

## **PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING PASCA PUTUSAN MK NO. 27/PUU-IX/2011**

Rizka Amelia Azis  
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul  
Jln. Arjuna Utara 9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510  
rizka.amelia@esaunggul.ac.id

### **Abstract**

*The employment agreement is the beginning of the birth of the industrial relations between employers and workers. Lately many companies that use Work Agreement Specific Time (PKWT) to reduce the cost of labor in order to increase profits. It's just that in practice many PKWT system implementation that does not comply with the provisions of Law No. 13 of 2003 on Labour, to the detriment and eliminate the protection of workers / laborers. The problem in this research is how the legal protection for workers / laborers PKWT and how settlement / solution by employers in the face of obstacles or dispute on the implementation PKWT by the decision of the Court No.27 / PUU-IX / 2011. If done in accordance with existing rules, there is already adequate protection to workers / laborers PKWT, it's just that in practice there are still many obstacles due to the vagueness of the rules on the application of PKWT, resulting in a deviation from the implementation of the implementation of the protection of the workers / laborers Labor Agreement Certain time. The obstacles encountered in the implementation of the employment agreement specified time (PKWT) on the protection of workers / laborers among others, the difficulties associated with the regulations and constraints related to labor agreements. The solution in case of dispute is to conduct dispute resolution outside the court and if it can not be resolved out of court, the matter will be brought to justice.*

**Keywords:** Legal Protection-PKWT

### **Abstrak**

*Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan. Hanya saja dalam prakteknya banyak penerapan sistem PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga merugikan dan menghilangkan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh PKWT dan bagaimana penyelesaian/solusi yang dilakukan oleh pengusaha dalam menghadapi kendala atau sengketa pada pelaksanaan PKWT berdasarkan adanya putusan MK No.27/PUU-IX/2011. Jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, memang sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh PKWT, hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan PKWT, sehingga terjadi penyimpangan terhadap penerapan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah, kendala yang berkaitan dengan peraturan dan kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Solusinya jika terjadi sengketa yaitu dengan melakukan penyelesaian sengketa diluar pengadilan dan jika tidak dapat diselesaikan diluar pengadilan, masalah tersebut akan dibawa ke pengadilan.*

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum-PKWT

### **Pendahuluan**

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat

Pekerja/Serikat Buruh yang kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta dikeluarkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan

hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem PKWT dan outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. *Outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan oleh berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik dengan biaya yang lebih murah untuk dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Hal itu mengakibatkan banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, di mana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan system *Outsourcing* (Alih Daya) dan PKWT.

*Outsourcing* (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) 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).Pengaturan tentang *outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan system *Outsourcing* (Alih Daya) dan PKWT, karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem PKWT terhadap pekerja *outsourcing* atau dengan kata lain PKWT terhadap pekerja *outsourcing* yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan PKWT terhadap pekerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem PKWT terhadap pekerja *outsourcing* yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh, banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Penegakan hukum terhadap keadaan ini juga menjadi sebuah dilematis tersendiri. Hal tersebut karena saat ini keadaannya adalah tingkat pengangguran sangat tinggi. Jadi, secara logika akan terpikir mana yang lebih baik dari menyediakan lapangan kerja untuk banyak orang dengan gaji yang kecil dan syarat kerja serta ketentuan kerja yang tidak memadai atau menggaji sedikit pekerja dengan gaji yang baik akan tetapi hanya memberikan sedikit lapangan kerja serta membuat banyak pengangguran. Karena idealnya adalah menyediakan banyak lapangan kerja dengan gaji yang wajar/layak.

Penerapan sistem PKWT terhadap pekerja *outsourcing* yang pada akhirnya banyak digunakan oleh pengusaha tidak dapat dipisahkan dari banyaknya regulasi serta

peraturan yang memungkinkan perusahaan menerapkan sistem tersebut. Dikarenakan telah terjadi banyak penyimpangan terhadap sistem tersebut, maka permohonan *Judicial Review* atas UU No.13 tentang Ketenagakerjaan telah dilakukan dan Mahkamah Konstitusi dalam hal ini telah memutuskan dalam Putusan No. 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan mekanisme PKWT terhadap objek pekerjaan yang bersifat tetap meskipun pekerjaan tersebut sifatnya penunjang dan pekerjaan inti perusahaan tetap dianggap bertentangan dengan konstitusi UUD 1945 karena normanya harus dipandang sebagai revisi hukum perburuhan yang sangat berarti bagi dunia kerja dan dunia usaha.

