

## **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan *Outsourcing* Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan**

**Endry Loman**

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)  
(E-mail: endryloman@gmail.com)

**Dr. Andari Yurikosari, S.H.,M.H.**

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)  
(E-mail: andari.yurikosari@gmail.com)

### **Abstract**

*This Paper is based on a study of the cassation verdict number 712/K/Pdt.Sus-PHI/2018 which canceled the decision of the district court at the previous level. This study aims to learn how to distinguish between the company's core business and supporting business. It is done to achieve legal certainty, especially outsourcing so that the workers and companies are not disadvantaged. Besides, to find out where the application of the employment agreement is intended specifically for permanent jobs. In reality, the relationship between workers and employers is not by the words of the law. We cannot deny that the practice of outsourcing cannot be eliminated. During intense business competition and the advancement of the business world, no company can survive without outsourcing. In practice, outsourcing is considered a modern slavery, but on the other hand, outsourcing cannot be eliminated. The question arises, is our positive law, namely law number 13 of 2003, the ruling of the constitutional court number 27/PUU-IX/2011 and related ministerial regulations sufficient to protect workers as well as beneficial employers? Therefore, the most important things is to do law enforcement related to outsourcing and monitoring of the outsourcing practices to respond to the times without harming any parties.*

**Keywords:** Labor, Employer, Outsourcing, Employment Agreement, Core Business.

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hukum perburuhan memiliki posisi yang unik, pada dasarnya hukum perburuhan, sifatnya hubungan keperdataan antara pekerja/buruh terhadap pengusaha, namun karena posisi ini rawan eksploitasi karena pekerja berada di pihak yang lebih lemah maka, disinilah negara ikut serta untuk menjamin

perlindungan terhadap pekerja, sehingga juga ada unsur hukum publik.<sup>1)</sup> Inilah yang menjadi perbedaan di zaman perbudakan, kerja rodi, dan *poenale* sanksi.<sup>2)</sup> Sebagai contoh peristiwa di Sumba tahun 1877, dimana 100 budak di bunuh karena rajanya meninggal dunia, hal ini merupakan kepercayaan bahwa budak yang di bunuh tersebut akan mengabdikan pada tuannya di akhirat. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Pemilik budak merupakan satu satunya pihak yang mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan. Kalaupun ada pemberian yang dilakukan kepada budak seperti makan dan pemondokan, hal ini bukan karena kewajiban dari pemilik budak melainkan hanya belas kasihan belaka.<sup>3)</sup> Jadi bila tidak ada pengawasan dan semuanya semata mata hanya untuk menuruti perintah dari majikan untuk melakukan kewajiban, tentu para pekerja sudah kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.<sup>4)</sup>

Setelah merdeka barulah kemudian konstitusi negara kita mengakui dan menjamin keberadaan pekerja/buruh yang terdapat dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan juga dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan, “bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kemudian Konstitusi mengejawantahkan ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku hingga saat ini.

Masalah perburuhan/ketenagakerjaan juga menjadi salah satu faktor terpenting bagi investasi di Indonesia. Berdasarkan penelitian beberapa lembaga kajian dan penelitian ekonomi Internasional antara lain *World*

---

<sup>1)</sup> Ikhwani Fahrojih, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, Cetakan Pertama. (Malang: Setara Press, 2016), hal. 3.

<sup>2)</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan Keempat. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hal.1.

<sup>3)</sup> *Ibid.*, hal. 1-2.

<sup>4)</sup> *Ibid.*, hal. 4.

*Economic Forum (WEF)* masalah yang menyangkut buruh, dan ketenagakerjaan masih menjadi salah satu faktor penghambat investasi di Indonesia.<sup>5)</sup> Namun ternyata pemerintah menjadikan buruh sebagai faktor penarik investasi dengan menjual “buruh murah” kepada investor.<sup>6)</sup> Seharusnya pemerintah bisa memperbaiki birokrasi, mengatasi korupsi, dan faktor-faktor lainnya yang menghambat investasi, bukan dengan melemahkan buruh untuk menarik investor.

Dewasa ini begitu ketatnya dunia persaingan usaha, maka muncul tindakan pengusaha untuk memperkecil biaya manajemen, dan melakukan efisiensi sedemikian rupa hingga hasilnya tetap efektif, namun bisa bertahan dalam persaingan dan tidak kehilangan identitas produk perusahaan. Dalam kaitan itulah muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.<sup>7)</sup> Istilah *outsourcing* sebenarnya terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.<sup>8)</sup> Pelaksanaan *outsourcing* bertujuan untuk memangkas biaya pengeluaran terkait SDM dengan cara melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>9)</sup>

Pelaksanaan *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat 2 diatur bahwa pelaksanaan *outsourcing* harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut, “bahwa harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang

---

<sup>5)</sup> Ikhwani Fahroji, *Op.Cit.*, hal. 5.

<sup>6)</sup> *Ibid.*, hal. 6

<sup>7)</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing* (Malang: Setara Press, 2016), hal.1.

<sup>8)</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal 217.

<sup>9)</sup> *Ibid.*

perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung”. Dikaitkan dengan hal tersebut penulis melakukan penelitian terhadap putusan pengadilan, yang mana jurnal ini diambil daripada skripsi penulis. Bahwa terdapat pihak Tergugat I selaku perusahaan pemberi kerja/disebut *user*, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi, antara lain membuat pewangi ruangan, produk pembersih rumah seperti pembersih lantai dan kaca, produk pembersih mobil, seperti membuat ban mobil mengkilap.

