

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasca reformasi, Indonesia mengalami banyak perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek terutama di bidang hukum dan kebijakan publik. Berbagai alasan dan kebutuhan mendorong untuk diadakannya transformasi besar-besaran guna memenuhi tuntutan dalam menyongsong era baru. Amandemen konstitusi merupakan langkah yang diambil untuk membuka jalan mencapai cita bangsa. Bersamaan dengan itu, perubahan susunan kelembagaan negara melengkapi dinamika yang terjadi yaitu dengan dibentuknya beberapa lembaga negara baru. Mahkamah Konstitusi (MK) merupakan salah satu lembaga yang dibentuk pasca reformasi dan bertindak sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman.

Keberadaan MK dapat dikatakan sebagai terobosan dalam bidang hukum, yang dibentuk guna menegakan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional. MK merepresentasikan fungsi sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of constitution*) dan penafsir akhir konstitusi (*the final interpreter of constitution*).¹ *Judicial review* merupakan kewenangan utama MK, sebagaimana diamanahkan konstitusi bahwa MK berwenang memutus permohonan *judicial review* di tingkat pertama maupun terakhir dengan putusan yang bersifat final. Dalam kiprahnya MK telah banyak mengeluarkan

¹ Muchamad Ali Safa'at, *Dinamika Hak Asasi Manusia dan Kelembagaan Negara Dalam Perkembangan Hukum Konstitusi Indonesia*, disampaikan pada kuliah tamu Konstitusi dan Hak Asasi Manusia Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan Faculty of Law, Liepzig University, Jerman, Malang, 7 Mei 2010, hal 2.

putusan atas permohonan pengujian undang-undang, tidak terkecuali terhadap UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Materi dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki banyak celah yang dapat menimbulkan masalah. Hal tersebut tidak lepas dari sifat undang-undang itu sendiri yang mengandung aspek privat dan publik, sehingga banyak kepentingan yang terkandung di dalamnya. Apabila ditinjau dari sisi historis, pembentukan UU Ketenagakerjaan terjadi pasca reformasi, yang notabene saat itu Indonesia mengalami krisis ekonomi sebagai dampak rezim sebelumnya. Dalam keadaan yang demikian maka segala kebijakan Pemerintah ditujukan untuk pemulihan ekonomi nasional. Kepentingan Pemerintah pada saat itu lebih kepada menciptakan iklim investasi yang kondusif, dengan mengkondisikan bidang ketenagakerjaan agar memiliki daya tarik bagi investor. Fakta ini menggambarkan bahwa terdapat kolaborasi antara Pemerintah dan pengusaha, atau lebih ekstrim diungkapkan Rachmad Syafa'at yang menyatakan kaum pemodal berkongsi secara tidak sehat dengan birokrasi negara, yang akhirnya semakin menindas pekerja.²

Bertepatan dengan itu konsep globalisasi mulai muncul dan menjalar di berbagai belahan dunia, di mana konsep tersebut diharapkan mampu mengangkat derajat negara miskin dan berkembang. Era globalisasi, di mana batas-batas negara hampir tidak memiliki eksistensi, mengusung slogan pasar bebas sebagai langkah menuju tatanan dunia baru. Mekanisme *invisible hand* digadang-gadang mampu mewujudkan kehidupan yang lebih baik. Kenyataannya mekanisme tersebut menggiring sistem perekonomian ke arah

² Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, In-Trans Publishing, Malang, 2008, hal 1.

yang cenderung kapitalistik, di mana pemodal memiliki kedudukan lebih signifikan dibandingkan yang lain. Globalisasi menuntut adanya efisiensi di segala bidang, termasuk bidang ketenagakerjaan, guna memenuhinya muncul istilah fleksibilitas pasar tenaga kerja (*flexibility labor market*) yaitu konsep yang menuntut adanya ruang bagi pemanfaatan sumber daya manusia dengan lebih fleksibel dan leluasa.

Menurut Pemerintah dengan mewujudkan fleksibelitas pasar tenaga kerja akan mendatangkan minat besar dari investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, sehingga dapat menyerap banyak tenaga kerja. Pemerintah mengklaim bahwa dengan mewujudkan pasar tenaga kerja yang fleksibel dapat menunjang pembangunan ekonomi nasional ke arah yang lebih baik. Selain itu fleksibelitas pasar tenaga kerja (*flexibility labour market*) merupakan hal yang sengaja diminta oleh IMF dan Word Bank kepada pemerintah Indonesia sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis 1997 dengan tujuan untuk memperbaiki iklim investasi.³ *Outsourcing* dan PKWT merupakan salah satu wujud dari fleksibelitas pasar tenaga kerja.

Manusia dijadikan komoditas untuk diperkerjakan pada hakekatnya akan menghilangkan esensinya sebagai manusia, begitu juga dengan pekerja *outsourcing* yang mengalami degradasi hak sebagai pekerja. Sistem *outsourcing* adalah gambaran dari praktek perbudakan modern yang lambat laun akan membangkitkan kembali praktek eksploitasi manusia secara tidak manusiawi. Model perbudakan seperti ini sebenarnya pernah terjadi pada masa pemerintahan Hindia Belanda dengan sebutan sistem persewaan pelayan atau

³ Indrasari Tjandraningsih, dkk, *Diskriminatif & Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Inustri Metal di Indonesia*, Akatiga, FSPMI, FES, Jakarta, 2010, hal xiv.

pekerja, sistem tersebut kemudian muncul kembali dengan nama yang berbeda yaitu *outsourcing*, namun hakekatnya adalah sama.⁴

Konflik kepentingan terhadap legalisasi *outsourcing* berlangsung terus menerus hingga sekarang, berbagai upaya dilakukan pekerja agar ketentuan *outsourcing* dapat dihapuskan. Upaya pekerja yang dapat dikatakan efektif dan berpengaruh terhadap praktek *outsourcing* yaitu melalui permohonan *judicial review* kepada MK, sebagaimana yang dilakukan oleh Didik Suprijadi, perwakilan dari Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML). Didik Suprijadi selaku pemohon meminta agar pasal 59 dan pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan inskonstitusional karena bertentangan dengan hak-hak konstitusional pekerja yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Pemohon juga meminta agar pasal 59, pasal 64, pasal 65, dan pasal 66 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Statement pemerintah dalam menanggapi pendapat pemohon tentunya bertolakbelakang dengan menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki dimensi yang luas, bukan hanya mengatur kepentingan pekerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, akan tetapi juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Adanya ketentuan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan ditujukan agar setiap warga masyarakat memiliki kesempatan dalam rangka memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana diamanahkan oleh konstitusi. Dalam memutus perkara ini MK memiliki pendapat tersendiri, menurutnya efisiensi merupakan hal yang

⁴ Imma Indra Dewi W, 2012, *Legalisasi Perbudakan Modern (online)*, <http://fisip.uaej.ac.id/category/publikasi-tulisan/leglisasi-perbudakan-modern>. (30 April 2012)

wajar dilakukan oleh perusahaan. MK berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah disampaikan oleh para pihak, menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan sebenarnya adalah undang-undang tidak memberikan jaminan atas keamanan kerja (*job security*) bagi pekerja *outsourcing*, sehingga bertentangan dengan konstitusi.

Tidak adanya jaminan keamanan kerja menyebabkan pekerja *outsourcing* mengalami ketidakpastian kelanjutan kerja. Ketidakpastian tersebut menandakan adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dalam praktek *outsourcing*. Berdasarkan hal itu, maka *job insecurity* juga dapat dikatakan sebagai permasalahan konstitusional dalam praktek *outsourcing*. MK memberikan dua alternatif jalan keluar, pertama dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* berbentuk PKWTT, atau alternatif kedua yaitu dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan/TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) bagi hak-hak pekerja.

Dalam pertimbangannya MK menyatakan perlunya menentukan perlindungan bagi pekerja. Tujuan putusan tersebut yaitu melindungi pekerja *outsourcing* dengan mengarahkan undang-undang agar menjamin *job security* bagi pekerja. Terdapat opini kontra yang mengatasnamakan pekerja menyebutkan putusan MK tersebut malah semakin memperkokoh sistem *outsourcing*. MK dinilai terlalu sempit memandang permasalahan ini sehingga putusan tersebut tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja *outsourcing* akan keamanan kerjanya. Begitu juga dengan reaksi yang ditunjukkan oleh Apindo, namun dengan alasan yang berbeda yaitu MK telah melampaui

kewenangan yang dimilikinya dengan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Selain itu putusan MK tersebut dinilai sebagai putusan yang *ultra petita*, karena memutus di luar apa yang dimohonkan.⁵

Job security merupakan istilah yang sering digunakan dalam studi psikologi. Penggunaan istilah tersebut dalam produk hukum, harus melalui pemahaman mendalam. Hal ini penting dilakukan, mengingat istilah keamanan kerja (*job security*) ini sebenarnya tidak berlaku bagi karakteristik pekerjaan tertentu. Terlebih MK mengadopsikan prinsip TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) yaitu prinsip pengalihan tanggungjawab atas hak pekerja yang telah diterapkan terhadap pengalihan perusahaan. prinsip TUPE dalam pengalihan pekerjaan diatur secara eksplisit dalam Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Hal tersebut menandakan adanya keterkaitan antara putusan MK nomor 27/P UU-IX/2011 dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan. Patut diwaspadai kemungkinan adanya celah hukum, mengingat substansi dalam undang-undang saling berkaitan. Penelusuran implikasi putusan MK No.27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing* dikaitkan dengan Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, akan bermuara pada ketentuan PHK yaitu Pasal 163 UU Ketenagakerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa prinsip TUPE dalam pengalihan perusahaan, hanya menjamin pemenuhan hak pekerja, termasuk ketika di PHK. Kemungkinan terjadinya PHK menandakan *job security* tidak terjamin.

⁵ Hasanuddin Rachman, *Analisis Yuridis Putusan MK*, disampaikan pada workshop Persepsi Putusan MK atas Judicial Review UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bandung, 5-6 Maret 2012, hal 26.

Indikator hambatan substansial sekecil apapun harus segera dikoreksi dan dicarikan jalan keluarnya, karena apabila diabaikan akan menjadikan putusan MK tersebut sia-sia. Hal ini juga merupakan bentuk antisipasi, seperti membuang duri sebelum berjalan agar UU Ketenagakerjaan tetap berada pada semangat pembentukannya yaitu *protect labour/workers*. Mengingat undang-undang memiliki aspek dinamis, sehingga hal yang dirasakan tidak adil atau tidak tepat akan ditidurkan (*statutory dormancy*) atau dikesampingkan (*deseutudo*), ini bukanlah merupakan suatu penolakan atau pembakangan terhadap hukum, melainkan menjadi suatu daya tawar dalam menentukan suatu kebijakan.⁶ Melalui penelitian implikasi putusan MK nomor 27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing*, diharapkan dapat ditemukan alternatif pengaturan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia khususnya terhadap sistem *outsourcing*. Alternatif pengaturan dengan formulasi yang tepat akan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan menguntungkan bagi semua pihak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dapat ditemukan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimanakah perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/P UU-IX/2011?
2. Bagaimanakah implikasi hukum antara putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing*?

⁶ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hal 96.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada rumusan permasalahan yang telah ditetapkan, antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/P UU-IX/2011.
2. Untuk menganalisis implikasi hukum putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing*.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh, antara lain :

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan wacana di bidang ilmu hukum khususnya hukum perburuhan yang berkaitan dengan masalah *job insecurity* dan pengaturan *outsourcing*.
 - b. Sebagai proses pembelajaran untuk memecahkan persoalan riil di masyarakat yang berkaitan dengan *job insecurity* pekerja *outsourcing*.
2. Manfaat aplikatif
 - a. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dalam memahami permasalahan *outsourcing* terutama yang berkaitan dengan implikasi hukum putusan MK Nomor 27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing*.
 - b. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menindaklanjuti putusan MK No. 27/P UU-IX/2011 yang memerlukan penafsiran teknis dalam penerapannya.

- c. Bagi pekerja dan pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran permasalahan *outsourcing*, khususnya mengenai *job insecurity* pekerja.

E. Sistematika Penulisan

Peneliti membuat sistematika penulisan dalam menyajikan hasil penelitian ini, adapun isi atau uraiannya, antara lain :

BAB I : Pendahuluan yang di dalamnya memuat judul dan uraian latar belakang, berikut paparan fakta dan konsep, dilanjutkan dengan permasalahan, tujuan, dan manfaat dilakukannya penelitian.

BAB II : Tinjauan pustaka yang digunakan sebagai landasan untuk mengulas mengenai hal-hal yang perlu dikaji dan berkaitan dengan judul serta permasalahan dalam penelitian ini.

BAB III : Metode penelitian berupa jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis bahan hukum serta sumber bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, serta teknik analisa penelitian.

BAB IV : Bagian hasil dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah pertama yaitu perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dalam putusan MK nomor 27/P UU-IX/2011.

BAB V : Bagian hasil dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah kedua yaitu implikasi hukum putusan MK nomor 27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing*.

