjanjian Pemborongan *Outsourcing* pada khususnya Pekerjaan (*Outsourcing*) serta untuk memberikan sarana tambahan informasi terhadap pihak-pihak pelaku bisnis yang terkait dengan aktivitas *Outsourcing* dan membutuhkan pengetahuan tentang norma hukum yang mengaturnya, sehingga mampu memahami segala aspek-aspek yuridis yang menyangkut dengan pelaksanaan *Outsourcing*.

Kesimpulan dari Thesis ini adalah :

1. Dalam menjalankan usaha *outsourcing* penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA(Persero) UP-VI Balongan, PT. INKANINDO belum seluruhnyasesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Ada beberapa hal telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi, yaitu :

- a. Beberapa hal yang telah mematuhi ketentuan, antara lain :
- Penyerahan pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan dilakukan dengan perjanjian kerja sama secara tertulis, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1).
  - Dalam perlindungan kerja yang telah terpenuhi baru ketentuan pekerja anak, karena memang tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT seluruhnya pekerja wanita dewasa dan laki-laki dewasa dengan usia minimum 19 (sembilanbelas) tahun, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 68 sampai dengan Pasal 75 tentang pekerja anak, Pasal 76 tentang jam kerja malam bagi pekerja wanita, Pasal 81-83 tentang hak-hak khusus pekerja wanita. Selain itu waktu istirahat yang diberikan kepada tenaga kerja dan ketentuan kelebihan jam kerja belum memenuhi ketentuan Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
  - Hubungan kerja yang terjadi antara PT. INKANINDO sebagai penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dan PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN sebagai pengguna tenaga kerja *outsourcing* serta hubungan dengan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT telah memenuhi ketentuan Pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7).

b. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, antara lain :

- Jam kerja yang diberlakukan bila dijumlah dalam 1 (satu)minggu jumlahnya adalah 45 (empat puluh lima) jam padahal dalam Pasal 77 ayat (2) maksimal jam kerja perminggu adalah 40 (empat puluh) jam.
- Uang makan lembur tidak diberikan karena kurang dari 4 jamnya pada hari-hari kerja. Hal ini melanggar pasal 77 ayat (2) yang telah mengatur bahwa total jam kerja nyata dalamseminggunya tidak boleh lebih dari 40 (empat puluh) jam. Dan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1)huruf b yaitu hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu)minggu.
- Begitu juga dengan Ketentuan yang menyebutkan bahwa Khusus untuk tenaga shift tidak mendapat uang makan lembur dan uang transport lembur apabila bekerja pada hari-hari libur resmi, tidak sesuai dengan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) yang menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktukerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upak kerja lembur.
- Upah yang diberikan kepada tenaga kerja memang lebih besar dari standard UMR Kabupaten Indramayu berikut dengan tunjangan-

tunjangan lain yang diberikan perusahaan, tapi upah<sup>108</sup>tersebut masih dipotong oleh perusahaan, yang mengakibatkan upah tersebut tetap berada diposisi lebih rendah dari UMR kabupaten Indramayu.

- Perlindungan social bagi tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT peralatan kilang pertamina UP-VI diberikan oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam perjanjian, tapi dalam kenyataan perlindungan social tersebut tidak bisa memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang maksimal, keanggotaan jamsostek bagi Perusahaan hanya dianggap sebagai persyaratan yang diperlukan dalam proses penagihan ke PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN tanpa melihat manfaat yang diperoleh para pekerja dari keikutsertaannya dalam keanggotaan Jamsostek. Dengan demikian Perlindungan Hukum bagi Pekerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang (Pekerja *outsourcing*) masih belum maksimal dan masing sangat lemah.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. INKANINDO dalam pelaksanaan *outsourcing* ini, yaitu :

- a. Kurangnya Tenaga-Tenaga Ahli dalam Bidang NDT yang mempunyai keahlian khusus yang ditetapkan oleh PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN.
- b. Bahwa saat ini PT. INKANINDO mengalami penurunan pendapatan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya,<sup>109</sup>karena adanya



jenis-jenis usaha yang tidak lagi dikerjakan atau di *outsourcing* kepada pihak ketiga sebagai salah satu bentuk efisiensi dari perusahaan PERTAMINA.

c. Investasi yang cukup besar dalam hal peralatan, human skill dan teknologi.

d. Pasar dalam hal *outsourcing* yang belum banyak, sehingga kurang menjanjikan profit untuk jangka pendek.

3. Bahwa dengan berbagai hambatan tersebut PT. INKANINDO telah melakukan beberapa langkah :

a. Para pekerja yang mempunyai ketekunan dan profesional yang tinggi dalam kerjanya dipilih oleh Perusahaan untuk mengambil kursus dan pelatihan untuk memperoleh keahlian yang diperlukan bagi Perusahaan dengan dibiayai oleh Perusahaan.

b. Para pesero pengurus dari PT. INKANINDO berusaha untuk mencari usaha-usaha yang lain dengan jalan melebarkan sayap ke luar daerah dengan mengikuti tendertender pekerjaan pemborongan atau pekerjaan lain sesuai dengan spesifikasi perusahaan sehingga tidak tergantung pada pekerjaan-pekerjaan yang ada di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan.

c. Berusaha untuk memenuhi peralatan dan bahan-bahan yang diperlukan untuk semua jenis pekerjaan yang ada, dengan tetap memperhatikan kemampuan finansial yang dimiliki dan tetap mengutamakan kualitas pelayanan yang baik.

Jurnal hukum yang ditulis Pan Muhammad Faiz mengenai *Outsourcing* (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pada jurnal ini membahas Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya), hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, mekanisme penyelesaian sengketa bila ada karyawan *outsourcing* yang melanggar aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja.

Hasil penelitian ini adalah *Outsourcing* (Alih daya) sebagai suatu penyediaan tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan terlebih dahulu memisahkan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan. Dalam melakukan *outsourcing* perusahaan pengguna jasa *outsourcing* bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing*, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerjasama *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* untuk ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing*.

Karyawan *outsourcing* selama ditempatkan diperusahaan pengguna jasa *outsourcing* wajib mentaati ketentuan kerja yang berlaku pada perusahaan *outsourcing*, dimana hal itu harus dicantumkan dalam perjanjian kerjasama. Mekanisme Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara internal antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dimana perusahaan *outsourcing* seharusnya mengadakan pertemuan berkala dengan karyawannya untuk membahas masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi dalam pelaksanaan *outsourcing*.

Dewasa ini *outsourcing* sudah menjadi trend dan kebutuhan dalam dunia usaha, namun pengaturannya masih belum memadai. Sedapat mungkin segala kekurangan pengaturan *outsourcing* dapat termuat dalam revisi UU Ketenagakerjaan yang sedang dipersiapkan dan peraturan pelaksanaanya, sehingga dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja. Peran Mengenai Serikat pekerja

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Peran Mengenai Serikat Pekerja**

Robert Linton (1936), seorang antropolog mengatakan: "Teori Peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun kita untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari". (Online.

<http://de-kill.blogspot.com/2009/04/sosiologi-perspektif-realitas-sosial.html>[akses 8/2/12] )

Menurut teori ini penulis beranggapan seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai Pemerintah, mahasiswa, orang tua, wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut. Mengapa seseorang memerintah, karena dia adalah Pemerintah. Jadi karena statusnya adalah Pemerintah maka dia harus memberikan kebijakan yang baik pada rakyat yang dipimpinnya. Karena perilaku ditentukan oleh peran sosial.

Kemudian, sosiolog yang bernama Glen Elder (1975) membantu memperluas penggunaan teori peran. Pendekatannya yang dinamakan “life-course” bahwa “setiap masyarakat mempunyai harapan kepada setiap anggotanya untuk mempunyai perilaku tertentu sesuai dengan kategori-kategori usia yang berlaku dalam masyarakat tersebut”.

(Online. <http://konsultasihidupan.wordpress.com/2009/05/07/teori-peran-role-theory/> [akses 7/2/12] ).

Contohnya, sebagian besar warga Amerika Serikat akan menjadi murid sekolah ketika berusia empat atau lima tahun, menjadi peserta pemilu pada usia delapan belas tahun, bekerja pada usia tujuh belas tahun, mempunyai istri/suami pada usia dua puluh tujuh, pensiun pada usia enam puluh tahun. Di Indonesia berbeda, usia sekolah dimulai sejak enam tahun, punya pasangan hidup setelah berusia dua puluh satu tahun, pensiun usia lima puluh lima tahun.

Untuk melihat secara sederhana penjelasan mengenai Teori Peran, apa dan bagaimana definisi serta mekanisme dari teori peran itu sendiri, maka terlebih dahulu dapat kita lihat penjelasan teori peran yang dikaji terhadap kehidupan sosial antar manusia dalam kehidupan sehari-hari.

Dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk sosial, yang biasanya manusia akan menjadi apa dan siapa, tergantung pada lingkungan sekitarnya atau pada siapa ia bergaul. Manusia tidak bisa hidup sendirian, sebab terdapat adanya rasa saling ketergantungan satu sama lain. Dalam pergaulan hidup, manusia menduduki fungsi yang bermacam-macam. Dalam hubungan antar manusia terdapat seorang pemimpin dan bawahan, Pemerintah dan masyarakatnya, dan lain sebagainya.

Menurut hubungan antar manusia ini, sebenarnya dalam pergaulan sosial itu sudah ada skenario atau peran-peran yang telah disusun oleh masyarakat, yang mengatur apa dan bagaimana peran setiap orang dalam pergaulannya. Contohnya manusia yang berkumpul disuatu tempat dengan jumlah yang banyak kemudian disebut sebagai masyarakat, masyarakat kemudian menunjuk seorang sebagai pemimpin, misalnya Ketua RT, yang berperan mengatur dan membimbing masyarakat. Kemudian dalam lingkup yang lebih besar yaitu negara, ditunjuk seorang presiden dengan peran yang diatur oleh masyarakat sendiri. Jadi dengan kata lain sudah tertulis bahwa seorang presiden harus bagaimana, seorang gubernur harus bagaimana, seorang guru harus bagaimana, murid harus bagaimana. Demikian juga

sudah tertulis peran apa yang harus dilakukan oleh suami, isteri, ayah, ibu, anak, dan seterusnya.

Menurut teori ini, jika seorang mematuhi skenario, maka hidupnya akan harmonis, tetapi jika menyalahi skenario, maka ia akan dicemooh oleh "penonton" dan ditegur oleh "sutradara". Contohnya dalam era reformasi ini, bila seorang presiden menyalahi skenario atau perannya maka akan dapat di demo oleh masyarakat.

Menurut Suhardono, (1994:62) bahwa: "Setiap orang yang bertindak sebagai pelaku peran memiliki kesadaran akan posisinya dalam masyarakat. Hal menduduki posisi atau kedudukan membawa konsekuensi berupa tekanan-tekanan yang datang dari sistem sosial dan belum tentu dapat dipenuhi, maka akan muncul dua kemungkinan. Pertama, pelaku akan memenuhinya secara lugas; kedua, memenuhinya secara buatan (adjective).(Online. [www.mail-archive.com](http://www.mail-archive.com) [ 3/1/12] )

Dari teori yang dijelaskan oleh suhardono penulis mengambil kesimpulan bahwa setiap orang memiliki peran dan posisinya berdasarkan lingkungannya, dan dalam peran tersebut melekat suatu pertanggung jawaban yang secara langsung atau tidak langsung akan diminta oleh masyarakat sekitar. Dan orang yang menjalankan perannya secara benar akan memberikan pertanggungjawaban secara lugas, dan yang tidak melakukan perannya dengan baik maka akan memberikan pertanggungjawaban dengan banyak manipulasi.

Horton dan Hunt dan David Berry memiliki penjelasan yang hampir sama mengenai konsep peran. Mereka menjelaskan bahwa peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai suatu status

(Horton dan Hunt, 1991: 118-119) mengatakan: "Konsepsi peran mengandaikan seperangkat harapan. Kita diharapkan untuk bertindak dengan cara-cara tertentu dan mengharapkan orang lain untuk bertindak dengan cara-cara tertentu pula". (Online. [www.mail-archive.com](http://www.mail-archive.com) [3/1/12] ).

Dalam teori dari Horton dan Hunt penulis memahami bahwa suatu peran seseorang akan menghasilkan suatu harapan, dan tiap peran memiliki harap tersendiri, serta masyarakatpun memiliki harapan terhadap peran yang orang lain miliki pula. Hal ini pun diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh berry.

(Berry, 1982:99) mengatakan: "bila individu-individu menempati kedudukan- kedudukan tertentu maka mereka merasa bahwa setiap kedudukan yang mereka tempati itu menimbulkan harapan- harapan (expectations) tertentu dari orang-orang disekitarnya". (Online. <http://www.scribd.com/doc/25250322/5/Teori-peran> [6/12/11] ).

Djokosudjono, salah seorang pemikir dan pendiri serikat buruh kereta-api, di tahun 1950-an menegaskan, "pemerintah tidak perlu khawatir kalau hak mogok di tangan kaum buruh akan digunakan secara sembarangan, sehingga mengacaukan perekonomian negara." Buruh cukup mengerti dan hati-hati menggunakan senjata mogok ini. Sejarah telah membuktikannya. Sebelum tahun 1950 hampir tidak ada pemogokan.

Buruh merasa pada waktu itu tidak ada kepentingan untuk mogok. Kepentingan mempertahankan negara yang baru merdeka menjadi lebih penting. Imperialisme Belanda, yang hendak kembali menjajah, menjadi musuh utama yang harus dihadapi. Tetapi, setelah 1950 pemogokan kembali ramai. Tatkala itu perjanjian Konferensi Meja Bundar (KMB) selesai ditandatangani. Apa penyebabnya? Perusahaan-perusahaan modal asing, yang saat revolusi berhasil direbut kaum buruh, harus dikembalikan kepada pemilik semula. Inilah pemicunya.

Berdasarkan statistik Kementerian Perburuhan, di tahun 1951 terjadi 541 kali pemogokan. Pemogokan tersebut diikuti oleh 319.030 buruh, dan berakibat hilangnya 3.719.914 hari kerja. Di tahun 1952 terjadi 4.003 perselisihan perburuhan. Ini berarti 45% lebih banyak jika dibanding tahun 1951. Dalam kenyataannya yang terjadi sesungguhnya lebih banyak dari catatan pemerintah. Penyerahan kembali perusahaan-perusahaan yang telah berhasil direbut, membuat buruh mengerti bahwa kemerdekaan telah dikurangi. Suatu hal yang tak dapat dimengerti adalah sikap pemerintah yang mengeluarkan Peraturan Larangan Mogok dan lock-out (pntutupan pabrik). Peraturan ini ditegaskan dengan Undang-Undang Darurat No. 16. Undang-Undang inilah yang kelak mendorong terbentuknya Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Pihak-pihak yang berselisih harus memberi tahu kepada P4P tiga minggu sebelumnya jika hendak melakukan aksi. Setelah menerima surat pemberitahuan, P4P diharuskan memberi tahu Menteri perburuhan. Kemudian P4P berhak



mengadakan angket yang tak boleh ditolak oleh pihak-pihak yang berselisih. Ini berarti tidak lain memindahkan hak mogok dari tangan buruh kepada P4P (baca pemerintah). Padahal hak mogok adalah hak azasi kaum buruh.

Hak ini dijamin oleh UUD 1945, pasal 21. Hak ini tidak boleh dipindahkan, sekalipun kepada pemerintah. Tiap usaha-usaha pemerintah untuk memindahkan hak azasi ini ketangannya berarti suatu perampasan, dan tidak sah. Namun tetap saja hal itu terjadi.

### **2.2.2 Hak dalam Hubungan Industrial**

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja.

Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut.

Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak.

Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau Management-Employees Relationship.

### **2.2.3 Teori Demokrasi Industri**

Teori ini memasukkan unsur demokrasi dalam hubungan kerja Industri. Berdasarkan penelitian Sydney dan Beatrice Webb terhadap serikat buruh di Inggris, maka dikemukakan teori Demokrasi Industri. Mereka menyimpulkan bahwa perkembangan serikat buruh dalam hubungan kerja industri sejajar dengan pertumbuhan demokrasi dalam pemerintahan.

Di lain pihak, Sumner Slichter mengemukakan bahwa melalui serikat pekerja dapat dikembangkan peraturan kerja menjadi suatu sistem : System of Industrial Jurisprudence. Sistem ini lebih bersifat melindungi para pekerja daripada sistem hukum yang melindungi warga negara dari tindak kesewenangan pemerintah.

### **2.2.4 Teori *Business Unionism***

Teori ini lebih mengutamakan pada aspek ekonomis daripada aspek politisnya. Menurut teori ini, karyawan bersedia bergabung menjadi anggota serikat buruh agar dapat diwakili dalam perundingan dan tawar-menawar tentang syarat-syarat kerja, kondisi kerja, kontrak kerja dan dalam pengawasan hubungan kerja sehari-hari.

Dalam pandangan Samuel Gempers pemimpin pertama *American Federation of Lauber*, serikat buruh dibentuk untuk meningkatkan upah dan jaminan ekonomis, menurunkan jam kerja, melindungi kesehatan dan mencegah tindakan sewenang-wenang dari para pengusaha.

Sedangkan Strasser dan John Mitchel menyatakan bahwa motivasi mereka bergabung menjadi anggota serikat buruh karena terdorong oleh kebutuhan harian (ekonomis dan non ekonomis).