Kemudian Tergugat II selaku perusahaan *outsourcing* berupa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan 46 pekerja/buruh selaku penggugat, yang mana gugatan didasarkan menuntut hubungan kerja beralih kepada tergugat I dengan dalil dipekerjakan pada *core business* tergugat I. Adapun kontrak para pekerja didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan masa kerja bervariasi, ada yang baru beberapa bulan, 1-2 tahun, 3 tahun, 3 tahun lebih, bahkan beberapa sudah belasan tahun yang mana hubungan kerjanya kepada tergugat II namun bekerja di tempat tergugat I. Adapun para pekerja ditempatkan pada bagian yang berbeda-beda, diantaranya produksi *liquid*, *aerosol*, bahan-bahan kimia pembuat produk, bahan baku, *maintenance* mesin, pengepakan, dan pengolahan limbah.

Atas dasar hal tersebut, Penulis ingin mengkaji dan meneliti lebih dalam lagi terkait **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Bagian Inti Perusahaan.**

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan *Outsourcing* Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan?
2. Bagaimana akibat hukum bagi pekerja pada perusahaan *outsourcing* dengan status perjanjian kerja waktu tertentu yang dipekerjakan pada pekerjaan inti perusahaan?

### C. Metode Penelitian

Jenis penelitian Penulis merupakan penelitian hukum normatif, penelitian hukum normatif yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Pada penelitian normatif, dalam menyusun kerangka konseptual dapat digunakan perumusan dalam peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar penelitian.<sup>10)</sup> Sedangkan pendekatan penelitian dengan menelaah sistematika peraturan perundang-undangan. Dalam pendekatan ini yang ditelaah pengertian-pengertian dasar dari sistem hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Analisa dilakukan terhadap pasal-pasal dari kaedah hukum.<sup>11)</sup> Sifat daripada penelitian ini adalah preskriptif, ditujukan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu.<sup>12)</sup> Adapun data sekunder terdiri dari, bahan hukum primer, sekunder dan tertier.<sup>13)</sup> Teknik pengumpulan data pada penelitian hukum normatif dibatasi pada studi pustaka terhadap data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>14)</sup> Dalam penelitian hukum normatif, pengolahan bahan merupakan kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Pengolahan dilakukan dengan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis, hal itu dilakukan secara logis, yang artinya ada keterkaitan antara bahan hukum yang satu dengan yang lain sehingga memberi gambaran umum dari hasil penelitian.<sup>15)</sup> Dalam penulisan

---

<sup>10)</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3. (Jakarta: UI Press, 1984), hal. 52-53.

<sup>11)</sup> *Ibid.*, hal. 255.

<sup>12)</sup> *Ibid.*, hal. 10.

<sup>13)</sup> *Ibid.*, hal. 52.

<sup>14)</sup> *Ibid.*, hal. 66.

<sup>15)</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cetakan Ke-III, 2015), hal. 181.

teknik analisis data yang digunakan yaitu metode kualitatif, merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analitis.<sup>16)</sup>

## II. PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Bagian Inti Perusahaan

Menurut Thomas Aquinas, konsep daripada keadilan adalah memberikan kepada seseorang apa yang menjadi haknya, hak daripada seseorang itu adalah untuk menuntut atas tindakan yang telah ia perbuat. Jadi sebenarnya seseorang berhak atas menuntut suatu keadilan karena ia telah berbuat suatu yang dikehendaki oleh pihak-pihak terkait.<sup>17)</sup> Berbicara mengenai hak dan keadilan, maka hak mendahului keadilan, artinya keadilan lahir setelah adanya hak. Disatu sisi, hak dapat lahir sebagai akibat adanya perjanjian, janji, kontrak, keputusan hukum, dan sebagainya. Disisi lain hak juga ada karena melekat pada diri seseorang sebagai hakikat kodratnya.<sup>18)</sup> Jika kita berbicara adil, tentu ini ukurannya sulit, karena antara pihak yang satu dengan pihak yang lain merasa mempunyai dasar bahwa ia berhak menuntut. Baik didasarkan atas perjanjian, kontrak, dan keputusan hukum yang misalnya dituangkan dalam bentuk suatu aturan tertulis seperti undang-undang oleh pencipta hukum.

Keadilan distributif, menurut Thomas Aquinas merupakan penghormatan kepada manusia dan keluhurannya dengan memberikan kepada manusia secara proporsional sesuai yang seharusnya ia terima.<sup>19)</sup> Bahkan menurut Aristoteles, keadilan dengan keputusan itu tidak ada bedanya. Jadi misalnya sebagai contoh, apabila memang seorang pekerja/buruh bekerja disuatu wilayah yang mana berdasarkan peraturan telah ditentukan upah minimum di wilayah itu, maka sudah sepatutnya atau

---

<sup>16)</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hal. 250.

<sup>17)</sup> E. Sumaryono, *Etika Profesi Hukum (Norma-Norma Bagi Penegak Hukum)*, Cetakan Pertama. (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1995), hal. 122.