BAB VI : Bagian penutup memuat kesimpulan dan saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitiannya kepada pihak-pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial dapat dilihat dari dua sumber yaitu pengertian normatif yang diberikan oleh undang-undang dan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian terhadap hubungan industrial yaitu pada pasal 1 angka 16, yang berbunyi,

“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

Dari pengertian tersebut, maka dapat di tarik beberapa unsur mengenai hubungan industrial, yaitu :

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial.
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.
- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.
- d. Adanya landasan atau pedoman yaitu Pancasila dan UUD 1945

Selain itu terdapat definisi yang diberikan oleh beberapa ahli. Supomo Suparman, berpendapat bahwa hubungan industrial adalah interaksi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam membina hubungan kerja yang seimbang dan harmonis.⁷ Payaman J. Simanjuntak, menyatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua

⁷ Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hal 3.

pihak yang terkait atau berkepentingan atas produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan.⁸

2. Tujuan, Fungsi, dan Karakteristik Hubungan Industrial di Indonesia

Tujuan merupakan hal pokok yang perlu dipahami oleh para pihak dalam hubungan industrial. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan kebijakan publik terkait hubungan industrial, yang secara normatif ditujukan untuk beberapa hal, antara lain :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Fungsi hubungan industrial tercermin dalam fungsi pihak-pihak yang berkepentingan di dalamnya. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha dalam hubungan industrial adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Fungsi pekerja dan serikat pekerja adalah menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan

⁸ Payaman J. Simanjuntak APU, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta, 2000, hal 81.

kesejahteraan anggota beserta keluarga.⁹ Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.¹⁰

Karakteristik hubungan industrial di Indonesia menurut Abdul Khakim memiliki ciri khas tersendiri, yaitu :

- 1) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- 2) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- 3) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.¹¹

B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Terdapat beberapa definisi yang disampaikan para ahli terkait hubungan kerja, Iman Soepomo menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan di

⁹ H.Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, rineka cipta, Jakarta, 1990, hal 17.

¹⁰ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, New Elmatara, Yogyakarta, 2011, hal 115.

¹¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003, hal 50.

mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹² Asri Wijayanti menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja. Hubungan kerja adalah inti dari hubungan industrial.¹³

Pengertian normatif hubungan kerja terdapat dalam pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi "*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*". Dari pengertian tersebut diketahui bahwa hubungan kerja terdiri dari tiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Unsur tersebut bersifat kumulatif artinya ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak ada hubungan kerja.¹⁴

2. Dasar Hubungan Kerja

Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja*". Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja adalah dasar terciptanya hubungan kerja. Pengertian normatif perjanjian kerja terdapat pada pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, yaitu "*perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*". Selain itu juga terdapat pengertian menurut Aloysius

¹² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal 43.

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 36.

¹⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009, hal 23.

Uwiyono yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha, di mana buruh mengikatkan diri bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁵

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya. Pasal 1320 BW menyebutkan mengenai syarat sah perjanjian pada umumnya yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, suatu hal tertentu, dan kausa yang halal. Syarat tersebut juga berlaku bagi perjanjian kerja yang lebih spesifik, antara lain :

- 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.

Sebagaimana syarat sah perjanjian pada umumnya, syarat perjanjian kerja terdiri dari dua jenis. Syarat pada huruf a dan b disebut sebagai syarat subyektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan, artinya pihak yang dirugikan dapat meminta pembatalan perjanjian kepada pihak yang berwenang (*vernietigbaar*). Sedangkan syarat pada huruf c dan d disebut sebagai syarat obyektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum (*nietigbaar*).

Undang-undang memungkinkan perjanjian kerja dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis, apabila dibuat secara tertulis maka harus

¹⁵ Agusmidah, Op Cit, hal 45.



memenuhi syarat yang ditentukan undang-undang. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun untuk waktu tertentu (PKWT). Maksud dari waktu tertentu yaitu didasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. PKWT dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, apabila tidak akibatnya perjanjian kerja tersebut demi hukum menjadi PKWTT. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Selain perjanjian kerja, terciptanya hubungan kerja juga dipengaruhi oleh unsur lain seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP).¹⁶ Sebab-sebab berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan, berakhirnya perjanjian kerja menyebabkan putusannya hubungan kerja. Pada umumnya perjanjian kerja berakhir akibat beberapa alasan, sebagaimana disebutkan dalam pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, antara lain :

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

¹⁶ Ibid, hal 47.

C. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Dasar hukum *outsourcing* terdapat pada Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”. UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara eksplisit pengertian normatif *outsourcing*, namun Pasal 1601b KUHPPerdata, mengartikan pemborongan pekerjaan sebagai “peretujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan”.

Secara etimologis istilah *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *out* dan *source* yang berarti sumber dari luar. Selain itu juga terdapat definisi yang diberikan oleh beberapa ahli, antara lain :

- a. Menurut Komang Priambada, *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan/atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.¹⁷
- b. Menurut Iman Sjahputra, *outsourcing* adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar kompetitif

¹⁷ Komang Priambada; Agus Eka Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008, hal 12.

dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.¹⁸

- c. Libertus Jehani adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan.¹⁹

2. Tipe *Outsourcing*

Pembagian jenis *outsourcing* secara normatif, terdapat pada Pasal 64 yang sekaligus merupakan dasar hukum berlakunya *outsourcing*, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja. Selain itu juga terdapat pembagian tipe *outsourcing* menurut pendapat ahli. Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, membedakan dua jenis *outsourcing*, yaitu *outsourcing* pekerjaan yang kemudian berkembang menjadi jenis yang kedua yaitu *outsourcing* manusia. Contoh *outsourcing* pekerjaan yaitu perusahaan minyak yang menyerahkan pekerjaan untuk mengaudit kepada perusahaan akuntan publik. Contoh dari *outsourcing* manusia yaitu *cleaning service* dan pengamanan (*security*).²⁰

¹⁸ Iman Sjahputra Tunggal, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2009, hal 307.

¹⁹ Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Cetakan Kedua, Forum Sahabat, Jakarta, hal.1.

²⁰ Muchtar Pakpahan; Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU No.13 Tahun 2003*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, hal 109.

D. Tinjauan Umum Mengenai *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Berikut ini definisi *job insecurity* yang diberikan oleh beberapa ahli :

- a. Greenhalgh & Rosenblatt menyebutkan bahwa “*Job insecurity refers to the amount of uncertainty a person has about his or her job continuity or continuity of certain aspects of the job*” (Ketidakamanan kerja mengacu pada tingkat ketidakpastian pekerja dalam kontinuitas pekerjaan atau aspek-aspek tertentu dari pekerjaan).²¹
- b. Scholars telah mengidentifikasi ketidakamanan kerja sebagai bentuk tekanan dalam hubungan kerja yang berpotensi merugikan psikologis, kesejahteraan, sikap kerja, dan perilaku pekerja. Fenomena meningkatnya transformasi organisasi sebagai akibat dari merger, akuisisi, dan pemotongan anggaran agar perusahaan dapat berhemat.²²
- c. Smithson & Lewis menyebutkan bahwa kondisi psikologis pekerja yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah, kondisi tersebut muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat (pekerjaan kontrak).²³

Menurut Bryson dan Hervey rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti *job tenure*, untuk mengetahui kestabilan pekerja dalam organisasi. Sementara

²¹ Lim, Vivien KG, *Job Insecurity and Its Outcomes : Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support* (Online), Human Relations, Vol.49, No.2, 1996:171, <http://search.proquest.com/docview/231499725?accountid=46437>, diakses 21 September 2012.

²² Ibid

²³ Dian Tri Utami, *Hubungan Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing Di PT X*, Skripsi tidak diterbitkan, Depok, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 2008, hal 23.

rasa aman yang subyektif relatif sulit diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari yang bersangkutan.²⁴ *Job insecurity* sering dikaitkan dengan kecemasan pekerja akibat ketidakpastian berakhirnya hubungan kerja atau situasi yang mengancam keberlanjutan pekerjaan.

2. Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Aspek-aspek *job insecurity* dapat ditemukan dalam definisi yang disampaikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt, yang terdiri dari dua aspek yaitu aspek ancaman kehilangan pekerjaan dan aspek ancaman kehilangan faset-faset penting dalam pekerjaan seperti gaji, kesempatan untuk promosi, dan lain sebagainya. Kedua aspek tersebut dikembangkan oleh Ashford, dkk menjadi beberapa komponen yaitu keparahan ancaman (*severity of threat*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*). Keparahannya meliputi seberapa besar individu (pekerja) mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan atau ancaman terhadap kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. Ketidakberdayaan menunjukkan kemampuan individu tersebut untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap pekerjaan secara keseluruhan dan aspek-aspek pekerjaan.²⁵

Job insecurity dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain karakteristik demografis, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan, perbedaan individual. Karakteristik demografis meliputi usia, jenis

²⁴ Adhian Nugraha, *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan Kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya*, Skripsi tidak diterbitkan, Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010, hal 10.

²⁵ Dian Tri Utami, *Op Cit*, hal 24-25.

kelamin, masa kerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan, sebagai contoh yaitu semakin tinggi usia seorang pekerja, maka semakin tinggi tingkat *job insecurity*. Ketidakjelasan peran berkaitan dengan pengetahuan pekerja tentang tanggung jawab, tuntutan kerja, dan prosedur kerja yang harus dilaksanakannya, semakin rendah pengetahuan atas tugasnya maka semakin besar tingkat *job insecurity*. Kondisi lingkungan merupakan faktor yang ada di luar kontrol individu, ancaman tersebut meliputi merger, pengurangan tenaga kerja, reorganisasi, penggunaan teknologi baru, dan lain sebagainya. Perbedaan individual berkaitan dengan persepsi individu yang terdiri dari *locus of control* yaitu tingkat kepercayaan diri dan penilaian pengaruh lingkungan, selanjutnya mengenai nilai pekerjaan yaitu pemaknaan arti pentingnya suatu pekerjaan oleh individu.²⁶

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Pekerja

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan Greenglass, Burke & Fiksenbaum, Pengaruh *job insecurity* terhadap pekerja diantaranya :²⁷

- a. Meningkatkan ketidakpuasan dalam bekerja
- b. Meningkatnya gangguan fisik
- c. Meningkatnya gangguan psikologis
- d. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya
- e. Makin berkurangnya komitmen organisasional
- f. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*)

²⁶ Ibid, hal 25-28.

²⁷ Adhian Nugraha, Op Cit, hal 13.

E. Tinjauan Umum Mengenai Peran Mahkamah Konstitusi Dalam *Judicial Review*

Secara normatif pengertian Mahkamah Konstitusi (MK) terdapat pada Pasal 1 angka 1 UU No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang berbunyi, “*Mahkamah Konstitusi adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*”. Sedangkan ditinjau dari sisi etimologis, kata Mahkamah Konstitusi terdiri dari dua kata, yaitu mahkamah yang berarti pengadilan, lembaga hukum, gedung pengadilan, dan kata konstitusi berarti Undang-Undang Dasar. Istilah konstitusi juga dimaknai dengan beberapa definisi, antara lain :²⁸

- a. Dahlan Thaib mengungkapkan bahwa istilah konstitusi berasal dari bahasa Prancis, yakni *constituer*, yang berarti membentuk, pemakaian istilah konstitusi dimaksudkan sebagai pembentuk sesuatu negara atau menyusun dan menyatakan suatu negara.
- b. Wade & Philips, konstitusi adalah suatu dokumen yang merupakan kerangka dasar yang menampilkan sanksi hukum khusus dan prinsip dari fungsi-fungsi lembaga-lembaga pemerintahan Negara dan menyatakan pula prinsip-prinsip yang mengatur cara kerja sebuah lembaga.

Sebagai lembaga kekuasaan kehakiman selain Mahkamah Agung (MA) yang khusus menangani peradilan ketatanegaraan atau peradilan politik, maka MK diberikan beberapa kewenangan sebagaimana terdapat dalam pasal 24C ayat (1) huruf a UUD 1945 antara lain, menguji UU terhadap UUD 1945,

²⁸ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid 1*, Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006, hal 28.

memutus sengketa antar lembaga negara, memutus sengketa hasil pemilu, dan memutus pembubaran partai politik. Selain itu MK memiliki kewajiban untuk memutus pendapat atau dakwaan (*impeachment*) DPR bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden telah melanggar hal-hal tertentu di dalam UUD 1945 atau tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan/atau Wakil Presiden (Pasal 24C ayat (1) huruf b UUD 1945). Di dalam UU No.12 Tahun 2008 tentang perubahan atas UU No. 23 Tahun 2004, Kewenangan MK di tambah kewenangan untuk memeriksa dan memutus sengketa hasil pilkada.

Pengujian UU terhadap UUD 1945, dapat dikatakan sebagai kewenangan utama MK. Wewenang menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 adalah salah satu dari mekanisme *Judicial review* (hak uji materiil). Kewenangan *judicial review* erat kaitannya dengan sistem tata pemerintahan. Indonesia adalah negara hukum (*rechtstaat*), di mana didalamnya terdapat prinsip *check and balance* yang didasari oleh doktrin pemisahan kekuasaan (*separation of power*).²⁹ Sebagaimana terdapat dalam teori *trias politica* yang dicetuskan oleh Montesquieu, di mana kekuasaan terpisah atas tiga cabang, yaitu cabang kekuasaan eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Kewenangan dalam menguji produk hukum yang dihasilkan oleh eksekutif dan legislatif sangat dipengaruhi oleh sistem hukum yang di anut dalam suatu negara.

Sistem hukum civil law pada umumnya bersifat tersentralisasi, begitu juga dengan kewenangan dalam menguji produk hukum tidak diberikan kepada hakim melalui pengadilan biasa, melainkan lembaga khusus seperti

²⁹ Dian Rositawati, 2005, *Seri Bahan Bacaan Kursus HAM untuk Pengacara X Tahun 2005 (Online)*, www.elsam.or.id/pdf/kursusham/Mekanisme_Judicial_review.pdf. (26 September 2012)

MK. Lain daripada itu Sistem hukum *common law*, seperti di Amerika Serikat yang menerapkan pemerintahan yang bercorak desentralisasi, kewenangan dalam menguji peraturan dan konstitusi diserahkan kepada MA.³⁰ Berdasarkan sejarah, Indonesia menganut sistem *civil law*, karena pernah dijajah oleh Belanda, namun dalam perkembangannya selaras dengan arus globalisasi, Indonesia mulai berkiblat pada *common law*, hal tersebut dapat di lihat ketika era orde baru runtuh maka sistem pemerintahan berubah arah dari yang bercorak sentralisasi menjadi desentralisasi.