#### **2.2.5 Outsourcing dalam Putusan MK NOMOR 27/PUU-IX/2011**

Sistem *Outsourcing* merupakan abstraksi dari teori Marx, teori ini tentunya masih tajam dalam menganalisis dan memberikan solusi. Akhirnya Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan secara bersyarat (conditionally unconstitutional) dengan Undang-Undang Dasar 1945. "Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian," ucap Ketua Mahkamah Konstitusi Moh. Mahfud MD dalam sidang pembacaan putusan nomor perkara 27/PUU-IX/2011. Pemohon dalam perkara ini adalah Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia Didik Suprijadi, yang bertindak atas nama AP2ML.

Dalam putusannya, Mahkamah menyatakan bahwa frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 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.

“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 64 ayat (4) juncto Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003,” tulis Mahkamah dalam putusanya.

## **2.3 Definisi Operasional**

### **2.3.1 Serikat Pekerja**

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Buruh: ” Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas,terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

### 2.3.2 Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Tenaga Kerja Indonesia (disingkat TKI) adalah sebutan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Namun demikian, istilah TKI seringkali dikonotasikan dengan pekerja kasar.

([http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja\\_indonesia](http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja_indonesia))

### 2.3.3 Outsourcing

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

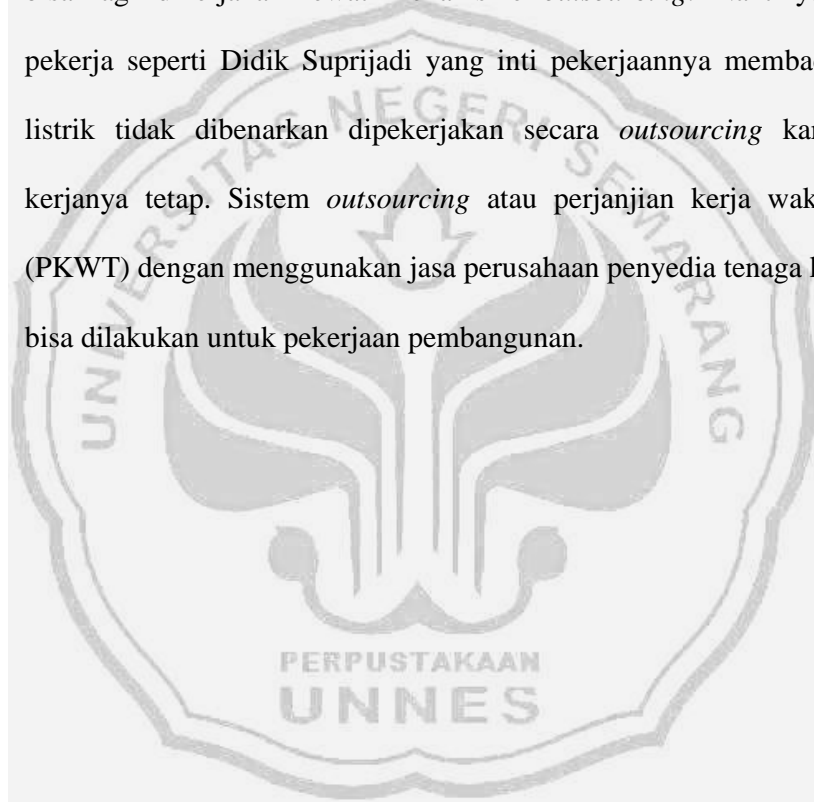
*Outsourcing* berasal dari kata out yang berarti keluar dan source yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.

Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 adalah landasan hukum bagi perusahaan *outsourcing* dan pengusaha berkonspirasi mempraktekkan *outsourcing*. Bunyinya sebagai berikut : *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”*.

#### 2.3.4 Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011”

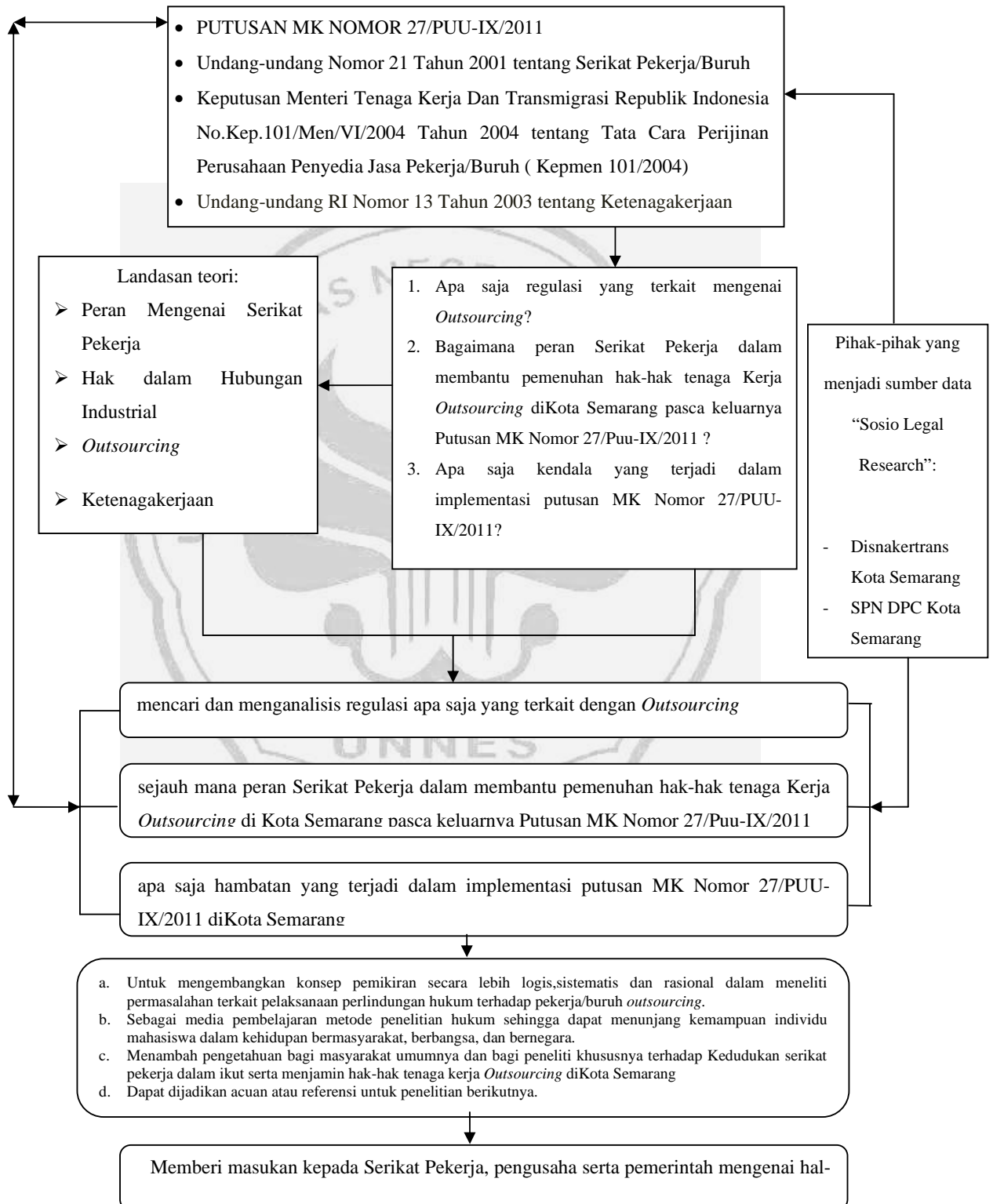
Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian uji materiil UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan Didik Suprijadi, pekerja dari Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML)

MK memutuskan bahwa pekerjaan yang memiliki objek tetap tak bisa lagi dikerjakan lewat mekanisme *outsourcing*. Nantinya, pekerja-pekerja seperti Didik Suprijadi yang inti pekerjaannya membaca meteran listrik tidak dibenarkan dipekerjakan secara *outsourcing* karena objek kerjanya tetap. Sistem *outsourcing* atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan menggunakan jasa perusahaan penyedia tenaga kerja hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan pembangunan.



## 2.4 KERANGKA BERFIKIR

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir





### Penjelasan Kerangka Berfikir :

Peneliti mendasarkan penelitian ini pada dasar-dasar hukum yaitu: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dalam satu naskah, Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh ( Kepmen 101/2004), Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Buruh, PUTUSAN MK NOMOR 27/PUU-IX/2011.

Yang kemudian dasar-dasar hukum tersebut dijadikan sebagai landasan dalam penelitian tentang peranan serikat pekerja dalam pemenuhan hak - hak tenaga kerja *outsourcing* di Kota Semarang pasca keluarnya putusan MK nomor 27/PUU-ix/2011, dan mengkaji beberapa permasalahan yaitu :

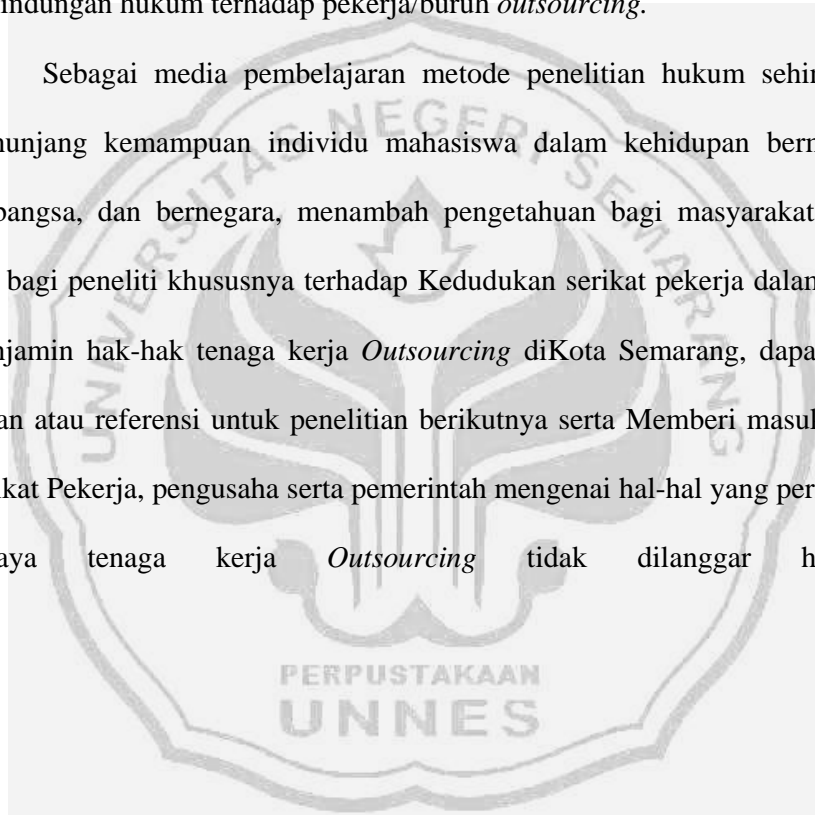
1. Apa saja regulasi yang terkait mengenai *Outsourcing*?
2. Bagaimana peran Serikat Pekerja dalam membantu pemenuhan hak-hak tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang pasca keluarnya Putusan MK Nomor 27/Puu-IX/2011 ?
3. Apa saja kendala yang terjadi dalam implementasi putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011?

Tujuan dari penelitian adalah Untuk mencari dan menganalisis regulasi apa saja yang terkait dengan *Outsourcing*, menganalisa sejauh mana peran Serikat Pekerja dalam membantu pemenuhan hak-hak tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang pasca keluarnya Putusan MK Nomor 27/Puu-IX/2011 dan menganalisa

apa saja hambatan yang terjadi dalam implementasi putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 di Kota Semarang

Kerangka berfikir diatas merupakan sarana untuk mencapai hasil akhir dari penelitian ini yaitu Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*.

Sebagai media pembelajaran metode penelitian hukum sehingga dapat menunjang kemampuan individu mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, menambah pengetahuan bagi masyarakat umumnya dan bagi peneliti khususnya terhadap kedudukan serikat pekerja dalam ikut serta menjamin hak-hak tenaga kerja *Outsourcing* di Kota Semarang, dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya serta Memberi masukan kepada Serikat Pekerja, pengusaha serta pemerintah mengenai hal-hal yang perlu dibenahi supaya tenaga kerja *Outsourcing* tidak dilanggar hak-haknya.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

Skripsi atau bentuk karya ilmiah lain merupakan “bentuk laporan dari satu jenis evaluasi terhadap pernyataan empirik, kenyataan objektif yang ditelusuri melalui penelitian” (Fathoni, 2006 : 127), maka hal-hal yang dapat membantu untuk memperlancar penyusunan skripsi ini diperlukan adanya suatu data-data. Untuk memperoleh data-data ini diperlukan beberapa metode sebagai pedoman, karena metode penelitian ini merupakan unsur yang penting dalam penelitian. Metodologi pada hakekatnya memberi pedoman tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan yang dihadapi.

Metode penelitian digunakan penulis dengan maksud untuk memperoleh data yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Adapun metode penelitian yang akan penulis gunakan adalah Metode Kualitatif dengan pendekatan Sosio Legal Riset.

Metode ini didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

#### **3.1 Dasar Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian hukum dengan spesifikasi penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong) yang dimaksud “penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati” (Moleong, 2007: 4).

Metode kualitatif digunakan karena beberapa pertimbangan, pertama, “menyelesaikan metode kualitatif akan lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; kedua, metode ini menggunakan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dan responden; dan ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyelesaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi” (Moleong, 2007: 9-10).

Penelitian non doktrinal, yaitu penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat Lihat juga; Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 43.

### **3.2 Pendekatan Penelitian**

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini penulis mendasarkan pada penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu pendekatan yang mengutamakan pada aturan hukum/yuridis yang dipadukan dengan menelaah fakta-fakta sosial yang terkait dengan masalah dalam penelitian (Sutrisno Hadi, 1979:4)

Aspek Yuridis dalam penelitian ini adalah Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh ( Kepmen 101/2004).Sedangkan aspek sosiologis dalam penelitian ini adalah bagaimana peran Serikat Pekerja dalam menjalankan tugasnya terhadap tenaga kerja *outsourcing*, sedangkan

### 3.3 Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yang didukung atau dilengkapi dengan penelitian kepustakaan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang diteliti, sehingga menghasilkan gabungan antara teori dan praktek lapangan. Sifat penelitian yang penulis pergunakan adalah sifat penelitian deskriptif kualitatif. "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lainnya" (Soerjono Soekanto, 1986:10).

Metode penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif merupakan suatu penelitian yang menyelesaikan masalah-masalah yang ada dengan cara pengumpulan data, menyusun, mengklasifikasi, menganalisis dan menginterpretasi data-data Peran Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* dikota Semarang Setelah Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 berdasarkan undang-undang no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### 3.4 Setting Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Disnakertrans Kota Semarang, APINDO Kota Semarang dan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang

### 3.5 Fokus Penelitian

Menurut Moleong (1991 : 55) Fokus dasarnya adalah masalah yang bersumber dari pengalaman penelitian atau melalui pengetahuan yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang bersumber dari pengalaman peneliti. Melalui pengetahuan yang diperolehnya, melalui kepustakaan ilmiah atau kepustakaan. Penentuan fokus penelitian memiliki 2 (dua) tujuan yaitu:

- a) Penentuan fokus membatasi studi yang berarti bahwa dengan adanya fokus penentuan tempat menjadi layak.
- b) Penentuan fokus secara efektif menetapkan kriteria inklusi-eksklusi untuk menyaring informasi yang masuk. Mungkin data cukup menarik, tetapi jika tidak dipandang relevan maka data itu tidak dipakai (Moleong, 1991 : 27).

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus adalah Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang Dalam Pemenuhan Hak - Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* Di kota Semarang Setelah Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.

## 3.6 Sumber Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.6.1 Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Adapun yang menjadi sumber data pada penelitian ini adalah :

#### a) Sumber Data Primer

Sumber data yang diperoleh dari lapangan dimana penelitian itu dilaksanakan. Untuk memperoleh data ini digunakan metode wawancara. Data ini diperoleh dari hasil jawaban informan yang terkait.

#### b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data dari dokumen-dokumen seperti buku, brosur, karangan yang ada hubungannya dengan judul dan permasalahan.

### 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

#### a. Metode Observasi (Pengamatan)

“Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran” (Fathoni, 2006 : 104).

Pengamatan bertujuan untuk mendeskripsikan *setting*, kegiatan yang terjadi, waktu kegiatan dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengamatan langsung,

adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan penelitian secara langsung (Ashshofa, 2004:23,26,58).

Dalam metode observasi ini akan diamati secara langsung di lapangan bagaimana Kedudukan Serikat Pekerja dalam Penjaminan Hak-hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan mengikuti pembahasan Raperda Ketenagakerjaan di DPRD Kota Semarang dan Aksi May day.

b. Metode Dokumentasi

“Metode dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya” (Fathoni, 2006 : 112).

Metode dokumentasi ini dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan data tertulis melalui arsip-arsip, termasuk buku-buku tentang pendapat, teori atau buku hukum yang berhubungan dengan tema penelitian ini.

c. Metode Wawancara

“Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai” (Fathoni, 2006 : 105). Wawancara ini diadakan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait serta para pihak yang



berkompeten untuk memperoleh data yang diperlukan oleh penulis yaitu Disnakertrans Kota Semarang, SPN DPC Kota Semarang dan APINDO Kota Semarang.