<sup>18)</sup> *Ibid.*

<sup>19)</sup> *Ibid.*, hal. 125.

dikatakan adil bila upah buruh tersebut minimal tidak boleh kurang daripada penetapan upah minimum di wilayah itu. Hal ini tentu berdasarkan pertimbangan mengenai berapa biaya kebutuhan pokok untuk hidup di wilayah tersebut.<sup>20)</sup>

Maka untuk menjawab isu hukum yang penulis angkat, harus ditelaah terlebih dahulu sejauh apakah suatu pekerjaan digolongkan sebagai pekerjaan inti/*core business* maupun pekerjaan penunjang di sebuah perusahaan dan bagaimana menentukan pekerjaan yang sifatnya tetap/terus menerus, dan juga terkait perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dewasa ini. Praktik *outsourcing* adalah legal diberlakukan di wilayah negara Indonesia, hal ini telah diatur oleh Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Dari pernyataan pasal tersebut, *outsourcing* ada 2 macam, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja/buruh. Jadi dalam *outsourcing*, kita ketahui terdapat 3 pihak, yaitu pekerja, perusahaan pemberi kerja/*user*, perusahaan pemborongan pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Secara teknis memang ada perbedaan antara jenis *outsourcing* yang bentuknya pemborongan pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Tetapi unsur esensi dalam larangan praktik *outsourcing* adalah dipekerjakan pada pekerjaan inti perusahaan. Hal ini telah diatur oleh Undang-Undang 13 Tahun 2003. Tetapi yang jadi pertanyaan bagaimana cara menentukan apakah pekerjaan di suatu perusahaan dikatakan pekerjaan inti atau pekerjaan penunjangnya. Setelah penulis melakukan wawancara dengan para pakar dan praktisi hukum ketenagakerjaan, maka untuk menentukan apakah suatu pekerjaan disuatu perusahaan dikatakan pekerjaan penunjang/pekerjaan inti perusahaan, maka kita harus melihat dari berbagai

---

<sup>20)</sup> *Ibid.*, hal. 134.

aspek. Menurut Bapak Reytman Aruan, selaku kasubdit PPHI Kementerian Ketenagakerjaan, kita harus melihat dari luar, izin, dan penetapan Asosiasi Sektor Usaha. Berdasarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, bahwa diatur bagi Perusahaan *Outsourcing* yang menerima pemborongan pekerjaan (bukan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh), maka yang menentukan pekerjaan penunjang dan pekerjaan inti perusahaan adalah Asosiasi Sektor Usaha.

Asosiasi Sektor Usaha akan membuat alur proses pekerjaan disuatu perusahaan, yang mana akan diteliti terlebih dahulu, setelah itu ditentukan, bagian yang boleh di *outsource* dan mana bagian yang tidak boleh diborongkan kepada perusahaan lain. Menurut keterangan dari Bapak Juanda Pangaribuan, Praktisi sekaligus mantan hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial, beliau menyatakan bahwa jangan terkecoh dengan pekerjaan tetap dan pekerjaan yang sifatnya terus menerus. Itu adalah dua hal yang berbeda. Karena pekerjaan yang sifatnya terus menerus itu dapat diborongkan asalkan tidak melanggar ketentuan Pasal 59 yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang mana akan dijabarkan lebih lanjut.

Perlu diingat bahwa penetapan alur kegiatan oleh Asosiasi Sektor Usaha, berlaku untuk jenis *outsourcing* pada perusahaan pemborongan pekerjaan, jadi bukan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh. Menyambung hal tersebut, Bapak Reytman Aruan, selaku Kasubdit PPHI Kemenakertrans menjelaskan bahwa untuk menilai apakah pekerjaan itu *core* atau penunjang kita bisa lihat dari luar dan juga dari dalam, dari dalam berarti dilihat dari izin. Beliau berpendapat bahwa pekerjaan *core* adalah pekerjaan yang apabila tidak dikerjakan maka produksi tidak berjalan, sebaliknya pekerjaan penunjang jika tidak dikerjakan tidak menghambat proses produksi, dengan kata lain pekerjaan penunjang mempunyai dampak tidak langsung kepada produksi.

Sebagai contoh, perusahaan tekstil dan perusahaan garmen. Perusahaan tekstil bagian inti/kegiatan utamanya adalah memproduksi bahan kain untuk pakaian. Dimulai dari pembuatan benang dengan diawali mengolah serat-serat untuk membuat benang kemudian benang itu dibuat menjadi kain dan sebagainya. Sedangkan perusahaan garmen katakan, produksinya adalah sebuah pakaian yang memiliki nilai jual. Jika kita berbicara di perusahaan tekstil misalnya, maka katakanlah bagian pewarnaan bukan kegiatan inti dari perusahaan tekstil tersebut, karena kegiatan utama perusahaan tekstil adalah membuat bahan pakaian, jadi tanpa adanya pewarnaan itupun produksi bahan untuk membuat bahan pakaian tidak terganggu, berbeda dengan perusahaan garmen, apabila pewarnaan tidak dilakukan, maka produk yang dihasilkan bukan merupakan pakaian, karena hakikatnya warna pada pakaian adalah satu kesatuan dengan pakaian tersebut.

Tetapi, beliau menambahkan, bahwa kembali lagi untuk menentukannya kita harus lihat dari izinnya, jelasnya sebuah perusahaan taxi dengan sebuah perusahaan sabun memborongkan pekerjaan sopir untuk mengangkut orang. Tentu bagi perusahaan sabun itu diperbolehkan, karena diperuntukkan untuk mengangkut karyawan/pekerja di perusahaan itu yang pada dasarnya apabila tidak dilakukan maka produksi sabun tidak terpengaruh, tetapi apabila perusahaan taxi memborongkan sopir kepada perusahaan lain, maka tidak boleh. Karena hakikatnya bila tidak ada sopir maka tentu perusahaan taxi itu tidak berjalan, karena *core business* nya memang perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi. Oleh karena itu kita harus melihat secara keseluruhan untuk menentukan apakah pekerjaan itu penunjang/*core*.