Judicial review merupakan salah satu dari mekanisme pengujian produk hukum disamping *legislatif act* dan *eksekutif act*. *Judicial review* dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis, berikut pengelompokan *judicial review* menurut Jimly Asshiddiqie. *Judicial review* terbagi atas dua jenis, yaitu :³¹

- 1) *Concrete norm review* : pengujian norma konkret dapat berupa; (a) pengujian terhadap norma konkret terhadap keputusan yang bersifat administrative (*beschikking*), seperti dalam PTUN (Peradilan Tata Usaha Negara); (b) pengujian terhadap norma konkret dalam jenjang peradilan umum, seperti pengujian putusan peradilan tingkat pertama oleh peradilan banding, pengujian putusan peradilan banding oleh peradilan kasasi serta pengujian putusan peradilan kasasi oleh MA.
- 2) *Abstact norm review* : pengujian norma abstrak merupakan kewenangan dari MK, namun sebagian kewenangannya masih diserahkan pada MA. Kewenangan MK adalah kewenangan menguji UU terhadap UUD 1945, sedangkan kewenangan MA menguji perundang-undangan dibawah UU.

³⁰ Ibid

³¹ Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia-Pasca Reformasi*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta 2007, hal 590.

Selain itu juga terdapat pengelompokan jenis *judicial review* berdasarkan obyek yang diuji, yaitu *judicial review* formil dan *judicial review* materiil. Perbedaan antara kedua jenis *judicial review* tersebut dijelaskan oleh Sri Soemantri, yaitu uji formil lebih kepada wewenang untuk menilai, apakah suatu produk legislatif terjelma melalui cara-cara (*procedure*) sebagaimana telah ditentukan, sedangkan uji materiil adalah suatu wewenang untuk menyelidiki dan kemudian menilai, apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, serta apakah suatu kekuasaan tertentu (*verordenende macht*) berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu.³²

MK memiliki kewenangan mengadili UU terhadap UUD 1945 pada tingkat pertama dan terakhir, di mana putusan atas pengujian itu bersifat final dan mengikat. Tidak ada upaya hukum lanjutan setelah dijatuhkannya putusan MK, sehingga MK dikatakan sebagai lembaga *super body*. Pembatasan tugas MK dapat dikaitkan dengan pengertian bahwa DPR dan pemerintah adalah *positive legislator* (pembuat norma), sedangkan MK adalah *negative legislator* (penghapus dan pembatal norma).³³

³² Sri Soemantri, *Hak Menguji Material di Indonesia*, Penerbit Alumni, Bandung, 1986, hal 6-8.

³³ Moh. Mahfud MD, dkk, *Constitutional Question Alternatif Baru Pencarian Keadilan Konstitusional*, UB press, Malang, 2010, hal 16.

F. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum atau dalam bahasa Inggris disebut *legal protection* dan dalam bahasa Belanda disebut *rechtsbecherming*. Terdapat beberapa definisi mengenai perlindungan hukum sebagaimana disampaikan para ahli berikut ini. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.³⁴ CST Kansil berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan penyempitan arti perlindungan yaitu hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait dengan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya.³⁵

Satjipto Rahardjo berpandangan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.³⁶ Harjono menyatakan bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu,

³⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina ilmu, Jakarta, 1987, hal 105.

³⁵ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Cetakan VIII*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hal 17.

³⁶ Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang sedang berubah*, Jurnal Masalah Hukum, Edisi 10, 1993, hal 10.

yaitu dengan cara menjadikan kepentingan itu sebagai hak hukum.³⁷

Secara umum perlindungan hukum dapat di lihat dari dua segi, yaitu :

- a. Perlindungan hukum preventif : Perlindungan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sehingga upaya yang dilakukan lebih difokuskan untuk meminimalisir terjadinya masalah dan akibatnya.
- b. Perlindungan hukum represif : Perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan. Perlindungan ini baru akan dilakukan pada saat pelaksanaan perjanjian berlangsung, sehingga perlindungan yang diberikan lebih ditekankan pada upaya penyelesaian sengketa dalam rangka mempertahankan hak-hak yang dimiliki para pihak.³⁸

2. Prinsip Perlindungan Hukum

Sebagaimana dinyatakan oleh Aristoteles bahwa manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), oleh karenanya manusia saling bergantung satu sama lain. Ketergantungan itu menciptakan hubungan yang didasari oleh berbagai kepentingan. Ada kalanya kepentingan itu saling berbenturan dan menimbulkan kebutuhan akan hadirnya hukum. Dalam masyarakat pasti ada hukum begitulah arti adagium *ubi societas ibi ius*,³⁹ hukum muncul untuk melindungi berbagai kepentingan dalam masyarakat.

Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu pertama, menyangkut kepentingan pribadi

³⁷ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, hal.357.

³⁸ Philipus M. Hadjon, Op Cit, hal 205.

³⁹ Sudikno mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, liberty, yogyakarta, 1999, hal 14.

(*individual interest*) yang terdiri dari kepentingan pribadi. Kedua, kepentingan masyarakat (*sosial interest*) yang terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Ketiga, menyangkut kepentingan umum (*publik interest*) berupa kepentingan negara sebagai representasi dari kepentingan masyarakat.⁴⁰ Indonesia adalah negara hukum (*rechtstaat*) yang memiliki konsekuensi untuk memberikan perlindungan hukum. Prinsip perlindungan dan pengakuan terhadap hak asasi manusia menjadi sumber dari prinsip perlindungan hukum, karena menurut sejarahnya lahirnya konsep tersebut diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.⁴¹

3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Pekerja adalah subyek hukum yang memiliki hak dan kewajiban, termasuk dalam hal ini adalah hak atas perlindungan. Tujuan dari perlindungan terhadap pekerja sebagaimana disebutkan dalam bagian menimbang huruf d UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam bidang ketenagakerjaan disebut juga dengan

⁴⁰ Marmi Emmy Mustafa, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO*, PT. Alumni, Bandung, 2007, hal 58.

⁴¹ Philipus M. Hudjon, *Ibid*, hal 38.

perlindungan kerja yang menurut Iman Soepomo sebagaimana di kutip oleh Agusmidah, terbagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut.

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, tujuannya memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia, anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.⁴²

Sedangkan pada umumnya perlindungan hukum bagi pekerja dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1) Perlindungan hukum pasif, berupa tindakan-tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja.

⁴² Agusmidah, Op Cit, hal 61.

- 2) Perlindungan hukum aktif, berupa tindakan dari pekerja yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu:
 - a) Aktif-preventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja berkaitan dengan kebijakan Pemerintah ataupun pengusaha yang akan diterapkan.
 - b) Aktif-represif, yaitu berupa tuntutan kepada Pemerintah atau pengusaha terhadap kebijakan yang telah diterapkan.⁴³

G. Tinjauan Umum Mengenai Pengambilalihan Perusahaan

1. Pengertian Pengambilalihan Perusahaan

Pengambilalihan perusahaan dalam istilah populer disebut dengan akuisisi yang berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *acquisition* atau sering disebut juga *take over*. Maksud dari istilah *acquisition* atau *take over* tersebut adalah pengambilalihan suatu kepentingan pengendalian perusahaan oleh suatu perusahaan lain (*one company taking over controlling interest in another company*). Secara lebih gamblang yang dimaksud dengan akuisisi (*take over*) adalah pengambilalihan perusahaan oleh perusahaan lain. Bila ditelusuri lebih lanjut kata *acquisition* berasal dari kata *acquire* yang berarti mendapatkan sesuatu dengan usaha atau perbuatannya sendiri (*to get or gain by one's own efforts or actions*).⁴⁴

Secara umum yang dimaksud akuisisi adalah setiap perbuatan hukum untuk mengambilalih seluruh atau sebagian besar saham dan/atau

⁴³ Winahyu Erwiningsih, *Masalah -Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya*, Jurnal Hukum, Vol.1 No.3, PSH Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 1995, hal 24-25.

⁴⁴ Munir Fuady, *Hukum tentang Akuisisi, Take Over dan LBO*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal 3.

aset dari perusahaan lain.⁴⁵ Lain halnya dengan pengertian akuisisi secara normatif yaitu pada pasal 1 angka 11 UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyebutkan bahwa pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas perseroan tersebut. Undang-undang membatasi pengertian akuisisi hanya pengambilalihan saham saja tidak termasuk akuisisi lain dalam dunia bisnis.

Istilah akuisisi selalu dipersandingkan dengan dua perbuatan hukum lain yaitu merger (penggabungan) dan konsolidasi (peleburan). Perbedaan ketiga perbuatan hukum tersebut terletak dari eksistensi perusahaan yang menjadi target. Dalam merger, perusahaan yang satu masuk ke perusahaan yang lain, sehingga yang tetap eksis hanya satu perusahaan saja. Dalam konsolidasi, kedua perusahaan menjadi lenyap dan terbentuk perusahaan baru. Dalam akuisisi, baik perusahaan yang mengambilalih maupun perusahaan target tetap eksis, sehingga tidak ada perusahaan yang lenyap.

2. Klasifikasi Pengambilalihan Perusahaan

Secara normatif UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas hanya mengakui pengambilalihan perusahaan melalui pengambilalihan saham, namun dalam perkembangannya pengambilalihan perusahaan atau akuisisi dapat ditinjau dari beberapa hal, antara lain :⁴⁶

a. Klasifikasi akuisisi berdasarkan jenis usaha

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ Ibid, hal 87-94.

- 1) Akuisisi Horizontal, yaitu akuisisi terhadap perusahaan pesaing yang memproduksi produk atau wilayah pemasaran yang sama.
- 2) Akuisisi Vertikal, yaitu akuisisi oleh suatu perusahaan terhadap perusahaan lain yang masih dalam satu mata rantai produksi, yakni suatu perusahaan dalam arus produksi dari hulu ke hilir.
- 3) Akuisisi Konglomerat, yaitu akuisisi terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak terkait, baik secara horizontal maupun vertikal.

b. Klasifikasi akuisisi berdasarkan lokalisasi

- 1) Akuisisi Eksternal, yaitu akuisisi yang terjadi antara dua atau lebih perusahaan masing-masing dalam grup yang berbeda, atau tidak dalam grup yang sama.
- 2) Akuisisi Internal, yaitu akuisisi yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam satu grup.

c. Klasifikasi akuisisi berdasarkan obyek akuisisi

- 1) Akuisisi Saham, yaitu akuisisi dengan cara mengambialih (membeli) saham perusahaan target, dalam hal ini saham diambilalih minimal sebesar 51% saham agar dapat memegang kendali perusahaan target.
- 2) Akuisisi Aset, yaitu akuisisi yang dilakukan dengan mengambialih aset perusahaan target dengan atau tanpa ikut mengambialih seluruh kewajiban perusahaanterget terhadap pihak ketiga. Sebagai kontrapretasi diberikan kepada pemegang saham pada perusahaan target suatu harga yang pantas sebagaimana dalam akuisisi saham.

- 3) Akuisisi Kombinasi, yaitu akuisisi dengan mengkombinasikan pengambilalihan saham dan pengambilalihan aset, misalnya dengan mengakuisisi 50% saham dan 50% aset.
- 4) Akuisisi Bertahap, yaitu akuisisi yang tidak dilakukan dengan sekaligus, misalnya dengan membeli *convertible bonds*.
- 5) Akuisisi Kegiatan Usaha, yaitu akuisisi yang dilakukan dengan mengambalalih hanya kegiatan usaha perusahaan target termasuk jaringan bisnis, alat produksi, hak milik intelektual, dan lain-lain.

d. Klasifikasi akuisisi berdasarkan motivasi

- 1) Akuisisi Strategis, yaitu akuisisi yang dilatarbelakangi oleh keinginan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 2) Akuisisi Finansial, yaitu akuisisi yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan finansial dalam waktu singkat.

3. Larangan Pengambilalihan Perusahaan Terkait Kepentingan Pekerja

Akuisisi merupakan perbuatan hukum yang memiliki batasan-batasan tertentu dalam pelaksanaannya agar tidak merugikan pihak lain. Dalam Pasal 126 ayat (1) UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyebutkan bahwa perbuatan hukum penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan wajib memperhatikan kepentingan pihak lain diantaranya yaitu perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan perseroan, kreditur dan mitra usaha lain, serta masyarakat dan persaingan sehat dalam usaha.

Kepentingan karyawan perusahaan harus diperhatikan dalam melakukan akuisisi, namun tidak menyediakan remidi khusus bagi pekerja

yang kepentingannya dirugikan. Oleh karena itu berlaku ketentuan umum, baik yang diatur dalam ketentuan perburuhan ataupun dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Hal inilah yang membedakan larangan merugikan terhadap pekerja dengan larangan merugikan pihak lain yang memiliki prosedur tertentu, misalnya yaitu pemegang saham minoritas yang memiliki hak menjual saham, mengajukan gugatan langsung (*direct suit*), dan sebagainya.