### 3.7 Keabsahan Data

Untuk mengabsahkan data diperlukan teknik pemeriksaan data.

”Teknik keabsahan data atau biasa disebut validitas data didasarkan pada empat kriteria yaitu kepercayaan, keterlatihan, ketergantungan, dan kepastian” (Moleong 2004: 324). “Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu” (Moleong 2004:330).

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi dengan sumber. Triangulasi yang digunakan antara lain sebagai berikut:

1. Triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan dan mengecek baik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda dalam metode kualitatif.
2. Memanfaatkan pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data dari pemanfaatan pengamat akan membantu mengurangi bias dalam pengumpulan data.

### 3.8 Analisis Data

“Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat

ditentukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data” (Moleong 1990: 103).

Proses analisis data dimulai dengan menelaah semua yang tersedia dari berbagai “sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya” (Moleong 1990: 190).

Setelah data sudah terkumpul cukup diadakan penyajian data lagi yang susunannya dibuat secara sistematis sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan berdasarkan data tersebut. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dalam empat tahap yaitu:

1. Pengumpulan Data

Peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara dilapangan.

2. Reduksi Data

“Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan” (Miles 2007: 16).

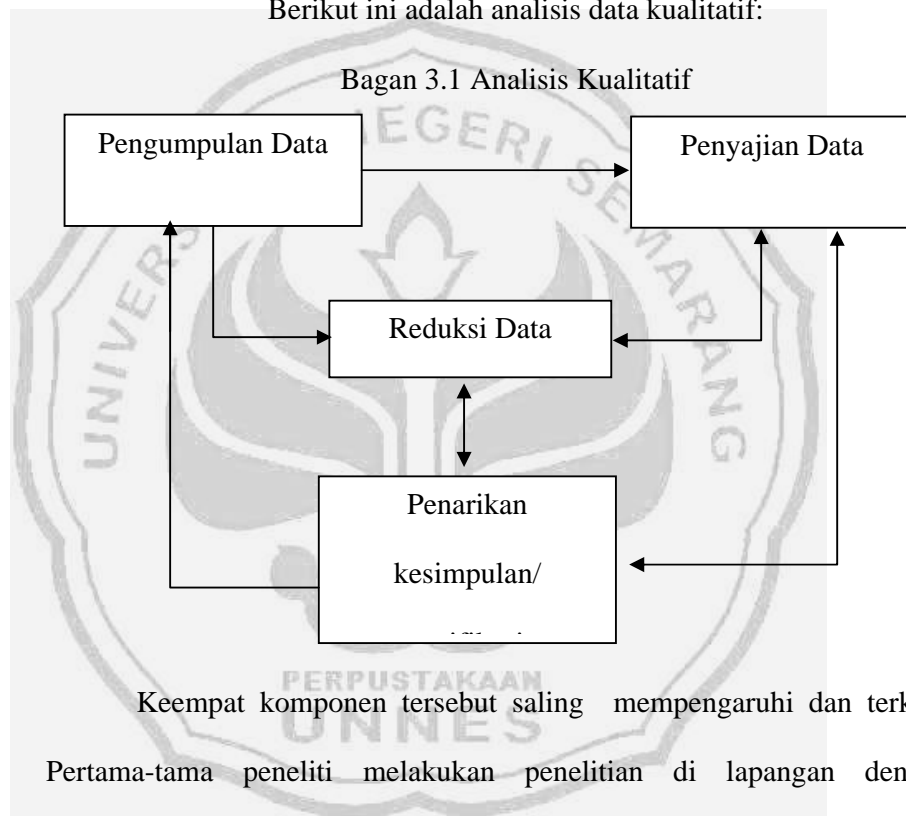
3. Penyajian Data

“Sajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang diberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan” (Miles 2007: 17)

4. Pengambilan Keputusan atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dalam penarikan kesimpulan ini, didasarkan pada “reduksi data dan sajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian” (Miles 1992: 92).

Berikut ini adalah analisis data kualitatif:



Keempat komponen tersebut saling mempengaruhi dan terkait. Pertama-tama peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan menggunakan wawancara atau observasi yang disebut tahap pengumpulan data. Karena data yang di kumpulkan banyak maka di adakan reduksi data, setelah direduksi kemudian diadakan sajian data, selain itu pengumpulan data juga di gunakan untuk penyajian data, selain itu pengumpulan data juga di gunakan untuk penyajian data. Apabila ketiga tahapan tersebut selesai di lakukan, maka diambil keputusan atau verifikasi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang**

Pelaksanaan otonomi daerah saat ini telah berjalan dimana program pembangunan telah terjadi perubahan paradigma yaitu dari pendekatan sentralistik menjadi pendekatan desentralistik artinya semua aktivitas pembangunan menjadi wewenang pemerintah Kabupaten / Kota . Hal ini mengakibatkan Pemerintah Kabupaten / Kota harus menentukan arah dan strategi pembangunan daerah yang dituangkan dalam sebuah rumusan yang sistematis dalam bentuk perencanaan daerah dan yang diimplementasikan ke dalam kebijakan penyusunan anggaran. Sebagai tindak lanjut dari perencanaan daerah tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang membuat perencanaan strategis dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang tertuang dalam RENSTRA - SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang Tahun 2006 - 2010.

##### ***4.1.1.1 Maksud dan Tujuan***

Rencana Strategis (RENSTRA) Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) disusun sebagai pedoman, arah dan kebijakan yang akan diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam rangka

mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kota Semarang selama 5 tahun (2006 - 2010). Dengan adanya Rencana Strategis Disnakertrans Kota Semarang diharapkan semua kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian akan mangcu pada RENSTRA - SKPD sebagai pedoman. Sehingga dalam pelaksanaannya akan dijabarkan lebih lanjut melalui Program Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

#### **4.1.1.2 Landasan Hukum**

- 1) UU No.4 tahun 1999 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, DPR, dan DPRD
- 2) UU No.22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah
- 3) UU No.15 tahun 2000 tentang Propenas
- 4) PP No.108 tahun tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah
- 5) Inpres No.7 tahun 1999 tentang AKIP
- 6) Perda Propinsi Jateng No.5 tahun 2001 tentang PROPEDA Jawa Tengah
- 7) Perda Kota Semarang No.21 tahun 2001 tentang PROPEDA Kota Semarang
- 8) Perda Kota Semarang No.7 tahun 2002 tentang RENSTRADA Kota Semarang

- 9) Perda Kota Semarang Nomor.2 tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang
- 10) Perda Kota Semarang Nomor.3 tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang.
- 11) Undang-undang Nomor.25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Daerah.
- 12) Undang-undang Nomor.32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

#### **4.1.1.3 Visi dan Misi**

##### **1. VISI**

Terwujudnya iklim ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera.

##### **2. MISI**

- a. Tersusunnya kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- b. Mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja, kewirausahaan dan ketransmigrasian.
- c. Membina tenaga kerja, transmigran melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas.
- d. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan mengembangkan hubungan industrial.
- e. Pengembangan pelayanan masyarakat ketenagakerjaan yang professional dan memadai.

#### **4.1.1.4 TUJUAN**

1. Adanya dokumen pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang sistematis dan berkelanjutan.
2. Meningkatnya jumlah angka penempatan tenaga kerja dan menurunnya angka pengangguran.
3. Meningkatnya ketrampilan pencari kerja, tenaga kerja yang sudah terlibat hubungan kerja, calon transmigran, lembaga pelatihan kerja swasta, instruktur dan pemula usaha.
4. Semakin tingginya perusahaan melaksanakan norma kerja dan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha, pekerja dan pemerintah.
5. Terciptanya sumber daya aparatur ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang professional.
6. Tersedianya fasilitas pelayanan ketenagakerjaan yang memadai.

#### **4.1.1.5 SASARAN**

1. Tersusunnya dokumen perencanaan dan program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang lengkap dan benar.
2. Menurunnya jumlah angka pengangguran
3. Meningkatnya jumlah tenaga kerja terampil dan professional.
4. Meningkatnya jumlah perusahaan yang melaksanakan norma kerja, norma keselamatan kerja dan jumlah syarat-syarat kerja di

perusahaan. Serta hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha, pekerja dan pemerintah.

5. terselesaikannya kasus ketenagakerjaan dengan cepat dan berkeadilan.
6. Terlayannya masyarakat ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang representative dan nyaman.

#### **4.1.1.6 STRATEGI KEBIJAKAN**

Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran diarahkan pada perluasan lapangan kerja baik lokal, regional maupun luar negeri.

Sejalan dengan hal tersebut peningkatan sumber daya manusia diarahkan pada pembentukan tenaga kerja yang profesional, mandiri, beretos kerja tinggi, produktif dan disiplin. Kebijaksanaan pembangunan ketenagakerjaan juga diarahkan pada pembangunan bursa tenaga kerja yang terpadu baik pemerintah maupun swasta serta memanfaatkan dan meningkatkan koordinasi dengan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI), serta Lembaga Latihan Swasta (LLS) guna memenuhi tenaga kerja trampil baik dalam maupun luar negeri, juga perlindungan tenaga kerja diletakkan pada / kesadaran hukum dan kewajiban tenaga kerja (hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha).



#### **4.1.1.7 PROGRAM KERJA**

##### **1. PROGRAM**

- a. Penyusunan dokumen perencanaan program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang lengkap dan akurat.
- b. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan transmigrasi
- c. Peningkatan ketrampilan tenaga kerja
- d. Pengembangan pembinaan hubungan Industrial
- e. Peningkatan perlindungan tenaga kerja
- f. Peningkatan sumber daya aparatur ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- g. Peningkatan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

##### **2. KEGIATAN**

- a. Perencanaan, Evaluasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian
- b. Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri
- c. Pemberdayaan Penganggur
- d. Pemberian Kerja Darurat (PKD)
- e. Peningkatan Usaha Mandiri melalui Teknologi Tepat Guna
- f. Penjajagan Lokasi Penempatan dan Pemberangkatan Transmigrasi
- g. Penyebarluasan Informasi Pencari Kerja dan Lowongan Pekerjaan
- h. Pemberdayaan eksodan transmigrasi untuk usaha mandiri
- i. Pengerahan dan Penempatan Transmigran
- j. Penyebarluasan Informasi Pencari Kerja dan Lowongan Pekerjaan

- k. Pemberian Kerja Darurat (PKD)
- l. Peningkatan Usaha Mandiri melalui Teknologi Tepat Guna
- m. Pembangunan Gedung Pelayanan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- n. Pelatihan dan Peningkatan Ketrampilan Tenaga Kerja
- o. Pendidikan Latihan Ketrampilan Pemuda Penganggur
- p. Pembinaan Teknis Instruktur dan Uji Ketrampilan

#### **4.1.1.8 TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

##### **1. TUGAS**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor : 2 tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Semarang serta Keputusan Walikota Semarang Nomor : 061.1/179 tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

##### **3. FUNGSI**

Untuk melaksanakan tugas di atas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijaksanaan teknis pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

- b. Penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- c. Pemberian petunjuk teknis operasional dan pengadaan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- d. Pembinaan kesejahteraan penganggur, tenaga kerja sektor informal dan transmigrasi.
- e. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan latihan kerja dan yang diselenggarakan oleh lembaga latihan swasta.
- f. Penyuluhan Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Pancasila.
- g. Pemberian bimbingan dan petunjuk terhadap pelaksanaan operasional organisasi tenaga kerja dan organisasi pengusaha, pembentukan LKS Bipatrit dan LKS Tripatrit, penanganan perselisihan hubungan industrial.
- h. Pelaksanaan pembinaan, penyuluhan, bimbingan terhadap kegiatan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja dan transmigrasi.
- i. Pengawasan terhadap pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan.
- j. Pengelolaan urusan ketatausahaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 4. Kewenangan

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 - 67 tahun 2002, Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai kewenangan sebagai berikut :

##### a. Ketenagakerjaan

##### 1) Penempatan dan Pendayagunaan Tenaga Kerja

- a) Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja ( IPK )
- b) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja
- c) Penyelenggaraan Bursa Kerja
- d) Penyelenggaraan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan
- e) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Melalui Mekanisme Antar Kerja Lokal ( AKAL ), Antar Kerja Antar Daerah ( AKAD ), Antar Kerja Antar Negara ( AKAN ).
- f) Pemberian Ijin dan Pengawasan Bidang Penempatan dan Pendayagunaan.
- g) Perijinan dan Pengawasan Perpanjangan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP)

##### 2) Pembinaan Hubungan Industrial

- a) Bimbingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tingkat Perencanaan.
- c) Pembinaan Hubungan Industrial.
- d) Pemberdayaan Hubungan Industrial.

- e) Bimbingan dan Penyuluhan Hubungan Industrial
- f) Survei KHM dan KFM, IHK
- 3) Perlindungan tenaga Kerja
  - a) Bimbingan Pencegahan Kecelakaan Kerja.
  - b) Bimbingan Kesehatan Kerja
  - c) Bimbingan Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( P2K3 ).
  - d) Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
  - e) Pemeriksaan Kecelakaan Kerja ( kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja dan keadaan bahaya lainnya ).
  - f) Pemberdayaan Pelaksanaan Kegiatan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( Ahli K3 ).
  - g) Pemberdayaan Pelaksanaan Kegiatan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( PJK3 ).
  - h) Pelaksanaan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( SMK3 ).
  - i) Pemberian Izin, Pengesahan, Sertifikat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
  - j) Penyidikan Pelanggaran Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 4) Pelaksanaan Pengawasan dan Norma Ketenagakerjaan
  - a) Rekrutmen Diklat dan Penempatan Tenaga Pengawas Ketenagakerjaan.

- b) Pola Ketatalaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan,  
Pembuatan Laporan, Administrasi dan Dokumentasi.
  - c) Pola Operasional Pengawasan Ketenagakerjaan,  
Pelaksanaan Kegiatan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- 5) Pelaksanaan Pengawasan Norma Pelatihan dan Penempatan
- a) Pelaksanaan Pengawasan norma Pelatihan
  - b) Pelaksanaan Pengawasan Norma Penempatan dalam dan Luar Negeri.
  - c) Pelaksanaan Pengawasan Norma Penempatan TKWNAP.
- 6) Pelaksanaan Pengawasan Norma Kerja
- a) Pelaksanaan Pengawasan Wajib Laport Ketenagakerjaan.
  - b) Pelaksanaan Pengawasan Upah Minimum.
  - c) Pelaksanaan Pengawasan Upah Lembur
  - d) Pelaksanaan Pengawasan Upah.
  - e) Pelaksanaan Pengawasan Norma Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
  - f) Pelaksanaan Pengawasan Norma Penyandang Cacat.
- 7) Pelaksanaan Pengawasan Norma Perempuan dan Anak
- a) Pelaksanaan Pengawasan Kerja Malam Wanita.
  - b) Pelaksanaan Pengawasan Norma Kerja Wanita.
  - c) Pelaksanaan Pengawasan tenaga Kerja anak.
- 8) Pelaksanaan Pengawasan Norma Jamsostek
- a) Pelaksanaan Pengawasan PDS TK, PDS Upah dan Program.

- b) Pelaksanaan Pengawasan JPK dengan Manfaat Lebih Baik.
- c) Pelaksanaan Pengawasan Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Hari Tua.

9) Pelatihan Kerja

- a) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- b) Penyelenggaraan bimbingan Lembaga Pelatihan Kerja.
- c) Pemasaran Program, Fasilitas Pelatihan, Hasil Produksi dan Lulusan Pelatihan.
- d) Pelaksanaan Pemagangan Dalam Negeri.
- e) Pemberian Izin dan Pengawasan Lembaga Pelatihan Kerja..
- f) Pemberian Layanan Informasi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja.

10) Produktifitas Kerja

- a) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

11) Penggunaan Tenaga Kerja

- a) Pendayagunaan Tenaga Kerja cacat, Lanjut Usia, dan Wanita

12) Pengembangan dan Perluasan Kerja

- a) Perluasan Kesempatan Kerja.
- b) Penanggulangan Penganggur.

b. Permukiman (Ketrasmigrasian)

- 1) Pembangunan dan pemberdayaan wilayah Transmigrasi

c. Kependudukan (Mobilitas Penduduk)

- 1) Penyediaan dan Pelayanan Informasi Persebaran Penduduk dan Potensi SDM berdasarkan kompetensi.
- 2) Pelaksanaan Penataan Persebaran Penduduk.
- 3) Monitoring Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Mobilitas Penduduk.