Kemudian mengenai perusahaan *outsourcing* yang bukan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh, yaitu perusahaan pemborong pekerjaan telah diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Hal ini berbeda dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh, karena perusahaan pemborong pekerjaan dalam

melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perusahaan yang memborongkan pekerjaan, maka untuk kegiatan *core* dan penunjangnya ditetapkan oleh Asosiasi Sektor Usaha. Yakni dengan membuat alur proses kegiatan secara menyeluruh, baik dari hulu ke hilir begitu juga sebaliknya. Jadi tentu yang boleh diborongkan adalah kegiatan penunjang yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Sektor Usaha.

Pada dasarnya sama, perusahaan *outsourcing* yang bentuknya perusahaan pemborongan pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tidak boleh digunakan untuk melakukan pekerjaan inti perusahaan. Namun bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, untuk menentukan pekerjaan apa yang boleh diborongkan/tidak berkaitan dengan *core business* berbeda. Hal ini diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bahwa di Pasal 66 dijelaskan bila pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok. Berdasarkan penjelasan dalam Pasal 66, bahwa yang termasuk ke dalam jenis pekerjaan penunjang, antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan buruh/pekerja.

Disinilah muncul ketidakpastian hukum, berdasarkan keterangan Bapak Reytman, frasa “antara lain” dalam penjelasan pasal tersebut itu bermakna ada yang lain. Artinya, Undang-Undang membolehkan selain daripada 5 jenis kegiatan penunjang tersebut untuk diborongkan. Sedangkan di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tidak menggunakan frasa “antara lain”. Berarti penyerahan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya terbatas kepada 5 hal tersebut, jika kita mengacu dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Oleh karena itulah di dalam Permenakertrans tersebut, tidak mengharuskan penetapan

Alur oleh Asosiasi Sektor Usaha mengenai pekerjaan *core*/penunjangnya, karena hal ini telah dibatasi oleh 5 jenis kegiatan pekerjaan tersebut.

Kemudian, lantas bagaimana peraturan yang seharusnya digunakan, karena tentu menimbulkan ketidakpastian hukum. Padahal jika kita mengacu kepada Teori Hierarki Perundang-undangan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen, atau biasa dikenal dengan *Stufenbautheorie*, bahwa menurut Kelsen norma hukum itu berjenjang-jenjang dan berlapis lapis. Bahwa norma yang lebih rendah bersumber daripada norma yang lebih tinggi, dan norma yang lebih tinggi tersebut juga bersumber lagi kepada norma di atasnya, yang mana tentu menjadi dasar bagi norma dibawahnya. Begitu juga dikuatkan oleh pendapat Hans Nawiasky bahwa norma hukum di negara manapun selalu berlapis-lapis dan berjenjang-jenjang. Dari situ kita dapat menarik kesimpulan, bahwa apabila suatu norma yang lebih rendah bertentangan dengan norma di atasnya, maka norma itu dapat dikesampingkan.<sup>21)</sup> Maka dengan begitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, dapat dikesampingkan jika didasarkan pada teori ini, karena isi dari Peraturan Menteri tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana jika berdasarkan Permenaker, maka untuk perusahaan penyedia jasa pekerja tidak perlu penetapan Alur oleh Asosiasi Sektor Usaha, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan frasa antara lain, sehingga pekerjaan yang diborongkan boleh lebih dari 5 sektor tersebut, yang mengakibatkan perlunya penetapan oleh Asosiasi Sektor Usaha. Mengingat bahwa kedudukan Peraturan Menteri lebih rendah daripada Undang-Undang berdasarkan hierarki perundang-undangan di Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011.

Maka sudah sepatutnya, berdasarkan contoh daripada penelitian dari putusan pengadilan yang penulis angkat, maka karena tergugat II selaku

---

<sup>21)</sup> Retno Saraswati, "Problematika Hukum Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Yustisia Vol.2 No. 3 September-Desember 2013, hal. 98.

perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sehingga tidak perlu penetapan Alur oleh Asosiasi Sektor Usaha. Adapun untuk menentukan pekerjaan inti dari pekerjaan yang diborongkan adalah melihat daripada izin perusahaan tergugat I, yaitu memproduksi produk pembersih rumah tangga, kendaraan, dan sebagaimana telah diuraikan. Oleh karena itu pekerjaan seperti memproduksi *aerosol, liquid*, bahan baku. Tidak boleh diborongkan karena tanpa adanya bagian ini, maka sudah tentu produksi tidak berjalan, namun bagian seperti pengepakan (*packaging*), maka harus dilihat ijinnya lagi, karena perusahaan tergugat I tentu produknya tidak hanya produk mentahnya saja, melainkan juga sudah dikemas beserta logo, dan ada gambar lambang, maka tentu hal itu sudah satu kesatuan dari produk, dan juga tidak boleh diborongkan, kecuali seperti bagian pengolahan limbah yang jika tidak dikerjakan, tidak akan berdampak kepada produksi.