Apabila ditinjau dari prespektif pekerja, persoalan yang dapat merugikan pekerja yaitu ketidakjelasan statusnya sebagai pekerja dan hak-hak yang dimilikinya setelah terjadinya akuisisi mengingat perjanjian kerja diadakan oleh pihak pekerja dengan pengusaha dari perusahaan target. Hal tersebut diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Selanjutnya digunakan prinsip pengalihan tanggung jawab atas hak pekerja yaitu hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru (Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/P UU-IX/2011 terhadap *Job Insecurity* Pekerja *Outsourcing* merupakan penelitian berjenis yuridis normatif. Penelitian ini bertujuan mengungkap kenyataan sampai sejauh mana norma baru yang dihasilkan dalam putusan MK No.27/P UU-IX/2011 selaras dengan ketentuan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat diketahui apakah terdapat kendala substansial dalam mencapai tujuannya ataukah tidak. Penelitian yang demikian merupakan cakupan dari penelitian hukum normatif, disamping penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.⁴⁷

B. Pendekatan Penelitian

Dalam upaya memecahkan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa pendekatan, antara lain :

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan sangat mutlak diperlukan dalam penelitian hukum, mengingat yang menjadi fokus sekaligus tema sentral adalah aturan hukum. Salah satu sifat dari hukum adalah *comprehensive*, artinya norma-norma hukum yang ada didalamnya terkait antara satu

⁴⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hal 14.

dengan lain secara logis.⁴⁸ Hal itulah yang menjadi dasar kemungkinan adanya keterkaitan antara putusan MK No.27/P UU-IX/2011 dengan beberapa ketentuan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berimplikasi pada tujuan putusan tersebut, yang lebih lanjut akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual diperlukan ketika menghadapi suatu permasalahan hukum, di mana aturan hukum tidak dapat memberikan pengertian yang spesifik, sehingga perlu dibangun konsep berdasarkan ilmu hukum. Pembangunan konsep dalam penelitian ini diperlukan guna menggambarkan implikasi putusan MK No.27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing*.

C. Jenis Bahan Hukum

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, bahwa jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan sekunder dengan uraian sebagai berikut.

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya memiliki otoritas, bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim.⁴⁹ Dalam penelitian ini digunakan bahan hukum primer yang relevan dengan permasalahan, antara lain :

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

⁴⁸ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2007, hal 302.

⁴⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2007, hal 141.

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
 - d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi
jo UU No.8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang
Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
 - e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-
101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia
Jasa Pekerja;
 - f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-
220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian
Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
 - g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012
tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan
Kepada Perusahaan Lain;
 - h. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/P UU-IX/2011;
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tersebut meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁵⁰

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), maka bahan hukum yang perlu dihimpun peraturan perundang-undangan yang terkait. Selain itu penelitian ini juga menggunakan pendekatan

⁵⁰ Ibid

konsep (*conceptual approach*), sehingga membutuhkan pandangan/pendapat para ahli, doktrin-doktrin hukum dan lain sebagainya untuk membangun konsep yang sesuai. Semua bahan hukum tersebut dihimpun dengan menggunakan metode studi penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap sejumlah literature, dokumen, jurnal, dan lain sebagainya.⁵¹

E. Teknik Analisis Bahan Hukum

Penelitian mengenai implikasi hukum putusan MK No.27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing* merupakan telaah yang bersifat deskriptif analitis. Sifat deskriptif karena hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran berupa data yang jelas, sistematis, dan menyeluruh terkait bentuk perlindungan pekerja *outsourcing* dalam putusan MK No.27/P UU-IX/2011, untuk itu digunakan teknik analisa kualitatif artinya menguraikan bahan-bahan hukum secara bermutu dengan bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif. Sifat analitis karena data tersebut diolah dengan menggunakan teknik interpretasi, sehingga dapat memunculkan permasalahan yang berkenaan dengan judul penelitian ini.

⁵¹ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal 62.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* DALAM PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/P UU-IX/2011

Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 merupakan hasil uji materiil (*judicial review*) ketentuan *outsourcing* dan kerja kontrak terhadap UUD 1945. *Judicial review* tersebut dimohonkan oleh Didik Suprijadi selaku perwakilan dari AP2ML (Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik). Putusan tersebut menyatakan bahwa ketentuan *outsourcing* yang dikolaborasikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dengan bersyarat (*conditional unconstitutional*). Putusan tersebut menimbulkan tanggapan beragam, sebagian pekerja menilai putusan tersebut semakin mematenkan ketentuan *outsourcing* dan PKWT dalam hukum positif Indonesia. Pihak pengusaha juga menilai putusan tersebut *ultra petita* karena memutus di luar permintaan pemohon, selain itu MK telah menyalahi kewenangan karena memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

MK memiliki kewenangan mengadili undang-undang terhadap UUD 1945 pada tingkat pertama dan terakhir dengan putusan yang bersifat final dan mengikat. Tidak ada upaya hukum lanjutan setelah dijatuhkannya putusan MK, sehingga MK dikatakan sebagai lembaga *super body*. Dalam menjatuhkan putusan, MK berpedoman pada UUD 1945 sesuai alat bukti dan keyakinan hakim, sebagaimana disebut dalam Pasal 45 ayat (1) UU No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

Perihal putusan *ultra petita*, telah disebutkan dalam Pasal 45A UU No.8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, bahwa *putusan Mahkamah Konstitusi tidak boleh memuat amar putusan yang tidak diminta oleh pemohon atau melebihi Permohonan pemohon, kecuali terhadap hal tertentu yang terkait dengan pokok Permohonan*. Terlepas dari itu, terdapat pendapat yang menyatakan larangan *ultra petita* tidak dapat diterapkan dalam peradilan MK. Larangan *ultra petita* berlaku dalam lapangan hukum perdata karena inisiatif untuk mempertahankan atau tidak satu hak yang bersifat privat yang dimiliki individu tertentu terletak pada kehendak atau pertimbangan individu itu sendiri dan akibat hukumnya hanya mengikat pada individu tersebut, tidak kepada individu yang lain.⁵²

Kewenangan MK dalam pengujian undang-undang pada prinsipnya bersifat publik walaupun pengajuannya dapat dilakukan individu tertentu yang hak konstitusionalnya dirugikan oleh ketentuan undang-undang. Obyek pengujian MK berupa ketentuan undang-undang sebagai norma yang bersifat abstrak dan mengikat secara umum sehingga jelas bahwa perkara ini menyangkut kepentingan umum yang akibat hukumnya mengikat semua orang (*erga omnes*).⁵³ Berdasarkan hal tersebut maka larangan *ultra petita* tidak berlaku dalam peradilan MK.

Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 memuat amar putusan yang terkait dengan pokok permohonan, meskipun tidak sesuai dengan petitum pemohon yaitu menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 (inkonstitusional). Perlu diperhatikan dalam hal ini, apabila petitum tersebut dikabulkan bukan berarti *outsourcing* tidak lagi dapat dilakukan, karena

⁵² Muchammad Ali Safa'at, Widodo Ekatjahjana, dkk, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2011, hal 57.

⁵³ Ibid

pada dasarnya UU Ketenagakerjaan bersifat membatasi. Dengan kata lain apabila ketentuan tersebut dihapuskan, maka *outsourcing* akan tetap berlaku tanpa pembatasan, sehingga hal ini tidak sesuai dengan tujuan pekerja untuk menghapuskan *outsourcing* dan semakin merugikan kesejahteraan pekerja.⁵⁴

Mengenai penetapan perlindungan hukum oleh MK merupakan konsekuensi dari kewenangan menguji undang-undang yang diamanahkan konstitusi terhadap MK. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dengan tegas dinyatakan dalam putusan MK No.27/P UU-IX/2011 yaitu dalam **amar pertimbangan butir 3.18** 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.***

Indonesia adalah negara hukum sehingga harus mencerminkan prinsip-prinsip sebagai negara hukum. Terdapat banyak pendapat mengenai prinsip-prinsip negara hukum, namun kesemuanya menjadikan perlindungan sebagai pilar utama negara hukum. Perlindungan hukum merupakan konsekuensi dari suatu negara hukum, begitu pula sebaliknya negara hukum merupakan landasan dari perlindungan hukum.

Pengertian perlindungan hukum secara etimologis berasal dari dua kata yaitu perlindungan dan hukum. Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti menutupi supaya tidak terlihat atau tampak, tidak kena panas, angin, atau udara dingin, dsb, sedangkan kata perlindungan berarti tempat berlindung; hal

⁵⁴ Fakta hukum tersebut merupakan pemikiran Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH.,M.H yang disarankan kepada penulis dalam sidang komprehensif tanggal 18 Februari 2013.

(perbuatan dsb) memperlindungi.⁵⁵ Kata hukum hingga saat ini belum memiliki pengertian baku, hanya ada definisi menurut pandangan para ahli, begitu pula dengan makna perlindungan hukum. Harjono menyatakan bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan itu sebagai hak hukum. Sehubungan dengan itu Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa perlindungan hukum memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.

Negara hukum mengisyaratkan bahwa pemerintahan dan kehidupan bernegara didasarkan pada hukum. Hukum yang dimaksud dalam hal ini dimaknai sebagai kesatuan hirarkis tatanan norma hukum yang berpuncak pada konstitusi. Hal ini berarti bahwa dalam suatu negara hukum menghendaki adanya supremasi konstitusi. Dengan demikian prinsip supremasi konstitusi juga dapat diterima sebagai prinsip negara hukum. Supremasi konstitusi, di samping merupakan konsekuensi dari negara hukum, sekaligus merupakan pelaksanaan demokrasi karena konstitusi adalah wujud perjanjian sosial tertinggi.⁵⁶

Konstitusi merupakan perwujudan dari kehendak seluruh rakyat berdasarkan prinsip demokrasi yaitu pemerintahan dari, oleh, dan untuk rakyat. Sebagaimana disebutkan dalam konstitusi bahwa kedaulatan tertinggi berada di tangan rakyat. Konstitusi sebagai hukum tertinggi dalam suatu negara (*the*

⁵⁵ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012, hal 830.

⁵⁶ Muntoha, *Demokrasi dan Negara Hukum*, Jurnal Hukum, Vol.16 No.3, Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 2009, hal.379-380.

supreme law of the land), yang kemudian dielaborasi secara konsisten dalam hukum dan kebijakan negara.⁵⁷ Ketentuan hukum dibawah konstitusi tidak boleh bertentangan dengan konstitusi. Dalam menjaga dan mengawal konstitusi, maka diperlukan peradilan khusus, sebagaimana Hans Kelsen yang menyatakan,

*The application of the constitutional rules concerning legislation can be effectively guaranteed only if an organ other than the legislative body is entrusted with the task of testing whether a law is constitutional, and of annulling it if according to the opinion of this organ it is "unconstitutional". There may be a special organ established for this purpose, for instance, a special court, a so called "constitutional court".*⁵⁸

Melalui amandemen UUD 1945 diwujudkanlah lembaga Mahkamah Konstitusi (MK) sebagai salah satu lembaga kekuasaan kehakiman yang berwenang menjalankan peradilan konstitusi. Menjaga tegaknya konstitusi sama maknanya dengan melindungi hak-hak konstitusional yang ada di dalamnya. Di dalam Penjelasan Umum UU MK disebutkan bahwa tugas dan fungsi MK adalah menangani perkara ketatanegaraan atau perkara konstitusional tertentu dalam rangka menjaga konstitusi agar dilaksanakan secara bertanggungjawab sesuai dengan kehendak rakyat dan cita-cita demokrasi. Keberadaan MK juga dimaksudkan sebagai koreksi terhadap pengalaman ketatanegaraan yang ditimbulkan oleh tafsir ganda atas konstitusi.⁵⁹

Fungsi tersebut dijalankan melalui wewenang yang dimiliki, yaitu memeriksa, mengadili, dan memutus perkara tertentu berdasarkan pertimbangan konstitusional. Dengan sendirinya setiap putusan MK merupakan penafsiran terhadap konstitusi. Berdasarkan latar belakang ini setidaknya terdapat 5 (lima)

⁵⁷ Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2008, hal 532.

⁵⁸ Muchammad Ali Safa'at, Widodo Ekatjahjana, dkk, Op Cit, hal 4.

⁵⁹ Mukthie Fadjar, *Hukum Konstitusi dan Mahkamah Konstitusi*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006, hal 119.

fungsi yang melekat pada keberadaan MK, yaitu sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*), penafsir final konstitusi (*the final interpreter of the constitution*), pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*), pelindung hak konstitusional warga negara (*the protector of the citizen's constitutional rights*), dan pelindung demokrasi (*the protector of democracy*).⁶⁰

Berdasarkan kewenangannya MK juga disebut sebagai negatif legislator (penghapus dan pembatal norma). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa MK dapat memberikan perlindungan hukum dengan menghapus atau membatalkan norma dalam UU yang bertentangan dengan hak konstitusional pekerja karena perlindungan diberikan dalam rangka mengayomi hak asasi manusia agar masyarakat dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Tentunya putusan MK tersebut harus didasarkan pada *original intent* yaitu tujuan yang sebenarnya dari UUD 1945.⁶¹

Perlindungan hukum diperlukan dalam rangka mempertahankan hak yang dimiliki oleh subyek hukum. Terdapat beberapa teori mengenai hak antara lain *Belangen Theory* dari Rudolph von Jhering yang menganggap hak sebagai kepentingan yang terlindung dan *Wilsmacht Theory* dari Bernhard Windscheid yang menyatakan hak sebagai kehendak yang dilengkapi dengan kekuatan.⁶² Selain itu juga terdapat teori gabungan yang menggabungkan unsur kehendak dan kepentingan, sebagaimana pendapat Van Apeldoorn yaitu hukum yang dihubungkan dengan seorang manusia atau subyek hukum tertentu dengan demikian menjelma menjadi kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila mulai

⁶⁰ Muchammad Ali Safa'at, Widodo Ekatjahjana, dkk, Op Cit, hal 11.

⁶¹ Moh. Mahfud MD, dkk, *Constitutional Question Alternatif Baru Pencarian Keadilan Konstitusional*, UB press, Malang, 2010, hal 14.

⁶² R.Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hal 274-275.

bergerak.⁶³ Hak harus bergerak sesuai dengan tujuannya apabila tidak maka disebut penyalahgunaan hak (*misbruik van recht, abus de droit*).