(Sumber : <http://disnakertrans-kotasemarang.or.id>)

**4.1.2. Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang**

Organisasi Serikat Pekerja Nasional dalam sebuah federasi ditingkat Kota Semarang yang berfungsi untuk memperjuangkan perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dan membangun solidaritas pekerja agar dapat hidup secara layak dan bermartabat. Adapun struktur kepengurusan SPN DPC Kota Semarang adalah sebagai berikut :

1. Ketua Heru Budi Utoyo
2. Wakil ketua
  - a. Bidang Organisasi Anang Prawoto
  - b. Wakil Ketua Bidang Advokasi Priyanto Pamungkas
  - c. Wakil Ketua Bidang Pendidikan & Pemberdayaan Perempuan Anik Ariyani
  - d. Wakil Ketua Bidang Keuangan Mahrozi
3. Sekretaris Kholilul Wasik
4. Wakil Sekretaris Yartatik
5. Advokat Hendro Agung Wibowo,S.H
6. Staff DPC Nanda Gunawan,S.H



Anggota Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang sampai saat ini :

1. PT.INDOMULTI PLASINDO (sektor plastik) JL.BRIGJEN SUDIARTO KM.11 SEMARANG Jumlah anggota L:146 P:199 Total:345 orang.
2. PT.TRIMULYO KENCANA MAS (sektor kulit) JL.KALIGAWA KM.7 SEMARANG Jumlah anggota L:28 P:3 Total:31 orang.
3. PT.RODEO (sektor garment) JL.KALIGAWA KM.8 SEMARANG Jumlah anggota L:143 P:654 Total:797 orang.
4. PT.PANTJA TUNGGAL KNITTING I (sektor garment) JL. SIMONGAN NO.98 SEMARANG Jumlah anggota L:244 P:1448 Total:1692 orang.
5. PT.PANTJA TUNGGAL KNITTING II (sektor garment) JLEMPU TANTULAR SEMARANG Jumlah anggota L:39 P:748 Total:787 orang.
6. PT. SANDRATEX (sektor textil) JL.GAJAH NO.1 SEMARANG Jumlah anggota L:76 P:86 Total:162 orang.
7. PT.SINAR PANTJA DJAJA (sektor textil) JL.CONDRO KUSUMO NO.1 SEMARANG Jumlah anggota L:958 P:862 Total:1820 orang.
8. PT.SAI APPAREL INDUSTRIES (sektor garment) JL.BRIGJEN. SUDIARTO KM.11 SEMARANG Jumlah anggota L:459 P:8083 Total:8542 orang.

9. PT.BITRATEX INDUSTRIES (sektor tekstil) JL.BRIGJEN.  
SUDIARTO KM.11 SEMARANG Jumlah anggota L:468 P:1707  
Total:2175 orang.
10. PT.INDONESIA KNITTING FACTORY (sektor garment) JL.EMPU  
TANTULAR NO.54 SEMARANG Jumlah anggota L:4 P:201  
Total:205 orang.
11. PT.AMOR ABADI (sektor kulit) JL. TERBOYO INDUSTRI VII/6  
SEMARANG Jumlah anggota L:44 P:1 Total:45 orang.
12. PT.HERCULON CARPET (sektor karpet) JL.RAYA SEMARANG  
KENDAL KM.11 SMG Jumlah anggota L:148 P:9 Total:157 orang.
13. PB.SAMODRA (sektor tekstil) JL.TAMBRA NO.85 SEMARANG  
Jumlah anggota L:11 P:129 Total:140 orang.
14. PP.REDJOMULYO (sektor plastik) JL.GAJAH NO.1- 17  
SEMARANG Jumlah anggota L:61 P:21 Total:82 orang.
15. PT.SINAR MOJOPAHIT (sektor transportasi) JL.RAYA  
KALIGAWA KM.7 SEMARANG Jumlah anggota L:89 P:0 Total:89  
orang.
16. PT.PASARAYA SRI RATU (sektor retail) JL.PEMUDA NO.29-33  
SEMARANG Jumlah anggota L:49 P:176 Total:225 orang.
17. PT.JANSEN INDONESIA (sektor meubel) JL.GATOT SUBROTO  
BLOK 7 NO.9 SMG Jumlah anggota L:261 P:215 Total:476 orang.
18. PT.MAZUVO INDO (sektor meubel) JL.GATOT SUBROTO BLOK  
11 C SMG Jumlah anggota L:21 P:9 Total:30 orang.

19. PT.GLORY INDUSTRY SEMARANG II (sektor garment)  
JL.COASTER NO.8 SEMARANG Jumlah anggota L:8 P:76 Total:84  
orang.
20. PT.WINDIKA UTAMA (sektor makanan) JL.BERINGIN  
SEMARANG Jumlah anggota L:2 P:38 Total:40 orang.
21. CV.PANCA GEMILANG (sektor plastik) JL.RAYA SMG-  
PURWODADI KM.16 DEMAK Jumlah anggota L:30 P:70 Total:100  
orang.
22. PT.WOODLAND FURNITURE INDUSTRY (sektor meubel)  
JL.RAYA SMG-PURWODADI KM.16 DEMAK Jumlah anggota  
L:84 P:26 Total:110 orang
23. PT.PENTASARI PRANAKARYA (sektor karet)JL.TAMBAK AJI I  
NO.1 SEMARANG Jumlah anggota L: 93 P: 9 Total: 102 orang.
24. PT.INTIDAYA RAJAWALI MULYA (distributor) JL.TUGU  
WIJAYA KUSUMA GANG 3 SEMARANG Jumlah anggota L:100  
P:4 Total: 104 orang.
25. 25. PT.PASARAYA SRIRATU 2 (sektor retail) JL.MT HARYONO  
SEMARANG Jumlah anggota Total: 77 orang.
26. CV.LARIS JAYA (sektor plastik) KAWASAN INDUSTRI  
TERBOYO PARK M.33 SEMARANG Jumlah anggota :90 orang.
27. PT.MULYAPRIMA REPLICATAMA (sektor Meubel) Jl.Industri  
Raya LIK XII No.464 SEMARANG Jumlah anggota Total : 40 orang

28. PT.GRANDBEST INDUSTRY (sektor Garment) Jl.Coaster No.8

Blok.B 20-21 SEMARANG Jumlah anggota sementara : 1450 orang

29. PT.PLOSS ASIA (sektor Meubel) Kawasan Industri Wijaya Kusuma

SEMARANG Jumlah anggota : 200 orang

30. PT.KENCANA LABEL INDUSTRY (sektor accesoris) Jl.Raya

Semarang- Kendal Km.16 SEMARANG Jumlah anggota : 60 orang

Jumlah total Anggota Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang mencapai 20.257 orang.

(sumber: <http://spndpckotasemarang.blogspot.com/>)

## **4.2 Regulasi Terkait *Outsourcing* dan Serikat Pekerja**

### **4.2.1 Ketentuan Umum Legislasi Dan Regulasi**

Legislasi selama ini dikenal merupakan proses dan produk pembuatan undang-undang (*the creation of general legal norm by special organ*). Sering arti legislasi itu dikaitkan dengan upaya badan parlemen untuk membentuk undang-undang sebagai *primary legislation*, yang dibedakan dengan otoritas badan pelaksana/eksekutif untuk membuat peraturan pelaksanaan undang-undang sebagai *secondary legislation* melalui proses regulasi.

Namun, sering kedua istilah tersebut (legislasi dan regulasi) disamakan artinya karena memang pengertian legislasi dalam arti luas mencakup pula pengertian regulasi, yaitu bahwa legislasi dalam arti luas termasuk pula pembentukan peraturan pemerintah dan peraturan-peraturan

lain yang mendapat delegasian kewenangan dari undang-undang (*delegation of rule making power by the laws*).

Menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah mengendalikan perilaku manusia atau masyarakat dengan aturan atau pembatasan. Regulasi dapat dilakukan dengan berbagai bentuk, misalnya: pembatasan hukum diumumkan oleh otoritas pemerintah, regulasi pengaturan diri oleh suatu industri seperti melalui asosiasi perdagangan, Regulasi sosial (misalnya norma), *co-regulasi* dan pasar. Seseorang dapat, mempertimbangkan regulasi dalam tindakan perilaku misalnya menjatuhkan sanksi (seperti denda). Tindakan hukum administrasi, atau menerapkan regulasi hukum, dapat dikontraskan dengan hukum undang-undang atau kasus.

Selaras dengan apa yang dikatakan Ibu Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans Kota) Semarang, berikut hasil wawancaranya :

Hukum di suatu negara sangatlah penting untuk ditegakkan, karena dengan adanya hukum dapat mengatur pola perilaku masyarakat. Secara nasional hukum yang berlaku adalah hukum tertulis atau hukum yang tertuang dalam peraturan yang dibuat pemerintah tanpa campur tangan legislatif. Regulasi dibuat untuk membatasi dan mengatur masyarakat sehingga akan tercapai keadilan dan ketertiban dimasyarakat itu sendiri. (Wawancara dengan Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans Kota) Semarang pada tanggal 12 September 2012, Pukul 08.30 WIB).

Definisi Undang-undang (atau disingkat UU) menurut Pasal 1 ayat

(3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan

Peraturan Perundang-undangan adalah “Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden”. Undang-undang memiliki kedudukan sebagai aturan main bagi rakyat untuk konsolidasi posisi politik dan hukum, untuk mengatur kehidupan bersama dalam rangka mewujudkan tujuan dalam bentuk Negara. Undang-undang dapat pula dikatakan sebagai kumpulan-kumpulan prinsip yang mengatur kekuasaan pemerintah, hak rakyat, dan hubungan diantara keduanya. Undang-undang (bahasa Inggris: *Legislation* - dari bahasa Latin *lex, legis* yang berarti hukum) berarti sumber hukum, semua dokumen yang dikeluarkan oleh otoritas yang lebih tinggi, yang dibuat dengan mengikuti prosedur tertulis.

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 mendefinisikan Peraturan Perundang-undangan adalah “Peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk dan ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan”.

Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan 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;

- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan. ( Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011).

Materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas:

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kekeluargaan;
- e. kenusantaraan;
- 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 ( Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011).

Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
- c. Undang-Undang/Peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi, dan;

- g. Peraturan Daerah Kabupaten Kota (PERDA). ( Pasal 7 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011).

## 4.2.2 Regulasi dan Legislasi *Outsourcing* dan Serikat Pekerja

### 4.2.3.1 *Outsourcing*

*Outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.

Dalam wawancara penulis dengan Ibu Umi Khalifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans Kota) Semarang terkait Regulasi mengenai *Outsourcing* ada beberapa peraturan yang menjadi dasar hukum berlakunya *outsourcing*. Adapun peraturan-peraturan tersebut yaitu :

Beberapa peraturan yang mendasari *outsourcing* yaitu Pasal 64,65,66 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Putusan MK No 27/PUU-IX/2011, Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. (Wawancara dengan Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans Kota)



Semarang pada tanggal 12 September 2012, Pukul 08.30 WIB).

- a. Pasal 64 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi 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 di atas, *outsourcing* dibagi menjadi dua jenis:

1. Pemborongan pekerjaan

Yaitu pengalihan suatu pekerjaan kepada vendor *outsourcing*, dimana vendor bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dialihkan beserta hal-hal yang bersifat teknis (pengaturan oerasional) maupun hal-hal yang bersifat non-teknis (administrasi kepegawaian). Pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang bisa diukur volumenya, dan fee yang dikenakan oleh vendor adalah rupiah per satuan kerja (Rp/m<sup>2</sup>, Rp/kg, dsb.). Contoh: pemborongan pekerjaan cleaning service, jasa pembasmian hama, jasa catering, dsb.

2. Penyediaan jasa Pekerja/Buruh

Yaitu pengalihan suatu posisi kepada vendor *outsourcing*, dimana vendor menempatkan karyawannya untuk

mengisi posisi tersebut. Vendor hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat non-teknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor.

b. Pasal 65 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam 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.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
  - (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
  - (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
  - (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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.
  - (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).
- c. Pasal 66 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(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 antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 65 ayat 2 dan pasal 66 ayat 1, pekerjaan yang dapat dialihkan adalah pekerjaan yang bersifat penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau dalam istilah bisnis disebut sebagai “*non-core*”. Perusahaan harus memastikan bahwa pekerjaan yang dialihkan memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam pasal 65 dan pasal 66 untuk menghindari terjadinya perubahan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerja.

d. Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain:

(1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-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 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 biasanya.

(2) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong

pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

- (3) Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 6 di atas, suatu pekerjaan dikategorikan sebagai core atau non-core adalah sepenuhnya ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan membuat alur kegiatan proses secara keseluruhan dan menetapkan kegiatan/pekerjaan apa saja yang dikategorikan sebagai core atau non-core. Alur kegiatan ini kemudian dilaporkan kepada dinas tenaga kerja setempat sebagai landasan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada vendor *outsourcing*.

- e. Putusan MK No 27/PUU-IX/2011

Mahkamah Kostitusi (MK) mengabulkan sebagian uji materiil UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diajukan Didik Suprijadi, pekerja dari Alinsi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML). Dalam putusannya MK menilai, pekerjaan yang

memiliki obyek tetap tak bisa lagi dikerjakan lewat mekanisme kontrak atau *outsourcing*.

Nantinya, pekerja-pekerja seperti Didik Suprijadi, yang inti pekerjaannya membaca meteran listrik, tidak dibenarkan dipekerjakan secara *outsourcing* karena obyek kerjanya tetap. Sistem *outsourcing* atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan menggunakan jasa perusahaan penyedia tenaga kerja hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan yang objeknya tak tetap. Obyek tak tetap contohnya pekerjaan pembangunan. Berikut isi lengkap amar putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 itu:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
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) 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.

3. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
4. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. Karena putusan MK ini, maka dua pasal yang ada di UU nomor 13 tahun 2003 itupun berubah dengan dihilangkannya kalimat 'perjanjian kerja waktu tertentu' dan 'perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

'Bunyi dua pasal itu menjadi: Pasal 65 ayat 7 Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

Pasal 66 ayat 2 huruf b Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah 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.

Sebelum dihapuskan, dalam dua pasal itu terkandung kalimat perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dua frasa itu yang bermakna *outsourcing* sebelumnya disandingkan dengan kalimat pekerjaan kerja waktu tidak tertentu. Inti putusan MK ini artinya tak lagi memberi kesempatan pada sebuah perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang sifat objeknya

tetap meskipun itu bersifat penunjang seperti pengamanan, kurir dan lainnya. Alhasil, bank-bank yang saat ini banyak mempekerjakan *teller* atau *costumer service* menggunakan sistem *outsourcing* tidak dibenarkan lagi.

Hasil wawancara peneliti dengan Umi Kholifah, Kepala Seksi Syarat-syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang menyatakan:

Dalam Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terdapat pembatasan-pembatasan yaitu untuk pekerjaan yang objek kerjanya tetap seperti *teller, customer service*, pencatat meteran listrik seperti pengaju uji materil Didik Suprijadi selanjutnya tidak benar dipekerjakan secara *outsourcing*. Sedangkan untuk objek kerjanya yang tidak tetap seperti yang tertuang dalam Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 semisal Pekerja bangunan boleh dipekerjakan secara *outsourcing*. (Wawancara dengan Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang pada tanggal 12 September 2012, Pukul 08.30 WIB).

- f. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 20 Januari 2012

Hasil wawancara peneliti dengan Umi Kholifah, Kepala Seksi Syarat-syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang menyatakan:

Untuk menghindari kesimpangsiuran pandangan mengenai Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, maka setelah keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 Kementrian Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 pada tanggal 20 Januari 2012. (Wawancara dengan Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang pada tanggal 12 September 2012, Pukul 08.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwasanya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertindak cepat dalam menanggapi keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, terbukti 3 hari setelah keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menindak lanjuti dengan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 pada tanggal 20 Januari 2012. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari perbedaan pandangan antara kalangan pekerja dan pengusaha. Isi dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 sebagai berikut :

Berdasarkan pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Mahkamah Konstitusi, maka berdasarkan pertimbangan hukum dan Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, maka perlu dibuat surat edaran yang pada intinya sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku.
2. Dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka :
  - a) Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
  - b) Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya memuat syarat

adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 tersebut, serta dengan mempertimbangkan keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

#### **4.2.3.2 Serikat Pekerja**

Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam wawancara penulis dengan Ibu Umi Khalifah,

Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang terkait Regulasi mengenai *Outsourcing* ada beberapa peraturan yang menjadi dasar hukum berlakunya *outsourcing*. Adapun peraturan-peraturan tersebut yaitu :

Ada beberapa peraturan mengenai Serikat pekerja antara lain Pasal 28 UUD 1945, UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 104 Undang-undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (1) dan Pasal 3 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (Wawancara dengan Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang pada tanggal 12 September 2012, Pukul 08.30 WIB).

a. Pasal 28 UUD 1945

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undangundang.

b. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Kedudukan hak berserikat sebagai hak asasi setiap warga negara menjadikan hak tersebut tidak dapat dicabut atau dikurangi secara sewenang-wenang baik oleh negara, pemerintah, maupun warga negara lainnya

c. Pasal 104 Undang-undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh ber-hak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam ang-garan dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

d. Pasal 1 angka (1) dan Pasal 3 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 1 angka (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh berbunyi : “(1) Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.” Sedangkan Pasal 3 [UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh](#) berbunyi : “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifatbebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UUSP tersebut di atas dan dihubungkan dengan ketentuan Pasal 3 undang-undang yang sama,

maka salah satu asas SP adalah bebas, yang artinya SP dalam menjalankan hak dan kewajibannya tidak berada di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak manapun, termasuk dari pengusaha. Di samping itu SP juga memiliki asas mandiri yang berarti SP dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. SP juga memiliki asas demokratis yang berarti SP dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi

Di Kota Semarang sendiri belum ada regulasi yang mengatur tentang Ketenagakerjaan khususnya sistem Kerja *Outsourcing*, semua landasan masih menganut peraturan di tingkat nasional.

#### **4.3 Penerapan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Semarang**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah “perbuatan menerapkan”. Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, penerapan adalah “suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya”. (<http://internetsebagaisumberbelajar.blogspot.com/2010/07/pengertian-penerapan.html>) diunduh 2 Oktober 2012 Pkl 16.20.