Mengenai hubungan kerja, bahwa dalam praktik *outsourcing*, pekerja dapat dikontrak baik dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), asalkan tidak melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa “perjanjian kerja waktu tertentu hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, penyelesaiannya paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam penjiakana atau percobaan”. Begitu juga dijelaskan dalam Pasal 59 angka 2 bahwa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

Kemudian, sejauh manakah penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja *outsourcing* dikatakan tidak melanggar syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka tentu kita harus melihat daripada ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Secara spesifik, bagaimanakah membedakan sifat pekerjaan, sehingga kita bisa menilai jika suatu sifat pekerjaan itu dapat diterapkan dengan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu ataukah dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Memang jika berfikir gamblang, tentu apabila ternyata suatu pekerjaan yang di borongkan kepada perusahaan lain melanggar ketentuan *outsourcing*, dimana yang diborongkan merupakan pekerjaan inti perusahaan itu, maka sudah pasti pekerjaan itu sifatnya tetap, karena *core business* perusahaan tentu adalah pekerjaan yang sifatnya permanen dan terus menerus ada disuatu perusahaan. Dengan kata lain sifat pekerjaan untuk menentukan perjanjian kerja itu berbeda dengan bagian pekerjaan yang merupakan *core business* maupun penunjang.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh diterapkan kepada pekerjaan yang sifatnya tetap. Dengan begitu, maka tentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diterapkan kepada pekerjaan yang sifatnya sementara bukan yang sifatnya tetap. Itu berarti bagi pekerjaan yang sifatnya sementara dapat diterapkan dengan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Bapak Sehat Damanik, selaku praktisi hukum ketenagakerjaan dan Bapak Juanda, mantan hakim *ad-hoc* Pengadilan Hubungan Industrial, sepakat bahwa sebenarnya pekerjaan yang sifatnya tetap itu boleh diborongkan/di *outsource* dengan syarat tidak boleh melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena pekerjaan tetap bukan sama dengan pekerjaan inti, kita harus lihat konteksnya. Banyak yang keliru bila pekerjaan yang sifatnya tetap itu tidak boleh di borongkan. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dikategorikan pekerjaan yang sifatnya tetap maupun sementara, maka telah jelas tertera mengenai ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri terkait.

Lebih jelasnya, setelah Penulis wawancara dengan Bapak Juanda, menurut beliau kita bisa menafsirkan sifat suatu pekerjaan dari pemaknaan waktu. Jadi bila suatu pekerjaan di kontrak lebih daripada 3 tahun, yang mana telah diperpanjang dan diperbaharui maka secara logika, pekerjaan itu

terus menerus ada. Sejalan dengan itu, Bapak Reytman menambahkan bahwa pada dasarnya Undang-Undang jelas mengatakan bahwa maksimal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu 3 tahun, jadi tidak ada penafsiran lain lagi. Melihat daripada kasus pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan di tempat tergugat I, dimana kontrak mereka dilandaskan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang jangka waktunya bervariasi, ada yang kurang daripada 3 tahun, ada yang lebih, bahkan hingga belasan tahun, namun Tergugat I mensiasati dengan mengistirahatkan dalam beberapa waktu dan dipekerjakan kembali dengan kontrak baru, hal ini jugalah yang sering dilakukan oleh Perusahaan saat ini. Penulis sependapat dengan pernyataan Bapak Reytman, bahwa kita harus lihat objek daripada perjanjian tersebut, apabila objeknya sama maka tentu tidak boleh, kecuali berbeda. Berdasarkan data putusan yang penulis peroleh, bahwa para pekerja tersebut telah dikontrak berulang kembali dan diistirahatkan kemudian dipekerjakan kembali untuk pekerjaan yang sama.

Tetapi kemudian bagaimana jika suatu pekerjaan belum melewati jangka waktu 3 tahun, tetapi pekerjaan itu terus menerus ada. Menyikapi hal itu menurut Bapak Sehat Damanik, suatu pekerjaan yang sifatnya tetap itu dari sisi si perusahaan pemberi kerja bukan daripada sisi perusahaan *outsourcing*. Katakan sebuah jasa *security*, tentu bagi perusahaan pemberi kerja, pekerjaan itu sifatnya terus menerus ada, karena selama perusahaan itu ada tentu membutuhkan jasa tenaga pengamanan, tetapi bagi vendor/perusahaan penyedia jasa pekerja, hal itu tidak menutup kemungkinan hanya sementara sifatnya. Sehingga penulis berpendapat untuk kepastian sifat pekerjaan tetap/semestara, kita melihat pada ketentuan Pasal 59 yang mana jangka waktu sudah jelas menjadi patokannya. Senada dengan pendapat Bapak Reytman, kita tidak boleh mengatakan itu tidak sah sejak awal karena sifatnya terus menerus tetapi belum lewat 3 tahun, tentunya apabila telah lewat baru hal demikian dapat dipermasalahkan, sehingga walaupun seorang pekerja *outsourcing* beberapa kali berganti vendor, dan perjanjian kerja telah lebih daripada 3 tahun maka ia berhak

menuntut. Terkait dengan hal ini akan lebih lanjut dibahas dalam sub bab berikutnya terkait dengan akibat hukum.