Secara umum hak dibedakan menjadi dua jenis, yaitu hak mutlak/absolut (*absolute rechten*) dan hak relatif atau hak nisbi (*relative rechten*). Hak mutlak/absolut merupakan setiap kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu atau untuk bertindak dalam memperhatikan kepentingannya, hak ini berlaku secara mutlak terhadap subjek hukum lain dan wajib dihormati oleh setiap subjek hukum. Hak mutlak terdiri dari Hak Asasi Manusia, Hak Publik Absolut dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan Hak relatif/nisbi merupakan setiap kekuasaan/kewenangan yang oleh hukum diberikan kepada subyek hukum tertentu supaya ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, hak ini timbul akibat terjadinya perikatan. Hak relative terdiri dari Hak publik relatif, hak keluarga relatif dan hak kekayaan relatif.⁶⁴

Ada kalanya hak sebagai kehendak dan kepentingan saling berbenturan satu sama lain, sehingga diperlukan upaya perlindungan hukum dalam mengatasinya. Upaya tersebut menjadi kendali, agar suatu kepentingan tidak merugikan kepentingan yang lain. Tanpa adanya kendali tersebut manusia sering terdorong oleh nafsu yang menjadikannya di luar batas kesadaran, akan melakukan saling peras-memeras (*Exploitation des l'homme par l'home*) atau yang kuat akan memakan yang lemah (*homo homini lupus*).⁶⁵

⁶³ Ibid

⁶⁴ Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing, Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang*, Tesis tidak diterbitkan, Semarang, Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2009, hal 57.

⁶⁵ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hal 137.



Hukum Ketenagakerjaan memiliki dimensi privat dan publik, sehingga didalamnya terkandung hak privat dan hak publik. Iman Soepomo menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Dalam hal ini kedua pihak memiliki hak relatif yang melekat pada keduanya dalam hubungan kerja. Kedua belah pihak terikat untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu dan memberi sesuatu sesuai dengan perjanjian kerja.

UUD 1945 sebagai hukum tertinggi mengamanahkan hak dasar bagi pekerja yang menjadi bagian hak asasi manusia, yaitu hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat (2) UUD 1945) serta hak untuk bekerja, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28D ayat (2) UUD 1945). Hak-hak tersebut wajib dihormati oleh setiap subjek hukum. Dalam mempertahankannya diperlukan perlindungan hukum yang mengayomi hak asasi pekerja agar tidak dirugikan pihak lain, sehingga pekerja dapat menikmati hak-haknya yang diberikan oleh hukum. UU Ketenagakerjaan sebagai peraturan dibawah konstitusi harus mencerminkan maksud landasan konstitusionalnya, sehingga pembentukan UU Ketenagakerjaan hakikatnya berlandaskan semangat perlindungan terhadap pekerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan, mengingat kedudukan pekerja yang rentan. Terlebih dalam era globalisasi dimana batas-batas antar negara hampir tidak memiliki pengaruh dan semakin mengarah pada satu sistem. Sistem liberal-kapitalis cenderung menginginkan agar semua diserahkan

pada mekanisme pasar tanpa campur tangan pemerintah sedikitpun. Hal inilah yang kemudian menjadikan pekerja hanya sebagai faktor produksi bukan sebagai subyek hukum yang berhak atas perlindungan hukum. Sebagaimana disebut dalam Teori Nilai Kerja yang dicetuskan oleh Karl Marx, bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh.⁶⁶

Menurut Adrian Sutedi hanya ada dua cara melindungi pekerja. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Melalui SP/SB, pekerja dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima.⁶⁷

Konflik kepentingan *outsourcing* dan PKWT dalam UU Ketenagakerjaan tidak terlepas dari permasalahan ketenagakerjaan yang mendasar yaitu kedudukan *sub ordinat* pekerja dan pengusaha, pengusaha sebagai pemilik modal memiliki kedudukan lebih aman dibandingkan pekerja yang tidak memiliki posisi tawar (*bargaining position*). Pada hakikatnya kedudukan dapat ditinjau dari dua segi yaitu segi yuridis dan sosial ekonomis, ditinjau dari segi yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan antara pekerja dan pengusaha adalah sama, namun jika ditinjau dari segi sosial ekonomis pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.⁶⁸

Sehubungan dengan itu Harjono menyebutkan bahwa perlindungan hukum bagi

⁶⁶ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, tanpa tahun, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Terjemahan oleh Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit Kreasi Kencana, Yogyakarta, 2009, hal 23.

⁶⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 13.

⁶⁸ Asri Wijayanti, *Op Cit*, hal 8.

pekerja diberikan mengingat adanya hubungan *disparitas* (*dienstverhoeding*) antara pekerja dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja.⁶⁹

Campur tangan Pemerintah yang termanifestasi dalam UU Ketenagakerjaan seharusnya dilandasi dengan semangat perlindungan bagi pekerja, namun pembentukan undang-undang identik dengan proses politik dan tawar menawar kepentingan. Pada dasarnya tujuan Pemerintah adalah menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha. Tujuan tersebut mengandung makna sempit karena terkesan menunjukkan hukum perburuhan hanya berkuat pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha, sementara menurut Sentanoe Kertonegoro permasalahan hubungan industrial mencakup aspek yang luas, yakni aspek sosial-budaya, psikologi, ekonomi, politik hukum, dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.⁷⁰

Dalam hubungan industrial terdapat tiga kepentingan yang bersaing, yaitu kepentingan pengusaha, pekerja, dan Pemerintah. Kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan, sedangkan kepentingan pekerja adalah terjaminnya hak-hak pekerja. Kedua kepentingan tersebut memicu pertentangan, pemenuhan hak-hak pekerja mendatangkan *cost* (biaya) bagi pengusaha. Pemerintah yang seharusnya menengahi konflik tersebut ternyata memiliki kepentingan tersendiri yaitu meningkatkan iklim yang sehat bagi investasi dengan cara mengkondisikan sumber daya yang ada sehingga memiliki daya tarik bagi investor.

⁶⁹ Harjono, Op Cit, hal 270.

⁷⁰ Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, 1999, hal 14.

Pemerintah dalam menentukan kebijakan dipengaruhi oleh berbagai keadaan dan kepentingan, tidak terkecuali kepentingan asing. Campur tangan Pemerintah di bidang ketenagakerjaan hakekatnya harus dilandasi dengan semangat perlindungan terhadap pekerja. Pada kenyataannya berbagai tekanan dari sub sistem lain terutama bidang ekonomi menjadikan landasan tersebut memudar sehingga kebijakan tersebut menyimpang dari hakekat hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana pendapat Satjipto Rahardjo yang menyatakan,

Subsistem sosial yang memiliki peran dalam pembuatan atau pengadaan peraturan tersebut, yang kemudian memberikan legitimasi bagi tindakan yang dilakukan di bidang ekonomi. Sekalipun dituntut untuk mengadakan peraturan yang masuk akal, namun tidak ada jaminan otonomi atau peran yang dimiliki oleh subsistem sosial tersebut nantinya tidak dipakai untuk mengadakan peraturan-peraturan yang tidak sesuai dengan kebutuhan suatu kegiatan ekonomi. Di sini terjadilah kemungkinan semacam konflik antara hukum dan ekonomi.⁷¹

Hal inilah yang melatarbelakangi dilegalkannya *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan. *Outsourcing* tidak menimbulkan masalah ketika disertai dengan pengaturan yang ideal, di mana hak pekerja dapat dijamin sekaligus tidak merugikan pengusaha. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Abdul Khakim bahwa hakikat hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja. Kedudukan pekerja dan pengusaha tidak seimbang, oleh karena itu perlu campur tangan Pemerintah dalam menentukan ketentuan-ketentuan hukum yang berisi pembatasan, terutama bagi pengusaha agar melaksanakan kewajibannya.⁷² Pemerintah telah memberikan pembatasan terhadap pelaksanaan *outsourcing* melalui kebijakannya, bahkan dalam Pasal 65 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan bahwa,

⁷¹ Satjipto Rahardjo, *Membangun dan Merombak Hukum Indonesia Sebuah Pendekatan Lintas Disiplin*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hal 82-84.

⁷² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hal 26.

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

Permasalahannya adalah tidak adanya jaminan pembatasan tersebut benar-benar dilaksanakan. Sebagaimana dalil pemohon dalam Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 yaitu **amar pertimbangan butir 3.17** yang menyebutkan bahwa,

Kenyataannya tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja/buruh sehubungan dengan pekerjaan outsourcing tersebut, terjadi karena undang-undang a quo tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja/buruh outsourcing untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dan tidak adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapat hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi utama dari hukum perburuhan to protect the workers/laborers terabaikan;

Kondisi tersebut menyebabkan pekerja mengalami kerugian atas hak-hak konstitusionalnya. Dalam **amar pertimbangan butir 3.8**, disebutkan bahwa penerapan *outsourcing* dan PKWT membuat pekerja *outsourcing*/kontrak kehilangan beberapa hal, antara lain :

- a) Kehilangan jaminan atas kelangsungan kerja bagi pekerja (kontinuitas pekerjaan);
- b) Kehilangan hak-hak dan jaminan kerja yang dinikmati oleh para pekerja tetap;
- c) Kehilangan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja sesuai dengan masa kerja pegawai karena ketidakjelasan penghitungan masa kerja.

Sistem *outsourcing* dalam kenyataannya sangat merugikan bagi pekerja, karena tidak adanya keamanan kerja (*job security*) bagi pekerja *outsourcing*.

Pekerja *outsourcing* yang lazimnya berstatus kontrak menanggung resiko kehilangan pekerjaan dan tidak mendapatkan pekerjaan kembali, meskipun

pekerjaannya bersifat terus menerus ada. Selain itu pekerja *outsourcing* kehilangan aspek pekerjaan seperti tunjangan-tunjangan sesuai masa kerja dan pengabdianya sebagaimana dirasakan oleh pekerja tetap. Inilah yang kemudian merugikan kepentingan pekerja yang telah menjadi hak dasar bagi pekerja yaitu mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak, serta perlakuan yang adil dalam hubungan industrial. Kepentingan identik dengan kebutuhan, sedangkan hukum merupakan respon dari kebutuhan.

Teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow menyebutkan bahwa terdapat lima kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualisation*).⁷³ Kebutuhan keamanan berada pada kebutuhan dasar kedua yang mencakup pula keamanan kerja. George Strauss menyebutkan bahwa “*keamanan pekerjaan adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, tidak cukup bagi manusia dengan hanya terpenuhinya kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, mereka ingin memastikan kebutuhan mereka akan terus terpenuhi di masa depan*”.⁷⁴ *Job security* merupakan kebutuhan pekerja, dan kebutuhan tersebut menjadi kepentingan yang perlu dipertahankan sebagai hak hukum.

Kerugian tidak hanya dirasakan pekerja secara perorangan, karena semenjak ketentuan tersebut disahkan, hampir semua bidang ketenagakerjaan menggunakan pekerja *outsourcing* yang dipadukan dengan sistem kontrak.⁷⁵ Hal tersebut berpengaruh pada kekuatan serikat pekerja. Sebagaimana yang dikatakan

⁷³ George Strauss, Leonard R. Sayles, 1985, Manajemen Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi, Jilid I, PT.Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, Terjemahan oleh Ny. Grace M. Hadikusuma, Ny. Rochmulyati Hamzah, hal 19.

⁷⁴ Ibid, hal 10.

⁷⁵ Muchtar Pakpahan, Op Cit, hal 5.

oleh Muchtar Pakpahan bahwa penggunaan *outsourcing* dan buruh kontrak yang telah dilegalkan dalam UUK Nomor 13 Tahun 2003 telah melemahkan kekuatan kolektif buruh, yang akibatnya juga semakin melemahnya kekuatan SB/SP dalam membela kepentingan buruh.⁷⁶

Winahyu Erwiningsih menyatakan bahwa perlindungan hukum terdiri dari dua bentuk. Pertama, perlindungan pasif berupa tindakan dari luar pekerja yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan terkait hak pekerja. Kedua, perlindungan hukum aktif berupa tindakan dari pekerja yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu aktif-preventif berupa hak yang diusulkan pekerja berkaitan dengan kebijakan Pemerintah ataupun pengusaha yang akan diterapkan dan dinilai mempengaruhi hak pekerja, sedangkan aktif-represif yaitu tuntutan kepada Pemerintah atau pengusaha terhadap kebijakan Pemerintah atau pengusaha yang telah diterapkan dan dipandang merugikan pekerja.

Maruarar Siahaan menyebutkan bahwa dalam peradilan MK berlaku asas hakim pasif dan juga aktif dalam proses persidangan.⁷⁷ Pasif dalam hal ini diartikan bahwa hakim tidak mencari-cari perkara, sehingga pemohon yang harus aktif dalam mengajukan *judicial review*. Sebagaimana putusan MK No.27/P UU-IX/2011, di mana inisiatif mengajukan *judicial review* berasal dari pihak pekerja atau serikat pekerja berdasarkan legal standingnya, sehingga bentuk tindak perlindungan yang dilakukan yaitu aktif-represif. Hakim MK dapat bertindak aktif dalam peradilan konstitusi, karena sifat perkara konstitusi yang menyangkut kepentingan umum. Hakim MK aktif dalam menggali keterangan dan data dari

⁷⁶ Ibid, hal 122.

⁷⁷ Maruarar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, Jakarta, 2006, hal 76.



berbagai alat bukti yang tidak hanya diajukan pemohon, akan tetapi hakim dapat memanggil saksi dan/atau ahli sendiri bahkan memerintahkan suatu alat bukti diajukan ke MK untuk keperluan pemeriksaan perkara konstitusi.⁷⁸

Berdasarkan uraian tersebut maka MK dapat menetapkan perlindungan hukum dalam putusan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945. Sebagaimana yang terdapat dalam putusan MK No.27/P UU-IX/2011, yang didalamnya terdapat perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Perlindungan hukum tersebut dapat dilihat dalam dua bentuk, sebagaimana konsep perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon yang terdiri dari perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

A. Perlindungan Hukum Preventif Dalam Putusan MK No.27/P UU-IX/2011

Perlindungan Hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengeta, sehingga upaya yang dilakukan lebih difokuskan untuk meminimalisir terjadinya masalah dan akibatnya. Sebagaimana disebutkan sebelumnya bahwa permasalahan konstitusional dalam ketentuan *outsourcing* adalah tidak adanya jaminan perlindungan bagi pekerja *outsourcing*. Jaminan yang dimaksud yaitu terkait dengan keamanan kerja (*job security*) bagi pekerja *outsourcing*, sehingga MK memberikan dua model solusi, yaitu :

- a) Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* harus menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), atau;
- b) Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE).