Adapun amar putusan MK No 27/PUU-IX/2011 tersebut berbunyi sebagai berikut: Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;

Menyatakan 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;

Perlu diketahui bahwa Keputusan MK tersebut tidaklah mencabut keberlakuan Pasal yang mengatur mengenai *outsourcing*, namun hanya membatasi agar kepentingan para pekerja *outsourcing* dengan PKWT ini tetap mendapatkan perlindungan. Keputusan MK ini juga telah ditindaklanjuti oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transportasi (Kemena-kertrans) dengan menerbitkan Surat Edaran No: B.31/PHIJKS/I/2012 tentang pelaksanaan putusan mahkamah konstitusi No27/PUU-IX/2011.

Putusan Mahkamah Konsitusi tersebut didasarkan pada beberapa pertimbangan. Dari sejumlah pertimbangan hukum putusan

Mahkamah Konstitusi itu, satu hal yang menarik dan semestinya menjadi fokus bagi pemerintah untuk melakukan revisi atas UU No 13 Tahun 2003 adalah pertimbangan Mahkamah Konsitusi yang menyebutkan, bahwa 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.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja *outsourcing* terkait pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011?
2. hambatan apakah yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011?

Merujuk pada permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui tentang penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja *outsourcing* terkait pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.
2. untuk mengetahui tentang hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian ini menggunakan tipe penelitian "yuridis normatif", dimana penelitian dilakukan secara

studi pustaka untuk memperoleh data sekunder yang diperlukan untuk menggali dan menganalisis mengenai pola hubungan antara pengusaha dengan pekerja terhadap penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja *outsourcing* pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 Tentang PKWT.

Terkait dengan rencana penelitian ini, telah dilakukan studi literatur/kepuustakaan meliputi tenaga kerja *outsourcing* dan PKWT pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang akan menghasilkan suatu laporan peninjauan ulang yang ringkas dan bermanfaat sebagai informasi yang tersedia. Untuk itu akan dilakukan penelitian kepuustakaan terhadap beberapa bahan hukum, yang meliputi :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat yang menjelaskan bahan hukum primer, berupa undang-undang, serta peraturan pelaksanaannya
2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang meliputi jurnal ilmiah, skripsi, tesis, disertasi dan buku-buku terkait.
3. Bahan hukum tersier, bahan yang dapat memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder, misalnya : kamus, ensiklopedi, majalah, brosur-brosur.

Untuk melengkapi data sekunder, dilakukan penelitian lapangan dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait selaku informan. Dalam penelitian ini penulis akan melakukan wawancara ke salah satu perusahaan *outsourcing* di wilayah Jakarta Barat dan tenaga kerja yang memiliki status pekerja *outsourcing* dengan PKWT.

## **Pembahasan dan Analisis Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta

obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak”, yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak”, yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

### **a. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. (Sentosa Sembiring, 2005)

### **b. Hubungan Kerja**

Sebelum membahas lebih lanjut tentang perjanjian kerja, akan kita bahas sekilas tentang adanya hubungan kerja. Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan yaitu adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (Lalu Husni, 2005). Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Majikan dan buruh terikat dalam suatu perjanjian, pekerja bersedia

menerima upah dan pengusaha mempekerjakan buruh atau pekerja dengan memberi upah. (Abdul Khakim, 2003)

c. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1) Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

2) Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur "di bawah perintah" ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

3) Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam

rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Oleh karena itu dikenal istilah "upah minimum", yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

4) Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setem-pat dan ketertiban umum.

5) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan : perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

#### 6) Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Djumadi, 1993)

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

### **Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)**

Pada dasarnya PKWT diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, syarat pembuatan PKWT terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

a. Syarat Materiil PKWT diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Syarat pembuatan secara formil PKWT, adalah harus terpenuhinya ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menentukan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- 1) nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2) nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) tempat pekerjaan;
- 5) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Tidak terpenuhinya syarat materiil, konsekuensinya PKWT tersebut batal demi hukum. PKWT yang batal demi hukum secara otomatis berubah menjadi PKWTT, dan dengan demikian pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagaimana pekerja tetap. Disamping itu, undang-undang melarang mempekerjakan pekerja kontrak dengan perjanjian secara lisan. Untuk mempekerjakan pekerja kontrak, perjanjian kerjanya harus dibuat secara tertulis. Jika perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka konsekuensinya PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian pekerja kontrak bersangkutan menjadi pekerja tetap dengan segala hak-haknya. (Libertus Jehani, 2008)

Perlindungan pekerja/buruh melalui PKWT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan PKWT ini, diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya. (Suwanto, 2003)

Untuk PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu 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

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

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan system PKWT, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### **Outsourcing**

Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. (Muzni Tambusai, 2016.)