Terakhir, tidak kalah penting untuk melindungi pekerja *outsourcing* terlepas dari bagian *core business*, namun terkait dengan perjanjian kerja yaitu mengenai pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yang mana putusan MK tersebut tetap melegalkan *outsourcing* baik diterapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terhadap pekerja. Asalkan jika menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dicantumkan perlindungan pekerja apabila terjadi pergantian vendor, maka pekerja digunakan kembali oleh vendor/perusahaan *outsourcing* yang baru. Bahwa menurut keterangan daripada Bapak Juanda dan Bapak Reytman, perlu ada peranan perusahaan pengguna dalam hal terjadi pergantian vendor. Artinya harus ada pengawasan memang bagi peralihan vendor ini, putusan Mahkamah Konstitusi hanya melindungi pekerja untuk dipekerjakan kembali, tetapi untuk hak-haknya ini tidak diawasi. Karena *outsourcing* menggunakan sistem tender, sehingga tentu yang termurahlah yang akan dimenangkan untuk dipekerjakan oleh *user*/perusahaan pemberi kerja. Dengan begitu pasti akan bermasalah terkait dengan upah pekerja tersebut. Karena itu juga perlu peranan *user* agar menginformasikan diawal terkait masa kerja pekerja tersebut, sehingga vendor mengetahui dan tidak bisa lepas bertanggung jawab kepada hal itu. Karena biasanya merugikan pekerja, dimana ia telah bekerja beberapa tahun, namun akibat pergantian vendor, gajinya dari nol lagi sehingga si pekerja tidak mendapat hak-haknya.

#### **B. Akibat Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan *Outsourcing* Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Bagian Inti Perusahaan**

Pada dasarnya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan adalah hubungan perjanjian kerja. Sebenarnya syarat daripada perjanjian kerja tersebut pada dasarnya sama dengan syarat perjanjian yang diatur oleh Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata.<sup>22)</sup> Hal ini, karena pada dasarnya perjanjian kerja merupakan turunan daripada perjanjian pada umumnya dan seluruh perjanjian, pada dasarnya memiliki ketentuan yang secara universal diakui, yakni salah satunya mengenai syarat sahnya perjanjian.<sup>23)</sup> Jadi disini dapat kita bedakan esensi dan unsur daripada perjanjian kerja dan perjanjian pada umumnya, yaitu perjanjian kerja tetap harus memenuhi syarat pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun perjanjian kerja secara khusus mengandung unsur perintah, upah, dan pekerjaan.

Jika berbicara mengenai syarat sahnya perjanjian yang terdapat di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi, “untuk sahnya suatu perjanjian maka dipenuhi empat syarat, yaitu kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, suatu sebab yang tidak terlarang”. Dihubungkan dengan pemaparan yang penulis jelaskan sebelumnya dalam kasus ini, jika pekerja *outsourcing* ditempatkan pada bagian produksi/*core business* perusahaan pemberi kerja, dan disisi lain perjanjian kerja daripada pekerja *outsourcing* telah lebih daripada 3 tahun yang telah ditetapkan oleh UU, maka hal ini berbicara mengenai syarat objektif daripada suatu perjanjian, khususnya mengenai suatu sebab yang tidak terlarang.

Pada dasarnya pelanggaran atas syarat objektif perjanjian adalah batal demi hukum, namun sejauh apakah suatu sebab dikatakan sebab yang halal. Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berbunyi, “suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan”. jadi yang disebut dengan sebab yang halal adalah bukan tanpa sebab, bukan sebab yang palsu, dan bukan sebab yang terlarang.<sup>24)</sup> Pasal 1337 Kitab Undang-Undang

---

<sup>22)</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, Cetakan Kelima (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 35.

<sup>23)</sup> Falentino Tamponganpoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia”, *Lex Privatum*, Vol.1/No.1 Tahun 2013 Januari-Maret, hal. 147.

<sup>24)</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, Cetakan pertama. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 161.

Hukum Perdata, juga menyatakan bahwa, “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Sejatinya Undang-Undang tidak melarang perjanjian apapun asalkan prestasinya/kewajiban para pihak merupakan prestasi yang tidak dilarang oleh hukum.<sup>25)</sup> Jadi, mudahnya untuk mengetahui apakah suatu perjanjian didasarkan pada kausa yang tidak halal, dapat dilihat dalam undang-undang terkait. Sehingga akibat dari pelanggaran syarat objektif tersebut adalah perjanjian tersebut batal demi hukum, dan tidak pernah menimbulkan perikatan di antara para pihak, yang mana dalam hal ini kreditor selaku pihak pengusaha tidak berhak untuk menuntut prestasi, yaitu kewajiban daripada pekerja selaku debitor/pihak yang melakukan kewajiban untuk menjalankan pekerjaan kepada pengusaha.<sup>26)</sup>

Dengan demikian, jika melihat kasus yang penulis paparkan, dimana jangka waktu tiap-tiap pekerja yang bervariasi, maka untuk pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 tahun, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Karena mereka menjalankan pekerjaan tetap. Apabila kontrak mereka diterapkan untuk objek kerja yang sama/mengerjakan pekerjaan yang sama. Kemudian mengenai hubungan hukumnya, pelanggaran pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentu tidak membahas mengenai *outsourcing*, sehingga muncul pertanyaan bagaimana hubungan hukumnya. Oleh karena itu maka kita perlu melihat juga ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66.

Pada Pasal 65 ayat 7 dan Pasal 66 ayat 4, dijelaskan apabila terjadi pelanggaran syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Maka dalam hal ini hubungan hukum menjadi pekerja/buruh

---

<sup>25)</sup> *Ibid.*, hal. 162.