⁷⁸ Muchammad Ali Safa'at, Widodo Ekatjahjana, dkk, Op Cit, hal 25.

MK melarang perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* berbentuk kontrak, kecuali dalam perjanjian kerjanya disebutkan prinsip TUPE. Mekanisme penggunaan prinsip tersebut yaitu ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja kepada perusahaan *outsourcing*, kemudian memberikan pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* lain, maka selama pekerjaan tersebut tetap ada dan berlanjut, perusahaan *outsourcing* baru tersebut harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa merubah kecuali menguntungkan pekerja *outsourcing*. Kedua model tersebut dirumuskan dalam amar putusan MK No.27/P UU-IX/2011 yang berbunyi,

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;

Melalui model perlindungan tersebut diharapkan dapat menghindarkan praktek eksploitasi pekerja oleh pengusaha tanpa memperhatikan jaminan hak-hak pekerja. Perlindungan tersebut dapat diklasifikasikan dalam perlindungan hukum preventif karena bertujuan untuk menghindari permasalahan sebagaimana disebutkan sebelumnya. Perlindungan tersebut dimaksudkan agar pemenuhan hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat terjamin.

B. Perlindungan Hukum Represif Dalam Putusan MK No.27/P UU-IX/2011

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan. Perlindungan yang diberikan lebih ditekankan pada upaya penyelesaian sengketa dalam rangka mempertahankan hak-hak yang dimiliki para pihak.⁷⁹ Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja. Perlindungan tersebut dilakukan dengan mempertahankan hak melalui tuntutan (*claim*).

Tuntutan (*claim*) tersebut merupakan bentuk dari upaya hukum yang hanya dapat dilakukan ketika subyek hukum memiliki kedudukan hukum yang jelas. Upaya hukum dapat dilakukan di luar pengadilan (*non yudicial*) maupun melalui pengadilan (*yudicial*). Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 telah memberikan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja *outsourcing* apabila haknya tidak dipenuhi yaitu apabila diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan *outsourcing* (*overhand*). MK memberikan kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak (**amar pertimbangan hukum butir 3.18**).

Upaya hukum melalui pengadilan atau disebut juga penegakan hukum (*legal enforcement*) menjadi langkah akhir (*ultimum remidium*). Dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI dikenal empat macam perselisihan, antara perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. MK memberikan kedudukan hukum bagi pekerja *outsourcing* untuk mengajukan gugatan dengan alasan perselisihan hak, karena hak yang dilanggar terdapat dalam perjanjian kerja.

⁷⁹ Philipus M. Hadjon, Op Cit, hal 205.

Perselisihan hak terjadi akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸⁰ Adanya kemungkinan perbedaan penafsiran menandakan bahwa penegakan hukum bukan satu-satunya faktor yang menentukan perlindungan bagi pekerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu faktor hukumnya sendiri, faktor pelaksana atau yang menerapkan hukum, dan Faktor kebudayaan sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup.⁸¹

Ketiga faktor tersebut harus diperhatikan agar terwujud pengaturan yang ideal. Putusan MK merupakan sumber hukum yang tidak serta merta dapat dijalankan. Dalam Pasal 10 ayat (1) huruf d UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa tindak lanjut atas putusan MK menjadi materi muatan yang di atur dalam UU. Selain itu Pasal 59 ayat (2) UU No.8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas UU No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyebutkan bahwa "*Jika diperlukan perubahan terhadap undang-undang yang telah diuji, DPR atau Presiden segera menindaklanjuti putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan peraturan perundang-undangan*". Pada kenyataannya tindak lanjut putusan MK No.27/P UU-IX/2011 hanya berupa Surat Edaran dan Peraturan Menteri.

⁸⁰ Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hal 18.

⁸¹ Retno Kusumayanti, tanpa tahun, *Pelaksanaan Outsourcing Dalam Kaitannya Dengan Perlindungan Hak Pekerja (online)*, <http://s2.hukum.univpancasila.ac.id/attachments/061.pdf> (9 Desember 2012).

BAB V

IMPLIKASI HUKUM PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR

27/P UU-IX/2011 TERHADAP *JOB INSECURITY* PEKERJA

OUTSOURCING

Implikasi dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai keterlibatan atau keadaan yang terlibat,⁸² sedangkan dalam black laws dictionary disebutkan bahwa *implication is the act of showing involvement in something, esp.*⁸³ Keterlibatan dalam hal ini dapat juga dipadankan dengan kata pengaruh yang kemudian dipandang dari sisi hukum. Sebelumnya telah di bahas perlindungan hukum dalam putusan MK No.27/P UU-IX/2011 yang menghantarkan pada pembahasan permasalahan pokok yaitu mengenai implikasi hukum putusan MK terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing*. Telaah mengenai implikasi suatu kaedah hukum tentunya juga memerlukan suatu gambaran tentang sasaran yang hendak dicapai oleh kaedah hukum tersebut, oleh karena itu perlu pula di bahas tentang tujuan putusan MK No.27/P UU-IX/2011.

A. Tujuan putusan MK No.27/P UU-IX/2011

Tujuan putusan MK No.27/P UU-IX/2011 dapat ditemukan melalui penelusuran teks putusan. Pasal 56 UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi mengatur tiga jenis amar putusan, yaitu permohonan tidak dapat diterima, permohonan dikabulkan, dan permohonan ditolak, namun terdapat beberapa perkembangan, salah satunya yaitu inkonstitusional bersyarat (*conditional unconstitutional*) seperti putusan MK No.27/P UU-

⁸² Pusat Bahasa, Op Cit, hal 529.

⁸³ Bryan A.Garner (Ed), *Black's Law Dictionary*, Edisi Ketujuh, West Group, ST. Paul, Minn, 1999, hal 757.

IX/2011. Putusan tersebut menghasilkan norma baru, yaitu penerapan prinsip TUPE pada praktek *outsourcing*.

Putusan MK merupakan salah satu sumber hukum, di mana didalamnya terdapat kaidah atau norma yang memiliki cita hukum. Penelusuran tujuan MK dapat dikaji menggunakan teori tujuan hukum. Achmad Ali membedakan teori tujuan hukum menjadi dua kelompok, yaitu ajaran konvensional dan ajaran modern. Ajaran konvensional terdiri dari ajaran etis yang menyatakan keadilan sebagai tujuan hukum, ajaran utilitis yang menyatakan tujuan hukum yaitu kemanfaatan atau kebahagiaan sebesar-besarnya, dan ajaran normatif-dogmatik yang menyatakan tujuan hukum semata-mata menciptakan kepastian hukum. Ajaran modern memiliki pemahaman yang menerima keadilan, kemanfaatan, dan kepastian sebagai tujuan hukum secara bersamaan, namun dengan prioritas tertentu, yang kemudian melahirkan ajaran prioritas baku dan ajaran prioritas kasuistis.⁸⁴

Secara umum putusan MK No.27/P UU-IX/2011 ditujukan agar UU Ketenagakerjaan dapat memberikan jaminan keamanan kerja (*job security*) bagi pekerja *outsourcing*. Tujuan tersebut dapat dilihat dalam tiga dimensi tujuan hukum. Pertama, MK menghendaki kepastian bagi pekerja *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dan kepastian adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan haknya tersebut (**amar pertimbangan butir 3.17**). Kedua, MK menginginkan manfaat dengan meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dan menghindari perusahaan melakukan

⁸⁴ Achmad Ali, Op Cit, hal 59.

eksploitasi pekerja hanya untuk kepentingan bisnis tanpa memperhatikan jaminan serta perlindungan atas hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak (**amar pertimbangan butir 3.18**). Ketiga, MK menghendaki adanya keadilan berupa keberlanjutan kerja bagi pekerja *outsourcing* dan penghitungan masa kerjanya secara jelas sehingga pekerja *outsourcing* dapat merasakan hak-hak berdasarkan masa kerja dan pengabdianya sebagaimana dirasakan oleh pekerja tetap (**amar pertimbangan butir 3.18**).

Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 memuat ketiga tujuan hukum secara bersamaan, sehingga tujuan putusan MK tersebut dapat dianalisis dengan teori tujuan hukum modern. Terdapat dua konsep tujuan hukum modern yaitu ajaran prioritas baku dan ajaran prioritas kasuistis. Ajaran prioritas baku dipelopori oleh Gustav Radbruch, bagi ajaran ini keadilan adalah prioritas utama, kemudian kemanfaatan, dan terakhir barulah kepastian hukum. Ajaran prioritas kasuistis menyatakan tujuan hukum yang diprioritaskan tergantung kasus yang dihadapi.⁸⁵

Permasalahan dalam praktek *outsourcing* tidak terlepas dari permasalahan ketenagakerjaan yang mendasar yaitu kedudukan pekerja yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga berpotensi menimbulkan tindakan sewenang-wenang dan diskriminatif terhadap pekerja. Mengingat hal tersebut maka tujuan hukum yang harus diprioritaskan adalah keadilan. Terwujudnya keadilan akan menghadirkan kemanfaatan, apabila suatu norma

⁸⁵ Ibid, hal 67-68.

telah adil dan manfaat maka langkah selanjutnya yaitu mewujudkannya dalam kepastian hukum.

Konsep keadilan telah banyak diperdebatkan oleh para ahli. Hakikat keadilan menurut Sudikno adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya menurut pandangan subyektif dengan norma yang melebihi norma lain.⁸⁶ Aristoteles membedakan keadilan menjadi dua jenis yaitu *justitia distributiva* dan *justitia commutativa*. *Justitia distributiva* menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi hak atau jatahnya yang tidak sama untuk setiap orang (*proporsional*) berdasarkan kekayaan, kelahiran, pendidikan, kemampuan, dan sebagainya. *Justitia commutativa* memberi kepada setiap orang sama banyaknya, sehingga lebih kepada menuntut kesamaan.⁸⁷ Konsep keadilan yang lebih mutakhir dan selalu menjadi rujukan para ahli yaitu konsep keadilan oleh John Rawls yang menyatakan bahwa keadilan memiliki tiga prinsip yaitu prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*), prinsip perbedaan (*differences principle*), prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*).

Rawls mengatakan bahwa teori keadilan yang memadai harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana prinsip-prinsip keadilan yang dipilih sebagai pegangan bersama sungguh-sungguh merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua person yang bebas, rasional dan sederajat. Melalui pendekatan kontrak inilah, teori keadilan mampu menjamin pelaksanaan hak dan sekaligus mendistribusikan kewajiban secara adil bagi semua orang. Keadilan bagi Rawls adalah *fairness*, maksud Rawls suatu masyarakat baik

⁸⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2003, hal77.

⁸⁷ Ibid, hal 78-79.

seharusnya mampu memperlihatkan diri sebagai lembaga kerja sama sosial di mana masing-masing pihak berusaha saling menyanggah dan memajukan.⁸⁸

Konsep keadilan sebagai *fairness* terdiri atas dua bagian yaitu interpretasi terhadap situasi awal (*original position*) dan adanya seperangkat prinsip yang akan disepakati.

Unsur keadilan dalam tujuan hukum putusan MK No.27/P UU-IX/2011 perlu dikritisi kembali. MK hanya melihat keadilan dari adanya diskriminasi antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing* yang menggunakan PKWT. Sumber ketidakadilan dalam hubungan industrial sebenarnya terletak pada kedudukan disparitas antara pekerja dan pengusaha, yang diakomodasi oleh pemerintah dalam undang-undang.

Dalam UU Ketenagakerjaan, Pemerintah memberikan keadilan yang bersifat proporsional (*justitia distributiva*), namun tidak sesuai dengan situasi awal (*original position*) para pihak. Hal ini pernah disinggung oleh Rachmad Syafa'at bahwa terdapat kesalahan paradigmatis dalam menempatkan posisi buruh. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh.⁸⁹ Posisi awal antara pekerja dan pengusaha adalah sejajar, pekerja memiliki tenaga untuk menjalankan pekerjaan dari pengusaha, sedangkan pengusaha memiliki upah yang dibayarkan kepada pekerja, sehingga keduanya saling membutuhkan. Berdasarkan hal itu maka pekerja maupun pengusaha memiliki kebebasan yang sama dalam membuat kesepakatan dalam perjanjian kerja yang mendasari hubungan kerja di antara keduanya. Ketentuan *outsourcing* dan

⁸⁸ Franz Magnis-Suseno, *Etika Umum : Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, Yayasan Kanisius, Yogyakarta, 1983, hal 231.

⁸⁹ Rachmad Syafa'at, *Op Cit*, hal 93.

PKWT dalam UU Ketenagakerjaan pada kenyataannya menjadikan pekerja sebagai pihak yang tidak bebas, karena pengusaha lebih memilih menggunakan *outsourcing* dan PKWT dalam merekrut pekerja.

Di luar kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, terdapat prinsip lain yang membatasi hubungan kerja didasarkan pada pemikiran rasional bahwa pekerja lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha dalam hal ekonomi, sehingga pekerja membutuhkan perlindungan dari pihak ketiga yaitu Pemerintah melalui kebijakannya. Berdasarkan hal itu maka terdapat perbedaan antara pekerja dan pengusaha yang mempengaruhi hak dan kewajiban masing-masing. Dalam UU Ketenagakerjaan telah disebutkan mengenai perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja *outsourcing* namun hal tersebut belum dapat menjamin perlindungan dan syarat-syarat kerja tersebut benar-benar dilaksanakan.