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia, membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar

pengaturan *outsourcing* (Alih Daya) dalam UU No.13 tahun 2003. Dalam UU No.13/2003 yang terkait *outsourcing* (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

**Pasal 64** adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

**Pasal 65** memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

1. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
2. pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang 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;
  - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)
  - e. perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3);
  - f. perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
  - g. perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);
  - h. hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
  - i. hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);

- j. bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

**Pasal 66** UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

1. adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
2. perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
3. perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
4. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan *outsourcing* (Alih Daya) hanya dibolehkan jika tidak menyangkut *core business*. Dalam penjelasan pasal 66 UU No.13 tahun 2003, disebutkan bahwa :

"Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu



perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.”

### **Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja Outsourcing**

Sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan berlaku sebagai hukum positif, Undang-Undang bidang perburuhan tidak mengatur sistem *outsourcing*.

Pengaturan tentang *outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama kali diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No 5 Tahun 1995 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 2 Tahun 1993.

Dalam perkembangannya, serikat pekerja mengajukan perlawanan atas legalisasi sistem *outsourcing* dan PKWT ini dengan mengajukan uji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK). terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil dari uji materi (*judicial review*) tersebut adalah Mahkamah konstitusi mengabulkan permohonan serikat pekerja untuk sebagian dan menolak permohonan atas Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Di dalam pertimbangan hukum, MK menawarkan dua model pelaksanaan *outsourcing*. **Model pertama**, *outsourcing* dilakukan dengan menerapkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) secara tertulis. Model ini bukan hal baru sebab Pasal 65 ayat (7) UU Ketenagakerjaan telah mengaturnya secara opsional. **Model kedua**, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Bagian utama dari amar putusan MK menyatakan “frasa perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat

sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan 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.” Kata sepanjang dan seterusnya dalam amar di atas berlaku sebagai syarat bila pengusaha menggunakan sistem PKWT. Berikut adalah beberapa catatan terkait dengan amar dan pertimbangan hukum MK di atas:

- a. Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada Pasal 65 dan ayat (2) huruf (b) pada Pasal 66 tetap berlaku sebagai hukum positif. Dengan demikian, pengusaha tetap boleh menyerahkan atau memborongkan pekerjaannya kepada perusahaan lain sehingga sistem *outsourcing* tetap bisa dilaksanakan.
- b. Mahkamah Konstitusi tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- c. Yang tidak mengikat dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No 13 Tahun 2003 hanya mengenai frasa ‘perjanjian kerja waktu tertentu’ sepanjang tidak mengatur syarat jaminan pengalihan perlindungan hak pada perusahaan pemenang tender berikutnya. perlindungan hak pekerja dapat dipahami meliputi dua hal: (a) jaminan kelangsungan bekerja saat berakhir perjanjian pemborongan; (b) jaminan penerimaan upah tidak lebih rendah dari perusahaan sebelumnya;
- d. Pengusaha dapat menerapkan sistem *outsourcing* dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja bahwa hubungan kerja pekerja yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, *dalam hal objek kerjanya tetap ada*.
- e. Amar putusan Mahkamah Konstitusi tidak secara eksplisit menyatakan perjanjian kerja pekerja / dalam lingkungan perusahaan *outsourcing* harus dengan

perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Status PKWTT dalam perusahaan hanya terjadi bila: (a) PKWT tidak mensyaratkan pengalihan perlindungan hak pekerja yang objek kerjanya tetap ada; atau (b) perusahaan sejak awal menerapkan PKWTT.

Berkaitan dengan PKWT dalam *outsourcing*, amar putusan Mahkamah Konstitusi mempertahankan dua bentuk hubungan kerja yang selama ini dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni PKWT dan PKWTT. Termasuk PKWT disini adalah PKWT bersyarat yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila **objek kerjanya tetap ada** meskipun perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diganti. Adapun PKWT tanpa syarat adalah PKWT yang dilaksanakan tanpa mensyaratkan adanya pengalihan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan di atas. Dalam praktik *outsourcing*, pekerja ada yang bekerja belasan hingga puluhan tahun pada satu lokasi kerja walaupun perusahaan *outsourcing*-nya sudah berganti. Kadangkala pemilik perusahaan adalah perusahaan itu sama, yang berbeda hanya nama perusahaannya saja. (Juanda Pangaribuan, 2016)

Dalam praktek, hasil uji materi UU terhadap UUD 1945, Mahkamah Konstitusi tidak hanya menyatakan isi Undang-Undang bertentangan dengan UUD 1945. Beberapa putusan MK menegaskan penafsiran atas ketentuan serta memberi norma baru.

Dalam kaitan dengan amar putusan Mahkamah Konstitusi di atas, Kemenakertrans dalam Surat Edaran No. B.31/PHIJSK/I/2012 menafsirkan amar putusan MK itu sebagai berikut :

a. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya *tidak memuat* adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek 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/buruh *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 objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan 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).