<sup>26)</sup> *Ibid.*, hal. 182.

terhadap perusahaan pemberi kerja. Hal ini didasarkan karena hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* adalah batal demi hukum, sehingga perjanjian itu tidak pernah ada, berdasarkan pada syarat sahnya perjanjian. Disisi lain, secara khusus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memfasilitasi bila pelanggaran *outsourcing*, yang mana melanggar syarat objektif karena kausa tidak halal, dimana pekerja dipekerjakan dengan mengerjakan pekerjaan inti perusahaan maupun dengan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus maka perjanjian kerja yang semula batal demi hukum dan ada peralihan.

Lebih jelas lagi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Keputusan 100/Men/VI/2004, menjelaskan bahwa di dalam Pasal 15 ayat 4, jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tetap dilangsungkan padahal sudah lebih dari 3 tahun maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak tidak terpenuhinya syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, artinya masa kerja pekerja dihitung setelah lebih dari 3 tahun memulai hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing*, maka setelah 3 tahun itu hubungan kerjanya menurut hukum adalah pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja. Bahkan di ayat 5 Pasal 15 Keputusan Menteri tersebut dijelaskan bila seandainya pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan buruh/pekerja disamping Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut tidak memenuhi syarat Undang-Undang, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap pekerja kontrak tersebut harus diberikan haknya layaknya pekerja tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Karena dalam hal ini perusahaan telah melanggar ketentuan tersebut. Jadi pekerja kontrak tersebut juga harus diberikan pesangon, dan sebagainya.

Jadi sebenarnya, selain pelanggaran apabila pekerja *outsourcing* dipekerjakan pada bagian inti perusahaan akan beralih kepada perusahaan pemberi kerja, namun juga apabila dalam kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak memenuhi syarat, maka akibatnya hubungan kerja juga

beralih kepada perusahaan pemberi kerja. Hal ini juga berkaitan atas perlindungan pekerja *outsourcing*, agar perusahaan user menekankan kepada vendor, apabila terjadi pergantian vendor maka masa kerja ini harus diperhatikan, sehingga nantinya apabila telah lewat jangka waktu, maka pekerja tersebut harus diangkat dan tidak merugikan perusahaan *user* yang berakibat menjadi pekerja di perusahaan *user*.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan pemaparan yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka atas isu hukum yang penulis angkat untuk diteliti ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa praktik *outsourcing* ada 2 macam, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Kedua hal tersebut secara esensi sama, namun ada sedikit perbedaan pengaturannya. Bahwa praktik *outsourcing* melarang pekerja dipekerjakan pada bagian inti/*core business* perusahaan. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang diborongkan merupakan pekerjaan inti dari perusahaan maka pengaturannya berbeda dalam kedua bentuk *outsourcing* tersebut. Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, diatur bahwa terhadap perjanjian pemborongan pekerjaan perlu penetapan alur kegiatan oleh Asosiasi Sektor Usaha untuk menentukan apakah pekerjaan yang diborongkan merupakan *core business* atau bukan. Sedangkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tersebut tidak menyebutkan bila terhadap perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dibutuhkan penetapan alur oleh Asosiasi Sektor. Jadi seharusnya untuk bentuk *outsourcing* berupa penyediaan jasa pekerja/buruh tidak perlu penetapan alur oleh Asosiasi Sektor. Dasar pemikirannya terdapat di dalam Permenakertrans tersebut, bahwa untuk perjanjian penyediaan

jasa pekerja/buruh terbatas kepada 5 pekerjaan, artinya disini ada pembatasan, sedangkan dalam pengaturan perjanjian pemborongan pekerjaan tidak dibatasi pekerjaan apa saja yang boleh diborongkan. Oleh karena itulah karena dibatasi, maka seharusnya tidak perlu penetapan Alur oleh Asosiasi Sektor. Untuk menjamin kepastian hukum, apabila majelis hakim menyetujui jika perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh itu bukan merupakan pekerjaan inti karena telah ditetapkan Asosiasi Sektor, maka dalam pertimbangannya majelis hakim harus mendasarkan bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menggunakan frasa “antara lain” sehingga, dengan adanya frasa itu maka tiap perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh butuh penetapan alur oleh Asosiasi Sektor Usaha. Kedua, untuk menentukan suatu pekerjaan merupakan *core business* adalah dengan melihat izinnya dari perusahaan tersebut. Katakanlah sebuah perusahaan yang ijinnya adalah membuat kain untuk bahan pembuatan baju, maka bagian pewarnaannya bukan bagian inti sehingga boleh diborongkan, tetapi jika sebuah perusahaan yang ijinnya memproduksi baju untuk dijual, maka bagian pewarnaan tidak boleh diborongkan, karena tanpa adanya pewarnaan produk itu tidak dapat dikatakan sebuah baju jadi. Oleh karena itu dalam contoh perkara yang penulis paparkan antara 46 pekerja/buruh kepada Tergugat I dan Tergugat II, maka kepada pekerja yang dipekerjakan pada bagian perawatan mesin, mengolah limbah, dan yang lain telah diuraikan pada bagian-bagian sebelumnya, bagian itu dapat diborongkan karena tanpa pengerjaan bagian itu produksi tetap berjalan dan juga ijin daripada perusahaan tergugat I adalah menghasilkan produk-produk yang telah diuraikan sebelumnya. Selain daripada itu para pekerja tersebut telah melanggar ketentuan *outsourcing* karena dipekerjakan pada pekerjaan inti perusahaan. Selanjutnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dalam