Putusan MK memberikan jalan keluar dengan menerapkan prinsip TUPE atau pengalihan tindak perlindungan hak-hak pekerja pada praktek *outsourcing* dengan PKWT, dengan demikian apabila kontrak antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* berakhir, selama obyek kerjanya tetap ada dan berlanjut maka hubungan kerja dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* yang menggantikan perusahaan *outsourcing* sebelumnya. Dalam hal ini terlihat bahwa pekerja dianggap sebagai faktor ekstern dari proses produksi dan bahkan pengusaha terkesan beranggapan *her rim haus* (ibarat rumahku terserah ku gunakan untuk apa), maksudnya majikan adalah pemilik perusahaan sehingga setiap kegiatan tergantung dari

kehendaknya.⁹⁰ Pengusaha dapat menyerahkan pekerja kepada pengusaha lainnya menandakan bahwa pekerja hanya dipandang sebagai obyek yang dapat dieksploitasi secara bergiliran. Kenyataan tersebut menandakan bahwa prinsip persamaan derajat sebagai salah satu prinsip keadilan belum dapat dipenuhi.

Tidak terpenuhinya unsur keadilan maka akan mempengaruhi unsur lainnya yaitu kemanfaatan, di mana tujuan putusan MK agar UU Ketenagakerjaan menjamin *job security* tidak dapat terpenuhi. Perihal unsur kemanfaatan juga perlu dipertanyakan apakah prinsip TUPE yang diterapkan pada praktek *outsourcing* dapat menjamin *job security* ataukah hanya menjamin hak-hak pekerja termasuk ketika di PHK. Prinsip tersebut diharapkan dapat memberikan kepastian perlindungan dan syarat-syarat kerja serta jaminan keberlanjutan kerja bagi pekerja *outsourcing*. Apabila tidak terdapat kepastian dan jaminan tersebut, maka ketidakamanan kerja (*job insecurity*) akan terus dirasakan pekerja *outsourcing*.

B. Job Insecurity Akibat Pengaturan *Outsourcing*

Sebelumnya telah dibahas bahwa tujuan putusan MK No.27/P UU-IX/2011 yaitu mengarahkan undang-undang agar dapat menjamin keamanan kerja (*job security*) pekerja *outsourcing*. Istilah keamanan tidak menggambarkan suatu permasalahan, keberlanjutan kerja yang telah aman bukanlah suatu masalah, lain halnya dengan ketidakamanan kerja (*job*

⁹⁰ Asri Wijayanti, Op Cit, hal 9.

insecurity) yang memiliki makna negatif. Sebagaimana disebutkan dalam **amar pertimbangan butir 3.17** bahwa,

Posisi pekerja/buruh outsourcing dalam hubungannya dengan perusahaan outsourcing, baik perusahaan outsourcing yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perusahaan outsourcing yang menyediakan jasa pekerja/buruh, menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT.

Ketidakpastian kelanjutan kerja menandakan adanya ketidakamanan kerja. *Job insecurity* merupakan lawan kata (antonim) dari *job security*, sehingga terdapat hubungan negatif antara keduanya, artinya apabila tingkat *job insecurity* tinggi, maka tingkat *job security* rendah, dan sebaliknya. Terdapat banyak pendapat mengenai pengertian *job insecurity*, namun yang digunakan dalam pembahasan ini adalah pengertian yang disampaikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt. *Job insecurity* diartikan sebagai ketidakamanan kerja yang mengacu kepada tingkat ketidakpastian seorang pekerja dalam hal kontinuitas (keberlanjutan) pekerjaan atau kelangsungan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan.

Dalam pengertian tersebut ditemukan dua aspek *job insecurity* yaitu aspek ancaman kehilangan pekerjaan dan aspek ancaman kehilangan faset-faset penting dalam pekerjaan seperti gaji, kesempatan promosi, dan sebagainya. Kedua aspek tersebut dikembangkan oleh Ashford, dkk menjadi beberapa komponen yaitu keparahan ancaman (*severity of threat*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*). Keparahannya meliputi seberapa besar pekerja mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan atau pekerjaan secara keseluruhan. Ketidakberdayaan menunjukkan

kemampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan atau aspek-aspek pekerjaan.⁹¹

Dalam era globalisasi saat ini, di mana persaingan usaha semakin ketat maka berbagai upaya dilakukan pengusaha agar dapat mempertahankan usahanya. Efisiensi merupakan langkah yang dipilih untuk mengurangi biaya operasional perusahaan sehingga dapat meningkatkan omset dan menghindari kebangkrutan. Hellgren dan Sverke mengemukakan bahwa akibat globalisasi dan kompetisi internasional, pasar tenaga kerja mengalami perubahan yang cepat selama beberapa dekade terakhir, oleh karena itu organisasi memiliki jalan lain dan berbagai langkah mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi, misalnya perampingan, restrukturisasi, penggabungan, privatisasi dan *outsourcing*.⁹²

Praktek *outsourcing* dan PKWT merupakan bentuk nyata dari efisiensi. Efek dari efisiensi yang dilaksanakan secara berlebihan dapat menimbulkan kerugian bagi semua pihak, baik buruh, pengusaha, maupun pemerintah. Efek tersebut merupakan cerminan dari keadaan sosial-ekonomi yang sedang berjalan. Salah satu efek tersebut adalah *job insecurity*. Meltzer H, dkk menyebutkan bahwa “*economic recessions are characterized by job insecurity and rising unemployment*”.⁹³

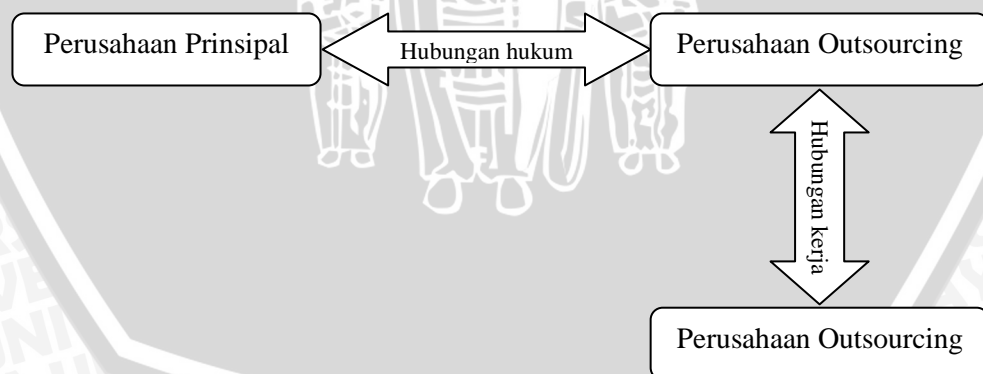
⁹¹ Dian Tri Utami, Op Cit, hal 24-25.

⁹² Sora, Beatriz; Caballer, Amparo; Piero, Jose Maria, *The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence (Online)*, International Labour Review, Vol.149, No.1, 2010:59-72, <http://search.proquest.com/docview/741706862?accountid=46437>, (21 September 2012).

⁹³ Meltzer, H; Bebbington, P; Brugha, T; Jenkins, R; Mc Manus, S; Stanfeld, S, *Job Insecurity, Socio-Economic Circumstances and Depression (Online)*, Psychological Medicine, Vol.40, No.8, 2010:1401-7, <http://search.proquest.com/docview/577629174?accountid=46437>, (21 September 2012).

Rekson Silaban berpendapat bahwa praktek *outsourcing* bukanlah sesuatu yang salah, selama pengusaha tidak menyimpang dari arti sebenarnya, bahwa yang di*outsourcing*kan adalah pekerjaan bukanlah orang. Salah satu cara mencegah penyimpangan tersebut adalah dengan mengeluarkan kebijakan untuk mengatur jenis-jenis pekerjaan yang boleh menggunakan buruh kontrak dan *outsourcing*.⁹⁴ Pengertian *outsourcing*, menurut Libertus Jehani adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan.⁹⁵

Terdapat suatu ciri khas dalam hubungan hukum pada konsep *outsourcing*, di mana terdapat tiga pihak yang terlibat yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan *outsourcing*, dan pekerja *outsourcing*. Berikut bagan mengenai hubungan hukum konsep *outsourcing*.



Bagan 1. Hubungan Hukum Dalam Konsep *Outsourcing*.

⁹⁴ Rekson Silaban, *Reposisi Gerakan Buruh; Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*, Sinar Harapan, Jakarta, 2009, hal 83.

⁹⁵ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, cetakan kedua, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hal1.

Hubungan hukum yang terjadi antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing* didasarkan pada perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Hubungan kerja terjadi antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Pekerja *outsourcing* hanya memiliki ikatan dengan perusahaan *outsourcing* dan tidak memiliki ikatan dengan perusahaan pemberi kerja, meskipun bekerja di tempatnya. Akibatnya, dalam keadaan normal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing*, kecuali terjadi pelanggaran atas syarat-syarat *outsourcing*. Pihak yang bertanggungjawab melakukan pemenuhan hak pekerja adalah perusahaan *outsourcing*, karena hubungan kerja mengikat kedua pihak tersebut.

Job insecurity dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain karakteristik demografis, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan, perbedaan individual. Konsep *outsourcing* dan PKWT merupakan bentuk dari salah satu faktor tersebut yaitu faktor kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan merupakan faktor yang ada di luar kontrol individu, seperti merger, pengurangan tenaga kerja, reorganisasi, penggunaan teknologi baru, dan lain sebagainya.

Faktor tersebut berkaitan dengan adanya perubahan, salah satunya berkaitan dengan perkembangan karakteristik pekerjaan yang dinamis. Tuntutan efisiensi seiring semakin ketatnya persaingan bisnis sehingga memunculkan konsep-konsep yang dapat menimbulkan *job insecurity* bagi pekerja seperti *outsourcing* dan PKWT. Berkaitan dengan ini Levine menyebutkan bahwa karyawan *outsourcing* banyak mengalami ketidakpastian

dalam pekerjaannya, sehingga rentan mengalami *job insecurity*.⁹⁶ Hal tersebut menandakan bahwa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* bukan hanya berasal dari internal individu, akan tetapi juga berasal dari luar, tidak terkecuali perubahan kebijakan ketenagakerjaan.

Salah satu dampak *job insecurity* adalah ketidakpuasan kerja yang erat kaitannya dengan motivasi bekerja. Dalam kajian psikologi terdapat Teori dua faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*) yang menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi dua faktor yaitu ekstrinsik dan intrinsik.⁹⁷ Faktor intrinsik yaitu dorongan yang berasal dari diri sendiri, sedangkan ekstrinsik berasal dari luar. Hal ini juga berlaku bagi *job insecurity*, di mana faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilihat dalam dua bentuk yaitu faktor eksternal yang berasal dari perubahan-perubahan lingkungan, sedangkan faktor internal terkait dengan kepribadian dan mental pekerja. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor eksternal tersebut. Berdasarkan hal ini maka tingkat *job insecurity* pekerja juga dipengaruhi oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Job insecurity merupakan fenomena multidimensional sehingga dapat dikaji melalui berbagai dimensi keilmuan.⁹⁸ Berbeda dengan penelitian-penelitian di bidang psikologi yang memandang *job insecurity* sebagai fenomena subyektif yang bergantung pada persepsi individu, dalam penelitian ini akan membahas pengaruh perubahan kebijakan terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing* ditinjau berdasarkan faktor di luar kontrol individu,

⁹⁶ Dian Tri Utami, Op Cit, hal 37.

⁹⁷ T.Hani Handoko, Manajemen, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta, 2003, hal 260.

⁹⁸ Rony Setiawan; Bram Hadianto, *Job Insecurity Dalam Organisasi*, Jurnal Manajemen Vol.7 No.2, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung, 2008, hal 187.

sehingga lebih bersifat obyektif. Sebagaimana pendapat yang dinyatakan Bryson dan Hervey bahwa rasa tidak aman dalam bekerja dapat ditinjau secara subyektif maupun obyektif. Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 telah membawa perubahan dalam praktek *outsourcing* dan secara otomatis berpengaruh terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing*. Pengaruh tersebut dapat diketahui melalui analisis *job insecurity* pekerja *outsourcing* sebelum dan sesudah putusan MK No.27/P UU-IX/2011.

C. Job Insecurity Pekerja Outsourcing Sebelum Putusan MK No.27/P UU-IX/2011

Sebelum dikeluarkannya putusan MK No.27/P UU-IX/2011, perihal *outsourcing* diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans Nomor Kep-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kepmenakertrans Nomor Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. *Outsourcing* dalam pemborongan pekerjaan dilakukan untuk pekerjaan dengan syarat berikut.