Dalam wawancara peneliti dengan Umi Kholifah,S.H., Kepala Seksi Syarat-syarat Kerja Disnakertrans Kota Semarang menyatakan :

Pasca keluarnya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang telah melakukan sosialisasi terhadap Para pelaku Hubungan Industrial diantaranya APINDO Kota Semarang, Serikat Pekerja Kota Semarang dan Perusahaan diwilayah kerja Kota Semarang. (Wawancara dengan Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang pada tanggal 12 September 2012, Pukul 08.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Semarang melakukan gerak cepat setelah adanya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 dengan melakukan sosialisasi terhadap para pelaku hubungan industrial di Kota Semarang yang nantinya diharapkan pemahaman dan penerapannya dapat berjalan dengan baik untuk meminimalisir pelanggaran terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Kota Semarang.

Dalam wawancara peneliti dengan Umi Kholifah,S.H., Kepala Seksi Syarat-syarat Kerja Disnakertrans Kota Semarang menyatakan bahwa :

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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

(Wawancara dengan Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang pada tanggal 12 September 2012, Pukul 08.30 WIB).

Dalam hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebenarnya

kalau pelaku tenaga kerja menurut sesuai aturan yang ada pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain semuanya sudah jelas diatur.

Dalam wawancara peneliti dengan Wahab Adi, Kepala sekretariat Apindo Kota Semarang menyatakan bahwa :

Selaku organisasi pengusaha anggota Apindo juga ada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dimana setelah adanya sosialisasi dari Disnakertrans Kota Semarang Apindo berusaha mematuhi regulasi yang ada terkait *outsourcing* . (Wawancara dengan Wahab Adi, Kepala Sekretariat Apindo Kota Semarang pada tanggal 3 Oktober 2012, Pukul 14.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Apindo sebagai organisasi pengusaha di Kota Semarang berusaha mematuhi peraturan-peraturan yang ada terkait *outsourcing* di Kota Semarang setelah mengikuti sosialisasi dari Disnakertrans bahwa tenaga kerja yang boleh dipekerjakan secara *outsourcing* adalah Cuma 5 kriteria yaitu 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

Dewasa ini hal terkait penolakan sistem kerja *outsourcing* begitu gencar disuarakan oleh para pekerja terutama yang tergabung dalam Serikat Pekerja. Dalam wawancara penulis dengan Heru Budi Utoyo, Ketua SPN (Serikat Pekerja Nasional) DPC Kota Semarang hal tersebut disuarakan karena berbagai hal seperti berikut :

1. Masa kerja yang tidak jelas karena sistem *outsourcing* sehingga sebagian besar karyawan *outsourcing* khawatir jika ada PHK maka tidak mudah mendapatkan pekerjaan kembali.
2. Tidak ada jenjang karir. Karena sistem *outsourcing* memberlakukan kontrak mengakibatkan karyawan susah memegang jabatan tinggi.
3. Tidak mendapat tunjangan. Sebagian besar perusahaan *outsourcing* tidak memberikan tunjangan seperti THR, asuransi dan jaminan hari tua untuk karyawan *outsourcing*.
4. Pemotongan penghasilan karyawan *outsourcing* yang tidak jelas. Rata-rata gaji yang dipotong untuk karyawan *outsourcing* berkisar dia angka 30 persen dari seharusnya yang mereka terima seandainya menjadi karyawan tetap di perusahaan mereka saat ini bekerja.

(Wawancara dengan Heru Budi Utoyo, Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang pada

tanggal 26 September 2012, Pukul 14.30 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa permasalahan yang ditemui seperti kurang terjaminnya kehidupan pekerja pasca waktu kerja yang tergolong sebentar. Ditambah lagi dengan tidak adanya jenjang karir

menjadikan tenaga kerja berada di posisi yang bisa dikatakan jalan ditempat, apalagi dengan minimnya tunjangan dan upah kerja yang sedikit apabila menjadi pekerja tetap.

Dalam wawancara penulis dengan Heru Budi Utoyo, Ketua SPN (Serikat Pekerja Nasional) DPC Kota Semarang menyatakan :

Bahwa Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 tidaklah mencabut pasal dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai Outsourcing yaitu pasal 64, 65 dan 66. Sehingga Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 tidak mencerminkan apapun tentang kondisi dari para pekerja *outsourcing*, karena putusan ini belum memberikan kepastian tentang hilangnya sistem kerja *outsourcing*, hanya mereduksi beberapa bagiannya saja dalam perjanjian kerja waktu tertentu

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa saat ini namanya hanya sekedar diganti dari *outsourcing* dengan tenaga alih daya, hal ini justru fakta yang mengkhawatirkan artinya sistem kerja tersebut masih ada. Seperti diketahui bersama masih banyak penyimpangan yang terjadi dengan sistem kerja tersebut. Pekerja tidak pernah memiliki kepastian dalam hubungan kerja baik menyangkut lokasi kerja yang dengan mudahnya dipindah-pindahkan oleh pihak perusahaan asal ke perusahaan lainnya, oleh perusahaan penyedia maupun peminta jasa tenaga kerja. Belum lagi soal besaran upah yang seharusnya diterima, bisa saja sebagian dialokasikan ke perusahaan *outsourcing*, serta hak-hak normatif lainnya.

Namun disisi lainnnya yang harus dicermati secara positif adalah perlawanan dari para pekerja tidak hanya dilakukan dijalanan semata, tetapi juga dilakukan melalui sistem yang ada.

Dalam wawancara penulis dengan Heru Budi Utoyo, Ketua SPN (Serikat Pekerja Nasional) DPC Kota Semarang menyatakan:

Dalam penerapan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Semarang ada beberapa hal yang mengalami perubahan, tetapi secara umum belum ada yang signifikan, hanya sekedar perubahan bentuk dan istilah saja walaupun sudah ada pembatasan-pembatasan seperti yang diatur dalam Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Semarang. Namun yang pasti justru peningkatan dari pegawai pengawaslah yang harus ditingkatkan. Karena tanpa ada pengawasan maka pelanggaran-pelanggaran kerja yang dilakukan dan terjadi terhadap para pekerja *outsourcing* akan semakin berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 belum menyatakan bahwa sistem kerja *outsourcing* dihapus walaupun sudah ada pembatasan-pembatasan yaitu untuk pekerjaan yang objek kejanya tetap tidak diperboehkan lagi menggunakan sistem kerja *outsourcing*. Namun untuk pekerjaan yang objek kerjanya tidak tetap seperti pekerja bangunan masih ditegaskan boleh menggunakan sistem kerja *outsourcing*.

Tidak hanya itu syarat untuk mendirikan lembaga *outsourcing* pun terbilang mudah, syaratnya adalah :

5. Surat permohonan tertulis

6. Foto copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk PT. atau koperasi
7. Foto copy Anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh
8. Foto copy SIUP/TDP
9. Foto copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku

Prosedurnya :

1. Pemohon mengajukan secara tertulis ke Disnakertrans Kota Semarang
2. Berkas pemohon diteliti, apabila diterima diterbitkan Surat Ijin Operasional Penyedia jasa pekerja/buruh
3. Waktu penyelesaian 3 hari kerja

#### **4.4 Peran Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dan kendala yang dihadapi dalam memperjuangkan hak-hak tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang pasca keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011**

Serikat pekerja dibentuk oleh para pekerja dengan memastikan bahwa kedudukan dan hak mereka sebagai pekerja dapat seimbang dengan kewajiban yang mereka lakukan untuk pengusaha. dalam hubungan pekerja dan majikan atau pengusaha, tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan pekerja lebih tinggi. dan kadangkala itu mengakibatkan kesewenang-wenangan para majikan terhadap pekerjanya.

Untuk mengurangi dan menghadapi kemungkinan kesewenang-wenangan tersebut, para pekerja sebaiknya mempunyai sebuah perkumpulan yang biasanya dinamakan serikat pekerja. Dengan serikat pekerja, para pekerja dapat bersatu padu sehingga menyeimbangkan posisi mereka dengan pengusaha. Oleh karena itulah wajar apabila tiap orang memiliki hak untuk bergabung dengan serikat buruh yang ia pilih secara bebas untuk bergabung, meningkatkan dan melindungi kepentingannya. Negara diizinkan melakukan pembatasan yang masuk akal terhadap hak ini, untuk melindungi orang lain.

Pada dasarnya organisasi pekerja baik dalam bentuk Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah untuk melaksanakan salah satu hak asasi manusia yaitu kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pikiran yang selanjutnya diharapkan terpenuhinya hak dasar buruh akan upah yang layak, tanpa diskriminasi dalam kerjaan atau jabatan, adanya jaminan sosial, adanya perlindungan dan pengawasan kerja yang baik, dan sebagainya.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas PHK.
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya

Dalam Undang-undang nomor 21 Tahun 2000 dijabarkan apa yang menjadi tujuan serikat pekerja/ serikat buruh yaitu guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Peran serikat buruh dalam menyuarakan aspirasi dan partisipasi dalam pembangunan pada dasarnya termasuk hak atas pembangunan. Partisipasi dalam pembangunan mengandung arti bahwa individu atau kelompok akan menikmati hasil-hasil pembangunan dengan hak berserikat yang terjamin. Secara konseptual maka melalui serikat pekerja/serikat buruh diharapkan bahwa:

1. Dapat berpartisipasi secara efektif dalam perumusan kebijaksanaan dan keputusan serta pelaksanaannya baik di tingkat lokal maupun nasional. sehingga aspirasi mereka benar-benar diperhatikan.
2. Merumuskan dan melakukan tugas ekonomi, sosial, politik dan budaya atas dasar pilihan sendiri berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan guna memperbaiki standard dan kualitas kehidupan mereka serta melestarikan dan mengembangkan kebudayaannya.
3. Berpartisipasi dalam memantau dan meninjau kembali proses pembangunan.

Pada dasarnya perjuangan untuk memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan para pekerja hanya bisa dilakukan melalui serikat pekerjanya. Hal ini sebagaimana diatur dalam regulasi Ketenagakerjaan yang ada. Namun situasi dan dinamika yang terjadi pada



umumnya disektor tenagakerja mau tidak mau sudah menyebar ke berbagai sektor, termasuk didalamnya adalah basis anggota SPN.

#### 4.4.1 Kendala Sistem Kerja *Outsourcing* diKota Semarang

Dalam wawancara peneliti dengan Wahab Adi, Kepala sekretariat Apindo Kota Semarang menyatakan bahwa :

Pihak APINDO dan anggota termasuk didalamnya penyedia dan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* mendapati kendala dan permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja *outsourcing* yaitu :

1. Kurang profesionalnya tenaga kerja, sehingga pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakannya merasa tidak puas dan minta tenaga kerja baru kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*.
2. Ikut dalam Serikat Pekerja dirasa perusahaan hanya akan menyita waktu dan konsentrasi kerja.
3. Keterpaksaan memberhentikan tenaga kerja yang sering mogok kerja karena kinerja terganggu.
4. Tuntutan mengenai upah.

(Wawancara dengan Wahab Abdi, Kepala Sekretariat Apindo Kota Semarang pada tanggal 3 Oktober 2012, Pukul 14.00 WIB).

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang kurang profesional sehingga pihak yang mempekerjakan tidak puas maka selanjutnya akan ditukar dengan tenaga kerja baru, ini yang sering dianggap ketidak jelasan masa kerja. Perusahaan yang menyediakan dan mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* rata-rata melarang tenaga kerja ikut dalam serikat pekerja karena dianggap hal itu hanya akan menita waktu mereka dan terganggunya kinerja. Tuntuta upah yang sering terjadi adalah UMK plus tunjangan padahal pengusaha menganggapnya dimana UMK itu sudah termasuk tunjangan didalamnya.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendro Agung Wibowo,S.H advokat Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang,di wilayah kerja Kota Semarang sendiri ditemukan kelemahan dan pelanggaran-pelanggaran atas hak pekerja *Outsourcing*, diantaranya :

1. Syarat dan Jaminan hubungan kerja tidak begitu jelas
2. Lemahnya perlindungan dan pengawasan hukum bagi pekerja
3. Minimnya kesejahteraan pekerja seperti upah dan Jaminan Sosia tenaga Kerja
4. Minimnya kesempatan untuk berorganisasi dan ikut berserikat

(Wawancara dengan Hendro Agung Wibowo,S.H, Advokat Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang pada tanggal 26 September 2012, Pukul 15.30 WIB)

Kendala yang ditemukan dalam penerapan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 yang utama adalah terkait dengan pengorganisasian dan memunculkan kader bagi tumbuh kembangnya Serikat Pekerja, meningat pendeknya masa hubungan kerja bagi para pekerja *outsourcing* seringkali menimbulkan kesulitan untuk membentuk serikat pekerja. Disamping implementasi pelaksanaan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 tersebut tidak didukung dengan kuatnya kerja-kerja pengawasan.

Hal tersebut selaras dengan wawancara penulis dengan Ibu Umi Khalifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans Kota) Semarang menyatakan bahwa:

Dalam pelaksanaan sistem kerja *outsourcing* terdapat hambatan dan pelanggaran-pelanggaran atas hak pekerja

*Outsourcing*, diantaranya:

1. Tidak adanya kepastian waktu kerja
2. Pekerja dibatasi untuk berserikat
3. Kurangnya tenaga pengawas dari Disnakertrans Kota Semarang
4. Tidak ada jenjang karir
5. Gaji pekerja yang seharusnya naik pada periode tertentu lebih kecil jika dibandingkan dengan pekerja baru dengan UMK terbaru yang nominalnya lebih besar dari pekerja yang naik gaji tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ditemukan beberapa pelanggaran terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang bisa dibilang klasik atau sudah sering ditemui. Dari Pekerja *outsourcing* sebagian tidak masuk atau tidak diperbolehkan oleh perusahaan untuk bergabung dengan serikat pekerja walaupun demikian yang terjadi dilapangan. Dengan pengupahan semisal tenaga kerja yang bekerja mulai tahun 2012 yaitu Rp 991.500,- dan ditahun 2013 seharusnya naik gaji, namun UMK Semarang pada tahun 2013 adalah Rp1.209.100,- hal ini membuat kecemburuan karena pekerja yang mulai bekerja pada tahun 2012 nominal gajinya tidak mencapai UMK tahun 2013. Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang tidak menutup mata akan hal tersebut. Sehingga perundingan-perundingan bipartit juga dilakukan jika ada pekerja *outsourcing* baik dibasis ataupun diluar anggota Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang yang sedang menghadapi masalah, sebagaimana tujuan dan fungsi serikat pekerja yang telah disebutkan dalam Undang-undang UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang secara aktif melakukan komunikasi secara rutin menyangkut

permasalahan pekerja yang ada kepada Pemerintah Kota Semarang. Didalam pelaksanaannya dari Pemerintah daam hal ini Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang kurang tenaga dalam mengawasi sistem kerja *outsourcing* dilapangan.

#### **4.4.2 Peran SPN sebagai Tripartit dalam memenuhi hak Kebutuhan Hidup**

##### **Layak (KHL) terhadap Tenaga Kerja Outsourcing**

Dalam wawancara peneliti dengan Wahab Adi, Kepala sekretariat Apindo Kota Semarang menyatakan bahwa :

Dalam memenuhi Kebutuhan Hidup Layak dalam hal ini upah APINDO menempatkan 6 anggota untuk duduk didalam Dewan Pengupahan Kota Semarang guna ikut membahas UMK Semarang bersama Disnakertrans, Serikat Pekerja dan unsur-unsur lain. Serikat Pekerja dan Apindo merupakan 2 (dua) hal yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain dalam penetapan Upah Minimum Kota Semarang. Mengingat keduanya mempunyai peran yang sangat vital dalam tercapainya nilai Upah Minimum Kota Semarang, dikarenakan posisi keduanya adalah anggota dari Dewan Pengupahan Kota Semarang yang secara otomatis keberadaanya dibutuhkan dalam setiap tahapan pencapaian Upah Minimum Kota Semarang. . (Wawancara dengan Wahab Adi, Kepala Sekretariat Apindo Kota Semarang pada tanggal 3 Oktober 2012, Pukul 14.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penetapan Upah Minimum Kota Semarang tidak bisa dipisahkan dari Serikat Pekerja dan Apindo dimana keduanya merupakan anggota dari Dewan Pengupahan Kota Semarang dan mempunyai peran penting dalam tercapainya nilai Upah Minimum Kota Semarang.