Sebagai contoh adalah seperti penelitian yang peneliti lakukan di PT ACG, yaitu perusahaan *outsourcing* di Cengkareng Jakarta Barat. Dalam wawancara peneliti dengan HRD perusahaan tersebut, beliau menyatakan bahwa status pekerja pada perusahaan tersebut adalah pekerja dengan PKWT. Artinya, perusahaan menerapkan PKWT pada pekerja yang sudah tentu adalah pekerja *outsourcing*. Dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia pekerjaan disebutkan bahwa pekerja adalah pekerja dengan PKWT. Namun, menurut salah satu supervisor pada perusahaan tersebut, dalam perjanjian kerja yang sudah dibuat secara baku itu tidak *memuat* syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama) seperti yang tercantum dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja *outsourcing* terkait pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama) belum direalisasikan di seluruh perusahaan *outsourcing*. Hal tersebut jelas kepastian hukum terhadap perlindungan hak pekerja *outsourcing* belum dapat dikatakan berjalan dengan efektif.

Maka, untuk menyempurnakan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pemerintah dan DPR harus melakukan perubahan atas UU Ketenagakerjaan. Menurut peneliti, pendapat hukum yang terdapat dalam beberapa putusan MK terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu segera dijabarkan ke dalam undang-undang sehingga implementasi putusan lebih optimal. Karena itu, perubahan Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan kebutuhan mendesak untuk memperketat aturan main *outsourcing* sehingga praktik *outsourcing* berjalan lebih baik.

### **Hambatan Perusahaan dalam Menerapkan Prinsip Pengalihan Tindakan Perlindungan Bagi Pekerja Outsourcing Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja *outsourcing* dengan sistem PKWT tidak selalu dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang.

Hal yang sama juga terjadi pada PT. ACG. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* dengan PKWT adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan. Dari hasil wawancara dengan HRD PT. ACG, bahwa dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* dengan PKWT di perusahaannya, ada beberapa pekerjaan yang tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang *outsourcing* dengan PKWT itu sendiri.

Hal tersebut jelas selain menyulitkan dalam hal pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja PKWT di PT. ACG juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.

Hambatan lain pada perusahaan tersebut dalam menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah bahwa 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*. 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, dan ini dianggap sebagai ketidakjelasan masa kerja.

Sedangkan hambatan yang ditemukan dalam penerapan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang utama adalah tidak adanya pengawasan terhadap penerapan putusan tersebut pada perusahaan-perusahaan *outsourcing*. Hal tersebut mengakibatkan prinsip utama dalam putusan MK tersebut tidak terealisasi dengan sempurna.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan PKWT dalam *outsourcing*, amar putusan Mahkamah Konstitusi mempertahankan dua bentuk hubungan kerja yang selama ini dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni PKWT dan PKWTT.. Termasuk PKWT disini adalah PKWT bersyarat yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila **objek kerjanya tetap ada** meskipun perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diganti. Adapun PKWT tanpa syarat adalah PKWT yang dilaksanakan tanpa mensyaratkan adanya pengalihan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan di atas. Dalam praktik *outsourcing*, pekerja ada yang bekerja belasan hingga puluhan tahun pada satu lokasi kerja walaupun perusahaan *outsourcing*-nya sudah berganti. Kadangkala pemilik perusahaan adalah perusahaan itu sama, yang berbeda hanya nama perusahaannya saja.
2. Sedangkan hambatan yang ditemukan dalam penerapan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang utama adalah tidak adanya pengawasan terhadap penerapan putusan tersebut pada perusahaan-

perusahaan *outsourcing*. Hal tersebut mengakibatkan prinsip utama dalam putusan MK tersebut tidak terealisasi dengan sempurna.

### **Daftar Pustaka**

- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.
- Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 131 Tahun 2000.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6 Tahun 2004.
- Putusan Mahkamah Konstitusi, No. 27/PUU-IX/2011
- R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Cet. Ke-31, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 2001), 339.
- Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003.
- D. Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2005.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan-Balai Pustaka, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1988.
- Imam Sjahputra Tunggal. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Harvarindo, 2005.
- Juanda Pangaribuan. *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2005.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Libertus Jehani. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta, Forum Sahabat, 2008.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991.
- Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008.
- Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.
- Pujangga Nusantara. *Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*. Jakarta: Lembaga Pengkajian Reformasi, 1999.
- Purwahid Patrick. *Dasar-dasar Hukum Perikata*. Bandung : Mandar Maju, 1994
- R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2005.
- Satijipto Raharjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sentosa Sembiring. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005.
- Setiawan. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Jakarta: Putra A. Bardin, 1999.
- Soedardji. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*,  
Cet. 3. Jakarta: UI Press.1986

Sri Gambir Melati Hatta. *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*. Bandung : PT. Alumni, 1999.

Suwarto. *Hubungan Industrial Dalam Praktek*,  
Cet. I. Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII),  
2003.