penerapan untuk menentukan sebuah pekerjaan sifatnya terus menerus/pekerjaan tetap kita harus lihat daripada jangka waktunya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 59 telah jelas menyatakan bila jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maksimal hanya 3 tahun. Dari sini ditarik kesimpulan bahwa pekerjaan yang lebih daripada 3 tahun maka sifatnya tetap dan tidak boleh diterapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dengan alasan apapun juga. Apabila disiasati jika pekerja yang dikontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diistirahatkan lalu dipekerjakan kembali, maka hal itu tidak sah, bilamana objek kerjanya tetap sama untuk mengerjakan hal yang sama. Jadi bagi pekerja *outsourcing* walaupun bukan dipekerjakan pada *core business* perusahaan, tapi disisi lain juga telah melanggar karena kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak memenuhi syarat, dimana para pekerja telah bekerja lebih daripada 3 tahun.

2. Mengenai akibat hukumnya, bahwa untuk pekerja *outsourcing* yang bekerja di bagian inti perusahaan dan/atau tidak memenuhi syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka hubungan kerjanya beralih menjadi pekerja di perusahaan pemberi kerja, disatu sisi yang lainnya, bagi pekerja yang tidak bekerja di bagian inti namun telah bekerja lebih daripada 3 tahun, maka menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemberi kerja. Begitu juga dipertegas dalam Keputusan Menteri Nomor Keputusan 100/MEN/VI/2004 Pasal 15 ayat 4. Bahkan Pasal 15 ayat 5 Keputusan Menteri tersebut juga melindungi seandainya pekerja di Putus Hubungan Kerjanya, namun disisi lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga melanggar syarat maka pekerja tersebut mendapat hak pekerja tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Adapun hubungan hukum pekerja/buruh baik yang bekerja pada bagian inti, maupun yang tidak memenuhi syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka perjanjian tersebut batal demi hukum, sehingga dianggap tidak pernah ada hubungan kerja antara pekerja

*outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, dan UU secara khusus mengalihkan hubungan kerja kepada pemberi kerja.

## **B. Saran**

Saran dari penulis, pertama kepada pemerintah bahwa demi menciptakan kepastian hukum, khususnya dalam lapangan hukum ketenagakerjaan mengenai *outsourcing*, memperbaiki pertentangan antara Peraturan Menteri dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Seharusnya dipertegas mengenai bagian-bagian apa saja yang boleh diborongkan maupun tidak, atau jika memang hal demikian tidak disebut, seharusnya memastikan bila Asosiasi Sektor Usaha, menetapkan semua bentuk *outsourcing*. Bagi Majelis Hakim, demi terciptanya kepastian hukum pula, dalam menimbang terkait dengan Permen maupun Undang-Undang yang bertentangan, seharusnya disebutkan bila Peraturan menteri bertentangan dengan Undang-Undang, apabila majelis hakim dalam putusannya membenarkan jika perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh perlu penetapan alur oleh Asosiasi Sektor.

Terakhir, praktik *outsourcing* memang tidak mungkin dihapus, namun bagi semua pihak yang terlibat dibutuhkan peran serta nya. Misalnya apabila terjadi pergantian vendor, maka pekerja dari vendor lama tetap digunakan kepada vendor baru, namun *user* juga harus ikut berperan, saat tender diinformasikan bila pekerja tersebut telah bekerja selama sekian waktu, sehingga pekerja/buruh dijamin haknya, khususnya menindak lanjuti putusan Mahkamah Konstitusi tentang *outsourcing*. Dibutuhkan pengawasan terkait hal ini. Hal ini juga terkait mengenai apabila melanggar syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka beralih kepada pemberi kerja, memang hal ini dirasa tidak adil bagi perusahaan pemberi kerja/*user*, namun disinilah tujuannya agar *user* juga ikut serta bertanggung jawab kepada pekerja untuk menekan vendor baru, sehingga jangan sampai hak-hak pekerja tidak dipenuhi, padahal pekerja tersebut sudah lama masa kerjanya namun *user* yang harus menanggungnya. Sebenarnya, penting untuk diperhatikan adalah pengawasannya terhadap praktik *outsourcing* agar

semua pihak tidak merasa dirugikan baik pekerja maupun pengusaha. Terakhir tidak kalah penting juga praktik *outsourcing* dalam pelanggaran harus ada sanksi tegas yang mengatur, karena dalam hukum positif kita tidak ada sanksi tegas terkait hal ini.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

##### A. Buku

- Budiarta, I Nyoman Putu . *Hukum Outsourcing*. (Malang: Setara Press, 2016.)
- Djumadi. *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, Cetakan Kelima. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.)
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, Cetakan Pertama. (Malang: Setara Press, 2016.)
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.)
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan Keempat. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.)
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. *Perikatan Pada Umumnya*. Cetakan pertama. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.)
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3. (Jakarta: UI Press, 1984.)
- Sumaryono, E. *Etika Profesi Hukum. Norma-Norma Bagi Penegak Hukum*. Cetakan Pertama. (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1995.)
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Cetakan Pertama. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009.)

##### B. Jurnal

- Saraswati, Retno “Problematika Hukum Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan”. *Yustisia* Vol.2 No. 3. (September-Desember 2013).



Tamponganpoy, Falentino “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia”. *Lex Privatum*, Vol.1 No.1 (Januari-Maret 2013).

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.