Dikemukakan oleh Heru Budi Utoyo, Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam wawancara sebagai berikut :

Disamping itu penyaluran aspirasi pekerja juga dilakukan dengan duduk dikelembagaan yang ada di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang yaitu Dewan Pengupahan, dimana Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang mendudukkan 2 orang wakilnya di Dewan Pengupahan Kota Semarang. Dengan duduknya wakil Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dilembaga pemerintah diharapkan mampu menyampaikan permasalahan-permasalahan yang ada dipekerja khususnya soal Pengupahan karena hal tersebut berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Dengan mengadvokasi pengupahan maka akan terumuskan peningkatan kesejahteraan pekerja tentunya termasuk tenaga kerja *Outsourcing*. (Wawancara dengan Heru Budi Utoyo, Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang pada tanggal 26 September 2012, Pukul 14.30 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Serikat Pekerja dan Apindo wajib hadir dalam setiap agenda sidang yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Kota dimana penetapan Upah Minimum Kota Semarang merupakan kepentingan dari Serikat Pekerja untuk memperjuangkan hak dari para tenaga kerja untuk mendapatkan upah sesuai keadaan ekonomi dan kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Serikat Pekerja juga merupakan anggota Dewan Pengupahan Kota Semarang dan mempunyai peran penting terhadap keputusan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL), nilai produktivitas, nilai pertumbuhan ekonomi, nilai usaha marginal dan pada akhirnya kesepakatan mengenai nilai Upah Minimum Kota Semarang direkomendasikan kepada Gubernur Jawa Tengah. Apabila Serikat Pekerja tidak setuju atas nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditawarkan oleh Apindo maka tidak akan menjadi ketetapan nilai bersama, oleh karena itu peran pemerintah (Disnakertrans) sangat penting dalam mediasi antara

kepentingan Serikat Pekerja dan kepentingan Apindo. Serikat Pekerja membahas dan mencari titik kesepakatan setelah mendapat data rincian rekapitulasi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang telah disusun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara wawancara peneliti dengan Umi Kholifah, S.H., Kepala Seksi Syarat-syarat Kerja Disnakertrans Kota Semarang menyatakan :

Dalam Dewan Pengupahan Kota Semarang terdapat anggota yang terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja, Perguruan Tinggi, dan Pakar. Keanggotaan dalam Dewan Pengupahan dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1. Sedangkan keanggotaan dari unsur Perguruan Tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan. Jadi pasti akan terjadi jumlah gasal dalam keanggotaan Dewan Pengupahan. (Wawancara dengan Umi Kholifah, Kepala seksi syarat-syarat kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang pada tanggal 12 September 2012, Pukul 08.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa anggota Dewan Pengupahan Kota Semarang terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja dimana komposisi perbandingannya 2 : 1 : 1. Sedangkan untuk keanggotaan dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar Jumlahnya disesuaikan sesuai kebutuhan dan pasti akan terjadi jumlah gasal dalam keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Semarang.

Di dalam Dewan Pengupahan Kota, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang sebagai unsur pemerintah yang dijadikan

sebagai mediator, penengah antara 2 (dua) pihak, yakni pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

#### **4.4.3 Peran SPN DPC Kota Semarang dalam Mengawal Pembentukan PERDA Ketenagakerjaan di Kota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011**

Wawancara peneliti dengan Heru Budi Utoyo, Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang menyatakan bahwa :

SPN selalu mengawal pembahasan Reperda Kota Semarang tentang Ketenagakerjaan sejak mulai awal masuk dalam Prolegda DPRD Kota Semarang yaitu tahun 2011 yang sampai sekarang belum ada putusannya. Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang mempertegas pembatasan outsourcing juga sedikit memberi pencerahan kepada tenaga kerja. (Wawancara dengan Heru Budi Utoyo, Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang pada tanggal 26 September 2012, Pukul 14.30 WIB)

Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang bersama aliansi Buruh di Kota Semarang juga terlibat secara aktif dalam merumuskan Raperda Ketenagakerjaan yang merupakan Raperda inisiatif dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Semarang yang Draft Naskah Akademiknya dibuat oleh Universitas Negeri Semarang (UNNES).

Pengawasan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dilakukan dengan melakukan audiensi terhadap beberapa permasalahan dari regulasi yang ada. Audiensi ini dilakukan dengan beberapa instansi terkait meliputi Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Kota Semarang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Semarang, APINDO Kota Semarang hingga ke Walikota Semarang. Selain itu SPN

juga selalu hadir dalam *hearing* yang dilakukan di DPRD Kota Semarang. Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) tentang Ketenagakerjaan yang masih dibahas Pemerintah Kota Semarang dengan DPRD setempat akan mengatur pekerjaan yang disubkontrak atau outsourcing. "...seluruh persoalan yang menyangkut pengusaha dengan pekerja dan pengusaha dengan pemerintah termasuk masalah `outsourcing` akan diatur dalam Raperda tentang Ketenagakerjaan," kata Ketua Panitia Khusus (Pansus) Raperda tentang Ketenagakerjaan, Rukiyanto, (2011). Hal itu dikatakannya seusai acara "talkshow" yang diselenggarakan Radio Trijaya dengan tema "Membangun Harmonisasi Hubungan Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah," di Semarang.

Dalam pembahasan Raperda tentang Ketenagakerjaan tersebut, akan melibatkan semua pihak termasuk Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), lembaga swadaya masyarakat (LSM), dan serikat pekerja, serta Jamsostek. Raperda ini adalah inisiatif dari Komisi D DPRD Kota Semarang dengan harapan, dunia usaha di Kota Semarang lebih baik lagi. Kepentingan pekerja tidak diabaikan begitu juga sebaliknya kepentingan para pengusaha dapat berjalan lancar.

Namun sampai saat ini Raperda yang ditargetkan selesai pada bulan Agustus 2011 belum diputuskan, hal ini dikarenakan Naskah Akademik dari Raperda ketenagakerjaan Kota Semarang dinilai beberapa pihak hanya *copy paste* dari undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jadi belum sepenuhnya sesuai dengan keadaan di Kota Semarang dan dalam



pembahasan yang dihadiri berbagai pihak belum mendapatkan titik temu karena pihak-pihak yang hadir selalu bersilang pendapat.

Padahal kejasama Tripartit harus berjalan selaras demi terwujudnya keadilan hukum yang nyata, baik dari pemerintah, pengusaha maupun serikat pekerja.

#### **4.4.4 Aksi SPN DPC Kota Semarang dalam Penolakan sistem Kerja**

##### ***Outsourcing***

Unjuk rasa atau sering dikenal dengan kata "demo" yang berasal dari kata demokrasi ini berarti suatu gerakan menyampaikan pendapat di muka umum. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia *de-mon-stra-si /démonstrasi/ n 1* berarti pernyataan protes yg dikemukakan secara massal; unjuk rasa. Melakukan unjuk rasa juga memiliki dasar hukum yaitu Undang-Undang No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan menyampaikan Pendapat di Muka Umum.

Dalam menyampaikan pendapat di muka umum memiliki berbagai bentuk salah satunya adalah unjuk rasa/demonstrasi, ada pula yang lainnya seperti pawai, rapat umum, dan mimbar bebas.

Ada pula persyaratan yang harus dipenuhi, yaitu pemberitahuan tertulis kepada Polri yang memuat:

1. Maksud dan tujuan
2. Tempat, lokasi, route
3. Waktu dan lama pelaksanaan
4. Bentuk

5. Penanggung jawab
  6. Nama dan alamat organisasi, kelompok, perorangan
  7. Alat peraga yang digunakan
  8. Jumlah peserta
  9. Memberikan surat tanda terima pemberitahuan
  10. Melakukan koordinasi dengan penanggung jawab penyampaian pendapat di Muka Umum
  11. Melakukan koordinasi dengan pimpinan, instansi / lembaga yang menjadi tujuan penyampaian pendapat
  12. Mempersiapkan pengamanan tempat lokasi dan route yang dilalui.
  13. Bertanggung Jawab untuk melindungi para peserta penyampaian pendapat di muka umum
  14. Bertanggung jawab untuk menyelenggarakan Pengamanan.
  15. Dibubarkan bila tidak memenuhi dengan ketentuan.
  16. Perbuatan melanggar hukum di kenakan sanksi hukuman sesuai dengan ketentuan Perundang – undangan yang berlaku.
  17. Penanggung Jawab melakukan tindak pidana, di pidana sesuai dengan ketentuan Perundang – undangan yang berlaku ditambah sepertiga dari pidana pokok.
  18. Barang siapa dengan kekerasan / ancaman menghalangi penyampaian pendapat di muka umum di pidana penjara paling lama 1 ( satu ) Tahun
- Penyampaian pendapat di muka umum juga dapat dibatalkan, melalui penyampaian secara tertulis selambat-lambatnya 24 jam sebelum

pelaksanaan. Sanksi – sanksi yang diperoleh apabila tidak sesuai dengan ketentuan antara lain : Jadi, orang-orang yang akan melakukan pendapat di depan umum tidak bisa asal saja mengungkapkan pendapat di depan umum, ada hukum serta syarat-syarat yang harus dipenuhi demi melakukan hal tersebut. Jika terjadi pelanggaran dan terjadi hal-hal yang merugikan orang lain, ada sangsi-sangsi yang dapat diterima oleh orang-orang yang melanggar.

Dalam wawancara peneliti dengan oleh Heru Budi Utoyo, Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang menyatakan sebagai berikut :

Disamping dengan cara masuk sistem Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang juga melakukan kampanye serta melakukan penolakan-penolakan terhadap sistem kerja *outsourcing* pada aksi-aksi di jalanan. (Wawancara dengan Heru Budi Utoyo, Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang pada tanggal 26 September 2012, Pukul 14.30 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa SPN DPC Kota Semarang sering memperjuangkan Hak-hak tenaga Kerja Outsourcing dalam aksi-aksi Demonstrasi. 1 Mei 2012 yang dikenal sebagai *May Day* atau Hari Buruh Internasional ribuan anggota SPN bersama serikat pekerja, LSM, LBH, Ormas dan Mahasiswa seKota Semarang melakukan aksi di depan Balaikota Semarang dan dilanjutkan ke kantor DPRD Kota Semarang yang kebetulan koordinator aksi yang tergabung dalam GERBANG (Gerakan Buruh Jawa Tengah) tersebut adalah ketua SPN DPC Kota Semarang yaitu heru budi utoyo. Didalam

aksi tersebut yang menjadi sorotan utama dari para pengunjung rasa adalah mengenai outsourcing karena sistem outsourcing semakin hari semakin menjepit nasib para buruh. Ketika masa kontrak selesai, maka buruh akan sulit mendapat pekerjaan karena faktor usia.



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

- 1) Beberapa peraturan yang mendasari *outsourcing* yaitu Pasal 64,65,66 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Putusan MK No 27/PUU-IX/2011, Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Peraturan mengenai Serikat pekerja antara lain Pasal 28 UUD 1945, UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 104 Undang-undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (1) dan Pasal 3 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- 2) Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 belum berlaku secara maksimal di wilayah kerja Kota Semarang karena kurang pengawasan dari pihak Pemerintah Daerah dan belum adanya regulasi ditingkat daerah (PERDA) yang memuat tentang Ketenagakerjaan khususnya Outsourcing. Dalam penerapan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Semarang ada beberapa hal yang mengalami perubahan, tetapi secara umum belum ada yang signifikan, hanya sekedar perubahan bentuk dan istilah saja walaupun

sudah ada pembatasan-pembatasan seperti yang diatur dalam Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Semarang.

- 3) Bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga Negara dan pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Disini Peran SPN dilakukan dengan jalur masuk sistem dan Aksi di Jalan.

## 5.2. Saran

- 1) Kepada Pemerintah Kota Semarang khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi supaya lebih meningkatkan lagi pengawasannya dalam penyaluran tenaga kerja *outsourcing* dan pelaksanaan *outsourcing* itu sendiri.
- 2) Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Semarang Draft Raperda tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang segera disahkan karena regulasi yang ada belum cukup memenuhi muatan dan keadaan yang ada di wilayah kerja Kota Semarang.
- 3) Kepada Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang harus lebih fokus terhadap penanganan kasus-kasus pelanggaran hak-hak tenaga kerja. Jumlah pengurus ditingkatkan karena jumlah yang sekarang tidak mencukupi untuk penanganan kasus-kasus pelanggaran hak tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Literatur/Buku-Buku

- Suharso dan Ana Retnoningrum, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, CV.Widya Karya, Semarang, cetke V.
- Soekanto, Soerjono. 1981. *Pengantar Penulisan Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy. 1988. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bambang Sunggono. 2001. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta :Rajawali Pers
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Afifudin, dan B.A. Saebani. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Fajar, M. dan Y. Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- .Fakultas Hukum UNNES. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*. Semarang: Fakutas Hukum.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing. Yogyakarta.
- Kosidin, Koko. 1999. *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Perjanjian Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Penerbit: Sinar Grafika. Jakarta.
- Syafa'at, Rachmad. 2008. *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya. Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publising. Malang.

## B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dalam satu naskah.  
 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia  
 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Buruh  
 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan  
 Peundang-undangan  
 PUTUSAN MK NOMOR 27/PUU-IX/2011  
 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia  
 No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan  
 Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh ( Kepmen 101/2004)  
 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia  
 Nomor: KEP.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan  
 Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain  
 Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan  
 Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

## C. Karya Imiah

Narendra,David Bayu, 2011, Pemetaan dan Pencarian Solusi Terhadap  
 Permasalahan Ketenagakerjaan diKota Semarang,Laporan Penelitian  
 Program LP2M UNNES  
 Akhmad,Nurul,2000, Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota  
 Semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Pekerja untuk  
 Meningkatkan Keejahteraan, Thesis Magister Hukum Universitas  
 Diponegoro  
 Rosmanasari,Evi,2008, Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Tenaga  
 kerja *outsourcing* PT. Indah karya Nuansa indonesia (PT. Inkanindo)  
 di PT. Pertamina (persero) up-vi balongan” memberikan suatu  
 gambaran mengenai Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap  
 Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. INKANINDO yang bekerja di PT.  
 PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN,Thesis Universitas  
 Diponegoro

## D. Sumber Non Buku

<http://de-kill.blogspot.com/2009/04/sosiologi-perspektif-realitas-sosial.html>

<http://konsultasikehidupan.wordpress.com/2009/05/07/teori-peran-role-theory/>

[www.mail-archive.com](http://www.mail-archive.com)



<http://www.scribd.com/doc/25250322/5/Teori-peran>

[http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja\\_indonesia](http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja_indonesia)

<http://pengacaraonlinecom.blogspot.com/2012/02/nasib-buruh-outsourcing.html>

<http://kspci.blogspot.com/2011/02/sejarah-serikat-pekerja-19501973.html>

<http://www.kaskus.co.id/showthread.php?t=12680327>

<http://budisansblog.blogspot.com/2012/04/hakikatlegislasi.html>

<http://spndpckotasemarang.blogspot.com/>

<http://disnakertrans-kotasemarang.or.id/>



**PUTUSAN**  
**Nomor 27/PUU-IX/2011**  
**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

[1.2] Nama : **DIDIK SUPRIJADI**

Tempat, tanggal lahir : Surabaya, 03 Desember 1972

Warga negara : Indonesia

Pekerjaan : Swasta

Alamat : Jalan Pandegiling II Nomor 7, RT 002, RW 007,

Kelurahan Tegalsari, Kecamatan Tegalsari,

Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

Dalam hal ini, bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas

Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML), jabatan: Ketua Umum Dewan Pimpinan

Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia;

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 April 2011, memberi kuasa kepada

Dwi Hariyanti, S.H., Advokat dan Penasihat Hukum pada kantor Advokat dan Penasihat

Hukum "Dwi Hariyanti, S.H., & Rekan", beralamat di Jalan Karangrejo VIII Nomor 20

Surabaya, bertindak baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri untuk dan atas nama

pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai -----

**Pemohon;**

[1.3] Membaca permohonan Pemohon;

Mendengar keterangan Pemohon;

Memeriksa bukti-bukti Pemohon;

Mendengar keterangan lisan para saksi Pemohon;

Mendengar keterangan Pemerintah;

2

Membaca keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat;

Membaca kesimpulan Pemohon.

## **2. DUDUK PERKARA**

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan bertanggal 21 Maret 2011, yang diterima dan terdaftar di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi

(selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Senin, tanggal 4 April 2011

berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 127/PAN.MK/2011 dan diregistrasi pada hari Senin tanggal 4 April 2011 dengan Nomor 27/PUU-IX/2011, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 11 Mei 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

#### **I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI**

1. Bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan, “Mahkamah Konstitusi berwenang antara lain untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar” dan hal tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang antara lain juga menyatakan bahwa Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar.
2. Bahwa Pasal 50 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya menyatakan bahwa Undang-Undang yang dapat diuji adalah Undang-Undang yang diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945 yaitu setelah tanggal 19 Oktober 1999.

#### **II. KEDUDUKAN HUKUM DAN KEPENTINGAN PEMOHON**

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusinya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yang dapat berupa perorangan<sup>3</sup> warga negara Indonesia, kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang, badan hukum publik atau privat atau lembaga negara.
2. Bahwa menurut penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 yang dimaksud hak konstitusi adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.
3. Bahwa Pemohon adalah Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur yang merupakan lembaga swadaya masyarakat yang berbadan hukum, yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat, yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja sebagai pihak yang lemah.
4. Bahwa Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji terhadap UUD 1945 adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pekerja kontrak) dan Pasal 64 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*outsourcing*) yang

memiliki dampak langsung dan tidak langsung kepada semua buruh/pekerja kontrak dan buruh/pekerja *outsourcing* yang ada di Indonesia dan sangat merugikan hak-hak konstitusionalnya yang diatur dalam UUD 1945, yaitu mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran.

5. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum dan argumentasi di atas, maka jelaslah bahwa Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan dasar kepentingan untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, karena mempunyai kepentingan secara langsung dan

akan menerima dampak secara langsung dari pelaksanaan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **III. FAKTA HUKUM**

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

5

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 (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.

#### **IV. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG**

1. Penekanan terhadap efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi guna mendukung pembangunan ekonomi melalui kebijakan upah murah ini berakibat pada hilangnya keamanan kerja (*job security*) bagi buruh/pekerja Indonesia, karena sebagian besar buruh/pekerja tidak akan lagi menjadi buruh/pekerja tetap, tetapi menjadi buruh/pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya. Hal inilah yang oleh sebagian kalangan disebut sebagai satu bentuk perbudakan zaman modern.

6

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

3. Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan, di sebuah pasar tenaga kerja. Buruh/pekerja dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar

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

4. Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (*outsourcing*) buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*cost*) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja "pemborongan pekerjaan" (*outsourcing*), yang akan

7

menjadikan buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para pemilik modal dan ini adalah bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan "*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan*". Di dalam penjelasannya ditegaskan lagi bahwa ini artinya perekonomian kita berdasarkan pada demokrasi ekonomi, dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua dengan kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan. Disinilah persis perbudakan modern dan *degradasi* nilai manusia, buruh/pekerja sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah Undang-Undang. Kemakmuran masyarakat yang diamanatkan konstitusi pun akan menjadi kata-kata kosong atau merupakan hiasan kata mutiara saja.

5. Sistem *outsourcing*, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan diperusahaan pengguna. Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp. 10.000.000, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern.

6. Di lain pihak *outsourcing* juga menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security*, tidak adanya kelangsungan pekerjaan karena seorang pekerja

dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi disitu, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourcing* dengan Perjanjian 8

Kerja Waktu Tertentu. Kalau *job security* tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

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

8. Bahwa kalau dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjaannya, 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.

9. Bahwa perbudakan terhadap *outsourcing* mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pekerja pada dasarnya menjual manusia kepada *user*. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia.

10. Bahwa Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya. Bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu pekerja hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah.

11. Bahwa berdasarkan fakta-fakta alasan di atas, jelas bahwa permohonan ini disampaikan secara menyakinkan dan patut, karena berangkat dari keprihatinan nyata sebagian besar buruh/pekerja maupun, sehingga patut 9

kiranya Mahkamah berkenan melaksanakan haknya untuk melakukan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

12. Bahwa karena Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada kaitannya dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka

dengan sendirinya Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

#### **V. MATERI POKOK UJI MATERI**

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59

Ayat (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 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 penajakan.

Ayat (2): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap".

Ayat (3): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui".

Ayat (4): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun".

Ayat (5): "Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum 10

perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan".

Ayat (6): "Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun".

Ayat (7): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu".

Ayat (8): "Hal-hal yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri".

2. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan,

"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

3. Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,



Ayat (1): “Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

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”.

11

Ayat (3): “Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum”.

Ayat (4): “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”.

Ayat (5): “Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana diatur pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri”.

Ayat (6): “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”.

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”.

Ayat (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)”.

4. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

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”.

12

Ayat (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 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;

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".

Ayat (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan

hukum dan memiliki ijin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan".

Ayat (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 antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

5. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan,

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

6. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan,

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

7. Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyatakan,

13

"Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan".

## **VI. PETITUM**

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan hukum serta didukung alat-alat

bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, memohon kiranya Mahkamah

Konstitusi berkenan memutuskan:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;

2. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945;

3. Menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan

hukum mengikat;

4. Menempatkan Putusan ini dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti tertulis yang diberi tanda dengan Bukti P-1 sampai dengan

Bukti P-7, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Akta Pendirian Perkumpulan Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur, oleh Notaris Bachtiar Hasan, SH, Nomor 3 tanggal 11 Juni 2010;
  2. Bukti P-2 : Fotokopi Tanda Terima Gaji Karyawan PT Multi Artha Sejahtera Abadi Unit Baca Meter, tanggal 26 Mei 2010;
  3. Bukti P-3 : Fotokopi Berita Acara Nomor 27/BA/SM/XI/2007, perihal Dasar penentuan denda baca meter, tanggal 19 November 2007;
  4. Bukti P-4 : Fotokopi Kontrak Profesi Nomor ---/3.01.1/KPJ/KSU/I/2010, tanggal 6 Januari 2010 dan Surat Perjanjian Kerja Karyawan;
  5. Bukti P-5 : Fotokopi Masa Kerja dan PHK Karyawan;
  6. Bukti P-6 : Fotokopi Lelang atau Tender Pencatatan Meter Listrik 14
  7. Bukti P-7 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  8. Bukti P-8 : Fotokopi beberapa surat pengalaman Pemohon.
- Selain itu, Pemohon pada persidangan tanggal 6 Juli 2011, telah mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang bernama **Moh. Fadlil Alwi** dan **Moh. Yunus Budi Santoso** yang menerangkan sebagai berikut:

**1. Moh. Fadlil Alwi**

- Bahwa pekerjaan saksi sebagai pembaca meteran yang dilakukan secara terus-menerus, dilakukan dalam waktu tertentu dan berkesinambungan;
- Bahwa saksi mantan pegawai PLN sebagai mengelola pembaca meter dan belum pernah menjadi karyawan *outsourcing*;
- Bahwa pegawai pembaca meteran dulunya memakai sistim kontrak dengan batas tertentu dari koperasi yang kemudian dilimpahkan ke pemborong lain.

**2. Moh. Yunus Budi Santoso**

- Bahwa saksi sebagai karyawan *outsourcing*;
- Bahwa saksi pada tahun 2000 pekerjaannya sebagai pembaca meteran di bawah koperasi PLN;
- Bahwa saksi dari tahun 2004 sampai tahun 2007 bekerja sebagai tenaga kontrak pembaca meteran dan sudah tiga kali pindah ke perusahaan lain dengan cara direkrut dan tanpa SK dengan gaji tetap, karena terjadi konflik, dinonaktifkan dengan tidak jelas dan tidak ada penjelasan dari manajemen;
- Bahwa saksi dari tahun 2007 sampai tahun 2009 telah pindah pekerjaan ke perusahaan lainnya dengan gaji turun;
- Bahwa UMR di Bangkalan Madura Rp. 850.000,-/bulan;
- Bahwa saksi mendapat gaji total Rp 1.300.000,00,- sedangkan gaji anggota lainnya bervariasi ada yang mendapatkan Rp. 625.000,- sampai dengan Rp. 975.000,- tergantung volume pekerjaannya;

- Bahwa saksi pada tahun 2004-2007 bekerja di PT. Data Energi Infomedia, tahun 2007-2009 bekerja di PT. Bukit Alam Barisani dan yang terakhir bekerja di PT. Berkah Abadi dengan gaji turun alasannya karena perusahaan tersebut mempunyai manajemen sendiri;
- Bahwa kalau bekerja melebihi tiga tahun akan jadi karyawan tetap.

15

[2.3] Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 6 Juli 2011 telah didengar

*opening statement* Pemerintah yang menerangkan sebagai berikut:

Berkaitan dengan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Ketua Majelis Hakim Mahkamah

Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya, apakah Pemohon memiliki

kedudukan hukum (*legal standing*), atau tidak atas berlakunya Pasal 59, Pasal 64,

Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, sebagaimana

yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003

tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah

Konstitusi terdahulu, dalam hal ini Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan

Nomor 11/PUU-V/2007.

Bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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 Undang-

Undang 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.

Sehingga dengan diterapkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT), dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau

*outsourcing* adalah bagi pekerja *outsourcing* akan menggunakan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Dengan adanya *outsourcing*, maka mereka akan mendapatkan suatu keterampilan yang belum mereka miliki sebelumnya. Dan jika telah memiliki kemampuan tersebut, maka pekerja akan menambah kemampuan mereka dengan bekerja di *outsourcing*. Pekerjaan tersebut akan menjadi lebih

16

bermanfaat, jika pekerjanya mampu menangkap ilmu yang mereka dapat dari perusahaan penerima.

Kemudian, mereka mengembangkan keterampilan tersebut untuk menambah daya saing dalam meraih lapangan pekerjaan. Sebelum mendapatkan

pekerjaan tetap, dengan adanya *outsourcing* akan membantu tenaga kerja yang

belum bekerja untuk disalurkan kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dari perusahaan *outsourcing* tersebut. Selain hal tersebut, Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang sudah mengatur

jenis dan sifat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, serta segala

aturan-aturan dalam menerapkan sebuah pekerjaan untuk waktu tertentu, dan

penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Terhadap anggapan

Pemohon yang menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menimbulkan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon menurut Pemerintah

adalah tidak benar.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Majelis Mahkamah Konstitusi yang mengadili dapat memberikan putusan sebagai

berikut:

1. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya tidaknya

menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima.

2. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan.

3. Menyatakan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak

bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan

Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa pada tanggal 22 Juli 2011 Kepaniteraan telah

menerima keterangan tertulis Pemerintah yang pada pokoknya sebagai berikut:

### **I. Pokok Permohonan**

1. Bahwa berdasarkan salinan permohonan dari Mahkamah Konstitusi Nomor 547.27/PAN.MK/V/2011, para Pemohon mengajukan permohonan pengujian (*constitutional review*) ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 17

dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945;

2. Bahwa menurut Pemohon ketentuan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang pada intinya mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*), maka buruh/pekerja dilihat semata mata sebagai komoditas atau barang dagangan disebuah pasar tenaga kerja, selain itu buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi, yang pada gilirannya komponen upah dapat ditekan seminimal mungkin;

3. Bahwa *outsourcing* adalah suatu bentuk pemaksaan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka hal ini menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap sebagai barang saja bukan sebagai subjek hukum;

4. Karena itu menurut Pemohon, Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dengan sendirinya juga terkait dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66, dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 3 ayat (1) UUD 1945.

### **II. Tentang Kedudukan Hukum (*legal standing*) Pemohon**

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun

2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak

yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh

berlakunya Undang-Undang, yaitu:

a. perorangan warga negara Indonesia;

b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan

perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;

c. badan hukum publik atau privat; atau

d. lembaga negara.

18

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan

"hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945, maka terlebih

dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51

ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;

b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang

dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;

c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul

karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* putusan Nomor

006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan

oleh suatu Undang-Undang yang diuji;

c. kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;

d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;

e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Atas hal-hal tersebut di atas, kiranya perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon

apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan

konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal

65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang

dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial

19

yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada

hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-

Undang yang dimohonkan untuk diuji.

Anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut di atas telah menimbulkan kekhawatiran, kecemasan terhadap Pemohon dalam rangka memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak yang pada gilirannya dapat menimbulkan kesenjangan sosial bagi Pemohon, yang berdampak pada pertumbuhan perekonomian yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Menurut Pemerintah adalah tidak tepat dan hanya berdasarkan asumsi-asumsi semata yang berlebihan, karena pada kenyataannya pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerja didasari oleh kesepakatan bersama yang dilakukan secara sukarela berdasarkan perjanjian keperdataan. Apabila dalam perjanjian keperdataan tersebut terdapat satu peristiwa hukum berupa mengingkari atau wanprestasi, maka penyelesaiannya melalui lembaga peradilan yang tersedia. Menurut Pemerintah ketentuan yang dimohonkan untuk diuji adalah merupakan rangkaian aturan yang mendasari mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (dikenal dengan istilah *outsourcing*), sehingga jika ketentuan yang dimohon untuk diuji tersebut dikabulkan, maka justru akan menimbulkan kerugian konstitusionalitas terhadap seluruh pekerja/buruh termasuk Pemohon itu sendiri. Atas hal-hal tersebut, Pemerintah meminta kepada Pemohon melalui Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menjelaskan dan membuktikan secara sah terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan. Pemerintah berpendapat bahwa tidak terdapat hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang dirugikan atas berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji, karena itu kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan pengujian ini tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu.

20

Karena itu, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika



Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*). Namun demikian, apabila Ketua/Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut disampaikan penjelasan Pemerintah atas permohonan *a quo*, sebagai berikut:

### **III. Penjelasan Pemerintah Atas Permohonan Pengujian Ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

#### **tentang Ketenagakerjaan**

Sehubungan permohonan pengujian ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan

Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

menyatakan:

#### **Pasal 59 ayat (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
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”.

#### **Pasal 59 ayat (2)**

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

#### **Ayat (3)**

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”.

21

#### **Ayat (4)**

“Perjanjian kerja 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”

#### **Ayat (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”.

**Ayat (6)**

“Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.

**Ayat (7)**

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

**Ayat (8)**

“Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”.

**Pasal 64:**

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

**Pasal 65:**

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

22

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.

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurangkurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain

dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu

apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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.

(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud

dalam ayat (7).

**Pasal 66:**

(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.

23

(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

(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 antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan pasal tersebut di atas dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal

27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan:

**Pasal 27 ayat (2) UUD 1945:**

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

**Pasal 28D ayat (2) UUD 1945:**

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

24

**Pasal 33 ayat (1) UUD 1945:**

"Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan".

Terhadap materi muatan norma yang dimohonkan diuji oleh Pemohon, Pemerintah

dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Terhadap ketentuan Pasal 59 Pemerintah dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

a. bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Di mana keterkaitan itu tidak hanya

dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah bekerja, tetapi

juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat;

b. bahwa ketentuan yang dimohon untuk diuji tersebut juga terkait erat dengan

masalah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan, karena itu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka di

dalamnya akan memuat syarat-syarat kerja maupun hak dan kewajiban para pihak. Syarat perjanjian kerja antara para pihak yang dibuat oleh pekerja/buruh

tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara dengan segala konsekuensinya,

yang dipertegas dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan;

c. bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengaturannya telah secara jelas dan tegas diatur dalam ketentuan pasal yang dimohonkan untuk

diujikan tersebut, dengan syarat-syarat yang ketat yaitu:

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

Dari uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, jika dalam implementasinya

sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka dapat dipastikan kekhawatiran

25

Pemohon tidak akan terjadi. Dengan perkataan lain menurut Pemerintah apa yang

dialami oleh Pemohon dengan pihak perusahaan tempat Pemohon bekerja semata-mata terkait dengan praktik hubungan kerja dan bukan masalah konstitusionalitas norma ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo* tersebut. Pemerintah dapat menyampaikan bahwa karakteristik dan sifat suatu pekerjaan

ada yang bersifat *continue* dan ada yang bersifat temporer, sehingga hubungan

kerjapun ada yang bersifat tetap (PKWTT) dan ada yang bersifat sementara (PKWT), karenanya terhadap keduanya tidak dapat saling menghilangkan dan

tidak dapat dipersamakan satu dengan lainnya, sehingga menurut Pemerintah

apabila anggapan Pemohon tersebut dianggap benar adanya, *quod non*, dan permohonannya dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka menurut Pemerintah

dapat menimbulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengaburkan sistem hubungan kerja yang selama ini telah dikenal dan berjalan sesuai dengan karakteristik dan sifat pekerjaan (pekerjaan yang bersifat permanen dan pekerjaan yang bersifat temporer).
2. Dapat mengganggu iklim dunia usaha dan investasi khususnya usaha mikro, kecil dan menengah, karena pada umumnya jenis usaha ini sifatnya musiman dan jangka pendek.

Dari uraian tersebut di atas menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 59 Undang-

Undang Ketenagakerjaan telah sejalan dengan amanat konstitusi khususnya yang terkait dengan hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, karena itu ketentuan *a quo* tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal

27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, juga tidak merugikan hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon.

2. Terhadap ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, Pemerintah dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

Bahwa terhadap materi pengujian ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU

Ketenagakerjaan, telah diperiksa, diadili, dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi

dengan amar putusan menolak permohonan para Pemohon (*vide* Putusan Nomor

012/PUU-I/2003, atas permohonan pengujian yang diajukan oleh Saepul Tavip,

dan kawan-kawan).

Sesuai ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, bahwa terhadap materi muatan, bagian pasal, maupun ayat

26

Undang-Undang yang pernah dimohonkan untuk diuji tidak dapat diajukan permohonan kembali (*ne bis in idem*), walaupun sebagaimana ditentukan dalam

ketentuan Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 6 Tahun 2005 tentang

Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang, yang menyatakan bahwa

terhadap materi muatan norma yang pernah dimohonkan untuk diuji dapat dimohonkan pengujian kembali, asalkan permohonannya menggunakan pasal-pasal

dalam UUD 1945 yang berbeda dengan permohonan sebelumnya.

Menurut Pemerintah, permohonan pengujian yang dimohonkan oleh Pemohon

saat ini (Didik Suprijadi), seolah-olah menggunakan batu uji yang berbeda dengan

permohonan terdahulu, namun demikian pada dasarnya memiliki kesamaan maksud dan tujuan, atau dengan perkataan lain, Pemohon saat ini berpendapat

seolah-olah berbeda dan asal berbeda (*vide* Pertimbangan dan Pendapat Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003).

#### **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Majelis

Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon atau setidaknya tidaknya menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
3. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2),

Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

5. Menyatakan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*ne bis in idem*)

[2.5] Menimbang bahwa pada tanggal 1 November 2011 Kepaniteraan telah menerima keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat yang pada pokoknya sebagai berikut:

27

**1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon.**

Sesuai dengan Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU Mahkamah Konstitusi), menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

Ketentuan tersebut dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.

Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini menyatakan, bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk "hak konstitusional".

Oleh karena itu, menurut UU Mahkamah Konstitusi, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai pihak Pemohon yang memiliki kedudukan

hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap

UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud

"Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasan UU Mahkamah Konstitusi" yang dianggapnya telah dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat dari berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Bahwa mengenai batasan-batasan tentang kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, harus memenuhi 5 (lima) syarat (*vide* 28 Putusan Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Perkara Nomor 011/PUUV/2007), yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi. Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh Pemohon dalam mengajukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pihak Pemohon;

DPR berpendapat meskipun sebagai subjek hukum perorangan warga negara Indonesia, para Pemohon memiliki kualifikasi sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, namun demikian menurut DPR tidak ada kerugian konstitusional para Pemohon atau kerugian yang bersifat potensial akan terjadi dengan berlakunya Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Para Pemohon tidak menguraikan secara spesifik (khusus) dan aktual mengenai kerugian konstitusional akibat pemberlakuan pasal *a quo* UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, DPR berpandangan bahwa ketentuan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menghambat dan merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Oleh karena itu menurut DPR, para Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak



memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana disyaratkan Pasal 51

ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi dan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007 terdahulu.

Namun jika Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut ini disampaikan keterangan DPR mengenai materi pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.

29

## **2. Pengujian materiil atas Undang-Undang Ketenagakerjaan.**

Terhadap hal-hal yang dikemukakan para Pemohon tersebut, DPR memberi keterangan sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dari sudut konstitusi memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang

adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat pasal-pasal a

*quo* diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional;

2. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan

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. Hal itulah yang menjadi pengaturan di dalam UU Ketenagakerjaan.

3. UU Ketenagakerjaan mengatur tentang 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;

4. UU Ketenagakerjaan juga mengatur jenis-jenis pekerjaan tertentu yang hanya

dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Sesungguhnya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah memberikan pembatasan

yang sangat tegas mengenai pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:

a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

30

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"

5. Untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, Pasal 59 Undang-Undang

Ketenagakerjaan melarang secara tegas untuk mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan. Selain itu, terdapat juga pembatasan waktu bahwa perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila kedua hal tersebut dilanggar maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu, menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dan jika terdapat pelanggaran terhadap ketentuan tersebut seperti yang dialami oleh para Pemohon, maka hal tersebut merupakan permasalahan

penerapan norma bukan persoalan konstusionalitas norma;

6. Hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan pemberi kerja yang

melaksanakan pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian juga halnya dengan hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan,

sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang *a quo* mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan

syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja, perlindungan hak-hak buruh dilakukan sesuai dengan aturan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga tidak cukup alasan terjadi *modern*

*slavery* (sistem perbudakan modern) dalam proses produksi, sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon;

7. Mengingat materi muatan Pasal 59 dan Pasal 64 pernah dimohonkan pengujian

dengan Register Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, berdasarkan Pasal 60

31

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

terhadap

materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah

diuji tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*ne bis in idem*);

8. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa jika ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu perjanjian kerja yang

dibuat untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka

waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu lazimnya disebut pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, serta ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) Undang-Undang *a quo*, kesepakatan yang dibuat untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah hanya untuk pekerjaan yang mempunyai sifat, jenis dan kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu;

9. Bahwa pekerjaan para Pemohon sebagai pembaca meter listrik, menurut DPR

dapat dikategorikan sebagai pekerjaan waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai yang dilakukan sekali tiap bulan.

Berdasarkan uraian tersebut, DPR berpendapat bahwa ketentuan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

Keterangan DPR sampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, memutus dan mengadili perkara *a quo*

dan dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

2. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat

[2.6] Menimbang bahwa Pemohon telah menyampaikan kesimpulan tertulis yang diterima di Kepaniteraan pada tanggal 20 Juli 2011 yang pada pokoknya

tetap pada dalilnya;

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala hal-hal yang terjadi di persidangan merujuk dalam berita acara 32

persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan

Putusan ini;

### 3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah menguji Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003), terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo* dan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

**Kewenangan Mahkamah**

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 dan Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24

Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

5226, selanjutnya disebut UU MK), serta Pasal 29 ayat (1) huruf a UU Nomor 48

Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah

mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk

menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah menguji Undang-Undang *in casu* Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003

33

terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, sehingga

Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

**Kedudukan Hukum (*legal standing*) Pemohon**

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);

b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan

perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;

c. badan hukum publik atau privat; atau

d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD

1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1)

UU MK;

b. adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh

UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.6] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005,

bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya telah berpendirian bahwa

kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal

51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh

UUD 1945;

b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

34

c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;

d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud

dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf [3.5] dan [3.6] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan

mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan *a quo*

sebagai berikut:

[3.8] Menimbang bahwa Pemohon adalah Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur, sebuah Lembaga Swadaya Masyarakat yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk memberikan

perlindungan dan penegakan keadilan, hukum, dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja. Dalam hal ini diwakili oleh Ketua Umum

AP2ML, sehingga Pemohon dikualifikasikan sebagai badan hukum swasta sesuai

dengan akte pendirian yang diajukan Pemohon dan kawan-kawan di hadapan Kantor Notaris Bactiar Hasan, SH (bukti P-1 yaitu Fotokopi Pendirian

Perkumpulan

Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur

Nomor 3 beserta lampirannya);

Menurut Pemohon, penerapan Pasal 59 UU 13/2003 mengenai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU

13/2003 mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (pemborongan/*outsourcing*) menyebabkan para pekerja kontrak/*outsourcing*.

1. kehilangan jaminan atas kelangsungan kerja bagi buruh/pekerja (kontinuitas pekerjaan);
2. kehilangan hak-hak dan jaminan kerja yang dinikmati oleh para pekerja tetap;
3. kehilangan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja sesuai dengan masa kerja pegawai karena ketidakjelasan penghitungan masa kerja.

35

Berdasarkan dalil-dalil permohonan tersebut, menurut Mahkamah, Pemohon adalah badan hukum privat yang dirugikan hak konstitusionalnya oleh

adanya pasal-pasal Undang-Undang yang dimohonkan *a quo*, yaitu Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945,

hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945,

dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran dalam Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

Dengan demikian terdapat hubungan kausalitas antara kerugian konstitusional

Pemohon dengan norma yang diuji, sehingga Pemohon memiliki kedudukan hukum

(*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*.

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*, dan Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*),

selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan;

**Pokok Permohonan**

[3.10] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan buruh/pekerja kontrak yang dipekerjakan berdasarkan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66

UU 13/2003, pada kenyataannya kehilangan hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja,

jaminan-jaminan kerja dan sosial sehingga menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia. Hal itu, disebabkan karena hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur

dalam Pasal 59 UU 13/2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU

13/2003, buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungannya ketika

tidak dibutuhkan lagi. Bagi perusahaan pemberi kerja komponen upah sebagai

salah satu dari biaya-biaya (*cost*) dapat tetap ditekan seminimal mungkin, tetapi

pada sisi lain pekerja/buruh kehilangan jaminan kerja, termasuk jaminan kesehatan, masa kerja yang dikaitkan dengan upah serta jaminan pensiun dan hari

tua. Buruh/pekerja hanya sebagai sapi perahan para pemilik modal. Menurut Pemohon hal itu menyebabkan hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja,

36

jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia,

sehingga bertentangan dengan UUD 1945;

Bahwa untuk membuktikan dalilnya Pemohon mengajukan alat bukti tertulis dengan diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-8 dan pada persidangan tanggal 6 Juli 2011 telah menghadirkan saksi Pemohon yang bernama Moh. Fadlil Alwi dan Moh. Yunus Budi Santoso, yang selengkapnya termuat dalam Duduk Perkara, yang pada pokoknya menerangkan bahwa pekerjaan pembaca meteran yang dilakukan secara terus-menerus, dilakukan dalam waktu tertentu dan berkesinambungan yang dulunya memakai sistem kontrak (*outsourcing*), setelah pindah pekerjaan ke perusahaan lainnya pengalaman kerjanya tidak dihitung sehingga gajinya menjadi turun;

[3.11] Menimbang bahwa sehubungan dengan permohonan *a quo*,

Pemerintah

maupun DPR telah menyampaikan keterangan tertulis yang pada pokoknya bahwa

hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang termuat dalam Pasal 59 UU

13/2003, tetap tunduk pada perjanjian kerja yaitu kesepakatan berdasarkan

ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara yang harus dihormati para pihak. Di samping

itu syarat-syarat PKWT adalah sudah ketat yaitu hanya mengenai:

- pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu

lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Menurut Pemerintah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, jika dalam implementasinya sesuai dengan

ketentuan tersebut di atas, semata-mata terkait dengan praktik hubungan kerja

dan bukan masalah konstusionalitas norma ketentuan Pasal 59 Undang-Undang

*a quo*. Oleh karena itu tidak ada persoalan konstusionalitas pada Pasal 59 Undang-Undang *a quo* yang dipersoalkan Pemohon;

37

Adapun mengenai pengujian Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang *a*

*quo* telah diadili oleh Mahkamah Konstitusi dengan amar putusan menolak permohonan para Pemohon (*vide* Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28

Oktober 2004, atas permohonan pengujian yang diajukan oleh Saepul Tavip, dan

kawan-kawan), sehingga menurut Pemerintah, Mahkamah tidak perlu mempertimbangkannya lagi.

#### **Pendapat Mahkamah**

[3.12] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan DPR, bukti-bukti yang

diajukan oleh Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, persoalan konstusional yang harus dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam permohonan ini adalah: (1) Apakah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang melaksanakan pemborongan pekerjaan berdasarkan PKWT

yang memperoleh pekerjaan dari suatu perusahaan lain bertentangan dengan

UUD 1945?; (2) Apakah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan

yang menyediakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT bertentangan dengan UUD

1945?;

[3.13] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan, norma yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 UU 13/2003 tidak



memberikan jaminan kelanjutan kerja bagi pekerja/buruh, serta tidak memberikan jaminan atas hak-hak pekerja/buruh yang lainnya. Menurut Mahkamah, PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 adalah jenis perjanjian kerja yang dirancang untuk pekerjaan yang dimaksudkan hanya untuk waktu tertentu saja dan tidak berlangsung untuk selamanya, sehingga hubungan kerja antara buruh dan majikan akan berakhir begitu jangka waktu berakhir atau ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan. Oleh karena itulah Pasal 59 UU 13/2003 menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk 4 jenis pekerjaan, yaitu: (i) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (ii) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, (iii) pekerjaan yang bersifat musiman, (iv) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dan bersifat tidak tetap;

38

Dalam praktik, ada beberapa jenis pekerjaan yang termasuk kriteria disebut di atas dengan alasan efisiensi bagi suatu perusahaan dan keahlian suatu pekerjaan tertentu lebih baik diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan/pihak lain, antara lain pekerjaan bangunan, buruh karet, penebang tebu (musiman), konsultan, ataupun kontraktor. Terhadap jenis pekerjaan yang demikian, bagi pekerja/buruh menghadapi resiko berakhir masa kerjanya, ketika pekerjaan tersebut telah selesai, dan harus mencari pekerjaan baru. Pada sisi lain, bagi pengusaha pemilik pekerjaan akan lebih efisien dan tidak membebani keuangan perusahaan apabila jenis pekerjaan demikian tidak dikerjakan sendiri dan diserahkan kepada pihak lain yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tersebut, sehingga perusahaan hanya fokus pada jenis pekerjaan utamanya (*core business*). Bagi pengusaha atau perusahaan yang mendapatkan pekerjaan yang memenuhi kriteria tersebut dari perusahaan lain, juga menghadapi persoalan yang sama dalam hubungannya

dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dalam jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan dalam waktu tertentu. Sehubungan dengan jenis pekerjaan yang demikian, wajar bagi pengusaha untuk membuat PKWT dengan pekerja/buruh, karena tidak mungkin bagi pengusaha untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh tersebut dengan tetap membayar gajinya padahal pekerjaan sudah selesai dilaksanakan. Dalam kondisi yang demikian pekerja/buruh tentu sudah harus memahami jenis pekerjaan yang akan dikerjakannya dan menandatangani PKWT yang mengikat para pihak. Perjanjian yang demikian tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yang mewajibkan para pihak yang menyetujui dan menandatangani perjanjian untuk menaati isi perjanjian dalam hal ini PKWT. Untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh yang dalam keadaan lemah karena banyaknya pencari kerja di Indonesia, peran Pemerintah menjadi sangat penting untuk mengawasi terjadinya penyalahgunaan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, misalnya melakukan PKWT dengan pekerja/buruh padahal jenis dan sifat pekerjaannya tidak memenuhi syarat yang ditentukan Undang-Undang. Lagi pula, jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang *a quo* hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan persoalan konstitusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain. Dengan demikian menurut Mahkamah Pasal 59 UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945;

39

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Dalam praktik, jenis pekerjaan demikian disebut “pekerjaan *outsourcing*”, dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* disebut “perusahaan *outsourcing*” dan pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan demikian disebut “pekerja *outsourcing*”. Berdasarkan UU 13/2003 *a quo* ada dua jenis pekerjaan *outsourcing* yaitu *outsourcing*

sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan

*outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana permasalahan di atas.

Pasal 65 Undang-Undang *a quo*, mengatur syarat-syarat penyerahan sebagian

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* dan Pasal 66 Undang-

Undang *a quo* mengatur *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pekerjaan

yang diserahkan dengan cara *outsourcing* menurut Pasal 65 Undang-Undang *a quo* harus memenuhi syarat: (i) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

(ii) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (iii) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;

dan (iv) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Suatu perusahaan

hanya dapat menyerahkan pekerjaan yang demikian kepada perusahaan lain yang berbentuk badan hukum dan harus dilakukan secara tertulis. Untuk

melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang *a quo* menegaskan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan

perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan

atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, baik berdasarkan PKWT apabila memenuhi persyaratan Pasal

59 Undang-Undang *a quo* maupun berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jika syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan tersebut tidak terpenuhi maka status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan

40

penerima pemborongan, demi hukum beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

Adapun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh (pekerja

*outsourcing*) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

(i) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) 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.

(ii) 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 UU 13/2003 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.

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

(iv) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud point angka i dan angka ii huruf a, huruf b dan huruf d serta angka (iii) 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 pekerjaan.

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan norma yang terkandung dalam Pasal 65

dan Pasal 66 Undang-Undang a quo, Mahkamah akan mempertimbangkan lebih

lanjut adakah ketentuan-ketentuan tersebut mengakibatkan terancamnya hak setiap orang dan hak-hak pekerja yang dijamin oleh konstitusi dalam hal ini hak-hak

pekerja outsourcing dilanggar sehingga bertentangan dengan UUD 1945, yaitu

hak yang diberikan oleh UUD 1945 kepada setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja

[vide

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945] dan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945];

[3.16] Menimbang bahwa pasal-pasal tentang *outsourcing* pernah dimohonkan pengujian di Mahkamah Konstitusi dan telah diputus dengan Putusan

Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Dalam putusan tersebut, Mahkamah memberi pertimbangan sebagai berikut, "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”;

[3.17] Menimbang bahwa posisi pekerja/buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan *outsourcing*, baik perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa pekerja/buruh, menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT. Apabila hubungan pemberian kerja antara perusahaan yang memberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh *outsourcing* habis karena masa kontraknya selesai, maka habis pula masa kerja pekerja/buruh *outsourcing*. Akibatnya, pekerja/buruh harus menghadapi resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Selain adanya ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan, pekerja/buruh akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat

sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya. Walaupun, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, terdapat perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja/buruh dalam Undang-Undang *a quo* [*vide* Pasal 65 ayat (4) UU 13/2004], yang menyatakan bahwa “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, akan tetapi sebagaimana didalilkan oleh Pemohon maupun kenyataannya tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja/buruh sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut, terjadi karena Undang-Undang *a quo* tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan

43

serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dan tidak adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapat hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi utama dari hukum perburuhan *to protect the workers/laborers* terabaikan;

[3.18] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, 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 13/2003. Namun demikian, Mahkamah perlu meneliti aspek konstitusionalitas 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 penyediaan 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 Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi

oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan 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, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh

44

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*, Mahkamah perlu 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”. *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” secara tertulis. Model yang kedua diterapkan, dalam hal 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 (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* 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 kesewenangwenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada 45 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 kontinuitas 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 64 ayat

(4) *juncto* Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003;

[3.19] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) ayat (6), ayat (8), ayat (9) serta Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf c, dan huruf d, ayat (3), serta ayat (4) UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Adapun Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2)

46

huruf b UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (*conditionally unconstitutional*). Dengan demikian permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian;

#### 4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Pokok permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang

Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226) serta Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076).

#### 5. AMAR PUTUSAN

##### Mengadili,

##### Menyatakan:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b 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

47 perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan

hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari

perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b 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;

- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;

- Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu kami, Moh. Mahfud MD. selaku Ketua

merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Muhammad Alim, Ahmad

Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Harjono, Maria Farida Indrati, dan M. Akil Mochtar,

masing-masing sebagai Anggota pada hari **Kamis tanggal lima bulan Januari**

**tahun dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Selasa tanggal tujuh belas bulan Januari tahun dua ribu dua belas**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu kami

Moh. Mahfud MD, selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan

Zoelva, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Harjono, Maria

Farida Indrati, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Eddy Purwanto sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Pemohon/Kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

48

**KETUA,**

ttd.

**Moh. Mahfud MD.**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

ttd.

**Achmad Sodiki**

ttd.

**Hamdan Zoelva**

ttd.

**Muhammad Alim**

ttd.

**Ahmad Fadlil Sumadi**

ttd.

**Anwar Usman**

ttd.

**Harjono**

ttd.

**Maria Farida Indrati**

ttd.

**M. Akil Mochtar**

**PANITERA PENGGANTI,**

ttd.

**Eddy Purwanto**