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

Begitu juga terhadap *outsourcing* dalam penyediaan jasa pekerja, tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (*core bussines*), kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung

dengan produksi. Meskipun demikian, tidak diatur secara rinci klasifikasi mengenai pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), kategori yang ditentukan bersifat umum dan tidak mengakomodir perkembangan dunia usaha, sehingga terjadi tumpang tindih dan penyelewengan.⁹⁹

Baik perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perjanjian penyediaan jasa pekerja harus dibuat dalam bentuk tertulis. Dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No.101 Tahun 2004, perjanjian peyediaan jasa pekerja setidak-tidaknya harus memuat beberapa hal berikut,

- a) *Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa;*
- b) *Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf (a), hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
- c) *Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.*

Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja pada sistem *outsourcing* yang menggunakan PKWT harus memenuhi ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan (Pasal 65 ayat (7) jo Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan). PKWT dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan hanya

⁹⁹ Uti Ilmu Royen, Op Cit, hal 41.

digunaan untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

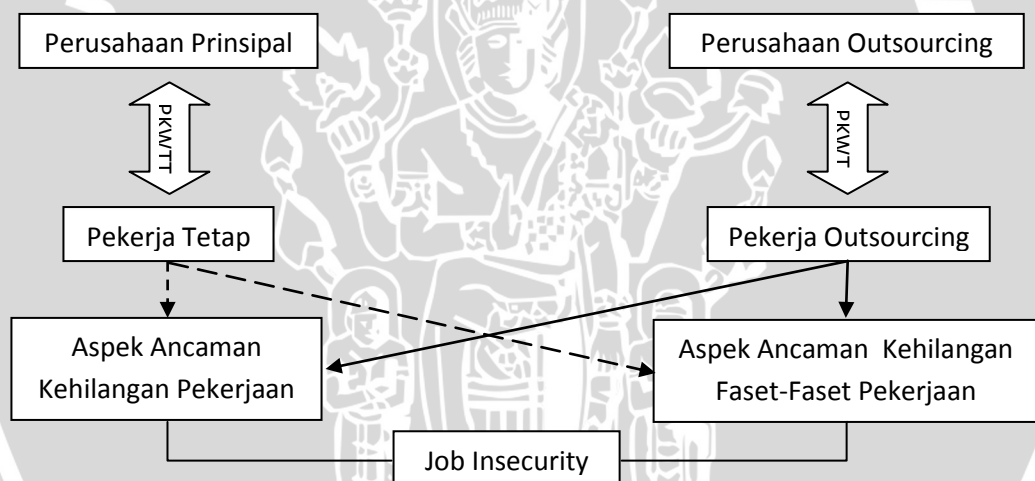
Dalam Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kolaborasi antara penggunaan *outsourcing* dan PKWT menimbulkan permasalahan dalam praktek. Sebagaimana dinyatakan oleh Muchtar Pakpahan bahwa kebanyakan karyawan yang di *outsourcing* hanya bersifat kontrak dari perusahaan penyedia tenaga kerja, hampir semua jenis bidang pekerjaan menggunakan sistem kontrak, meskipun bukan pekerjaan musiman sebagaimana yang diatur undang-undang, sehingga menyebabkan kerancuan pada penggunaan istilah karyawan kontrak dan *outsourcing*.¹⁰⁰ Penggunaan PKWT pada praktek *outsourcing*, ditujukan agar hubungan semua pihak lebih fleksibel, maksudnya apabila perusahaan pemberi kerja ingin mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan itu pula hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Kedudukan pekerja *outsourcing* lebih rentan dibandingkan dengan pekerja tetap, karena dapat di PHK dengan mudah.

Pada prinsipnya, pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya dan penempatannya dengan memenuhi semua ketentuan

¹⁰⁰ Muchtar Pakpahan, Op Cit, hal 110.

perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah.¹⁰¹ Undang-undang menyebutkan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Permasalahannya undang-undang tidak memberikan jaminan ketentuan tersebut dijalankan, akibatnya terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing* terkait *job insecurity*. Berikut bagan mengenai perbedaan tersebut.



Bagan 2. Perbandingan *Job Insecurity* Pekerja Tetap dan Pekerja *Outsourcing* Sebelum Putusan MK No.27/P UU-IX/2011.

Kedua aspek ancaman dalam *job insecurity* saling berhubungan, hilangnya pekerjaan secara keseluruhan akan menyebabkan faset-faset pekerjaan ikut menghilang, namun apabila faset-faset pekerjaan yang hilang maka belum tentu pekerjaan keseluruhan ikut menghilang. Hal ini disebabkan

¹⁰¹ Libertus Jehani, Op Cit, hal 53.

faset-faset pekerjaan juga dipengaruhi faktor subyektif seperti prestasi, motivasi, dan sebagainya. Dalam bagan di atas dapat diketahui bahwa baik pekerja tetap maupun pekerja *outsourcing* mengalami kedua aspek *job insecurity*, namun dalam intensitas yang berbeda.

Job insecurity yang dirasakan oleh pekerja *outsourcing* cenderung lebih kuat dibandingkan pekerja tetap. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja dalam praktek *outsourcing* yang lazimnya berdasarkan waktu tertentu, meskipun obyek kerjanya terus menerus ada. Pada dasarnya PKWT hanya diperuntukan untuk pekerjaan yang jenis, sifat dan/atau kegiatannya tidak terus-menerus, namun adanya celah hukum dalam UU Ketenagakerjaan menyebabkan penggunaan PKWT mengalami perluasan, meskipun tidak sesuai dengan konsep PKWT yang seharusnya. Setelah PKWT berakhir, pekerja *outsourcing* harus mencari pekerjaan lain, sehingga pekerja *outsourcing* menanggung resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya. *Job insecurity* yang dialami pekerja *outsourcing* tersebut berlangsung terus menerus selama perjanjian kerjanya tetap berdasarkan PKWT.

Berakhirnya PKWT berarti hilangnya pekerjaan secara keseluruhan. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan juga dialami oleh pekerja *outsourcing* ketika terjadi pergantian perusahaan *outsourcing* (*overhand*), di mana hubungan kerja berakhir akibat perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja berakhir dan menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* lain. PHK tersebut seringkali tidak disertai kompensasi, meskipun telah diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan mengenai ganti rugi, namun dengan

menyebutkan *overhand* sebagai keadaan yang dapat menyebabkan hubungan kerja berakhir dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha tidak lagi wajib membayar ganti rugi tersebut (Pasal 61 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan). *Job insecurity* yang dirasakan oleh pekerja tetap dalam aspek ancaman kehilangan pekerjaan keseluruhan hanya dialami ketika terjadi *job event* yang bersifat negatif seperti perusahaan pailit, terjadi pengabungan, peleburan, pengambilalihan perusahaan, dan lain sebagainya. Mengenai pengaturan PHK dan kompensasinya telah diatur dan lebih terjamin.

Hal tersebut juga berlaku bagi aspek ancaman kehilangan faset-faset pekerjaan, di mana pekerja *outsourcing* hanya menikmati hak-hak berdasarkan masa kerja sebatas jangka waktu PKWT. Apabila hubungan kerjanya berakhir maka pekerja harus memulai dari awal lagi dan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan tunjangan-tunjangan, kenaikan gaji, kesempatan promosi, dan faset lainnya berdasarkan masa kerja dan pengabdiaannya yang tidak dihitung dengan jelas. Berbeda dengan pekerja tetap yang dapat menikmati hak-hak berdasarkan masa kerja yang dihitung dengan jelas dan memiliki jenjang karir.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa keparahan ancaman (*severity of threat*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*) pekerja *outsourcing* terkait *job insecurity* lebih besar dibandingkan dengan pekerja tetap. Pekerja *outsourcing* akan terus berstatus kontrak dari perusahaan *outsourcing* satu ke perusahaan *outsourcing* yang lain, akibatnya pekerja *outsourcing* kehilangan kesempatan menjadi pekerja tetap dan lambat laun tersingkir dari arena pasar kerja. Selain itu, praktek *outsourcing* juga

menimbulkan banyak penyimpangan lain. Penyimpangan tersebut antara lain upah dibawah ketentuan UMR/UMP, pekerja tidak diikutkan dalam program jamsostek, pekerja kontrak dari perusahaan *outsourcing* bekerja pada bidang yang sifatnya terus menerus, perusahaan *outsourcing* memungut uang dari calon pekerja, pemotongan upah oleh perusahaan *outsourcing*, pekerja tidak mendapatkan THR. Sanksi hukum telah tersedia, namun karena pengawasan yang lemah maka ketentuan sanksi tersebut seperti “macan ompong”.¹⁰²

D. Job Insecurity Pekerja Outsourcing Pasca Putusan MK No.27/P UU-IX/2011

Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 membawa perubahan terhadap praktek *outsourcing*. Hal ini berkaitan dengan norma baru yang dihasilkan putusan tersebut yaitu penggunaan prinsip pengalihan tanggungjawab atas hak pekerja atau disebut juga TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) pada praktek *outsourcing*, guna menjamin keamanan kerja bagi pekerja *outsourcing*. Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 telah ditindaklanjuti dalam Permenakertrans No.19 Tahun 2012. Peraturan tersebut sekaligus mencabut Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 dan Kepmenakertrans Nomor Kep-220/Men/X/2004.

Perihal *outsourcing* pasca putusan MK diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pokok dari putusan MK adalah ketentuan yang menyatakan

¹⁰² Ibid, hal 4.

outsourcing dapat menggunakan PKWT yaitu Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional dengan pengecualian dalam perjanjian kerja disebutkan prinsip TUPE. Dengan kata lain, *outsourcing* dapat tetap menggunakan PKWT asalkan diatur mengenai pengalihan perlindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan *outsourcing (overhand)* terhadap pekerjaan yang obyek kerjanya tetap ada.

Dalam Permenakertrans No.19 Tahun 2012 banyak mengatur tentang prosedural penggunaan *outsourcing*, disamping juga mengakomodasi norma baru berdasarkan putusan MK. *Outsourcing* dalam bentuk pemborongan kerja dipertegas syarat-syaratnya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang (*non core bussines*). Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja dibuat secara tertulis dapat berdasarkan PKWT maupun PKWTT. Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Kegiatan penunjang sebagai syarat dalam penyediaan jasa pekerja dibatasi hanya dalam beberapa usaha, antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga pengaman (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan penyediaan angkutan bagi pekerja. Prinsip TUPE terdapat dalam Pasal 19 Permenakertrans No.19 Tahun 2012 terkait hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja, prinsip ini sebenarnya juga telah dimuat dalam Pasal 4 huruf c Kepmenakertrans Nomor Kep-101/MEN/VI/2004 yaitu,

Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Prinsip yang dikatakan sebagai norma baru adalah prinsip TUPE yang dimuat dalam perjanjian kerja. Hal tersebut terdapat dalam Pasal 29 ayat (2) Permenakertrans No.19 Tahun 2012 terkait hal-hal yang harus dimuat dalam hubungan kerja didasarkan PKWT yang objek kerjanya tetap ada, antara lain :

- a) *jaminan kelangsungan bekerja;*
- b) *jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan*
- c) *jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.*

Hal ini dipertegas dalam Pasal 32 Permenakertrans No.19 Tahun 2012, yang berbunyi :

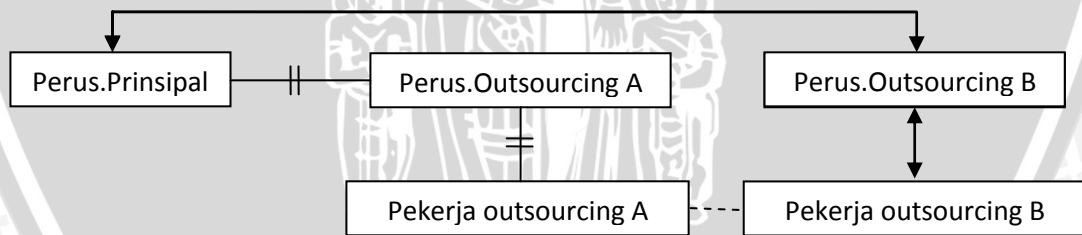
- (1) *Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.*
- (2) *Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.*

MK memberikan kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak, apabila pekerja diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan. Dalam Pasal 31 Permenakertrans No.19 Tahun 2012, yang menyebutkan dalam hal pekerja

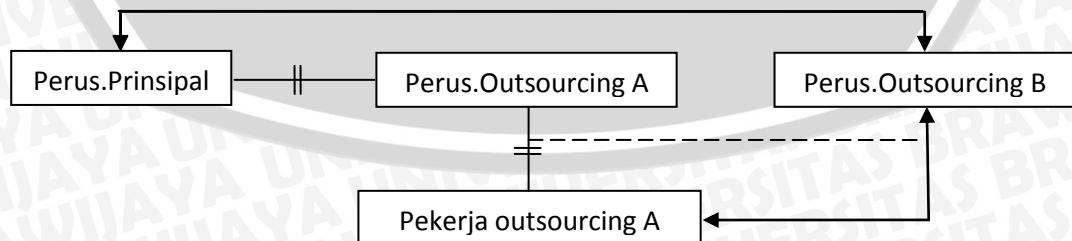
tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut, maka diketahui bahwa kelangsungan bekerja yang dimaksud dalam putusan MK dan Permenakertrans No.19 Tahun 2012 adalah kelangsungan kerja dalam masa kontrak kerja. Pekerja *outsourcing* tetap berstatus kontrak pada perusahaan *outsourcing* yang perjanjian kerjanya didasarkan PKWT. Jaminan kelangsungan bekerja yang diberikan hanya terbatas hingga perjanjian kerja berakhir, dengan demikian pekerja *outsourcing* tetap merasakan *job insecurity* karena merasakan ketidakpastian keberlanjutan pekerjaannya, meskipun obyek kerjanya tetap ada. Perbedaan pengaturan sebelum dan sesudah adanya putusan MK No.27/P UU-IX/2011 terdapat pada mekanisme pergantian perusahaan (*overhand*), sebagaimana terlihat dalam bagan berikut.

Overhand sebelum Putusan MK :



Overhand Pasca Putusan MK :



Bagan 3. Perubahan Mekanisme *Overhand* Dalam Praktek *Outsourcing*.

Sebelum dikeluarkannya putusan MK, berakhirnya hubungan hukum antara prinsipal dengan perusahaan *outsourcing* A, secara otomatis menjadikan perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* A dengan pekerja *outsourcing* A berakhir, meskipun obyek kerjanya tetap ada. Setelah itu perusahaan prinsipal menyerahkan pelaksanaan pekerjaannya pada perusahaan *outsourcing* B. Satu-satunya jalan bagi pekerja *outsourcing* A agar dapat tetap bekerja adalah melamar menjadi pekerja *outsourcing* B dengan mengadakan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang baru dengan perusahaan *outsourcing* B. Keadaan ini menimbulkan *job insecurity* dalam hal ketidakpastian kelanjutan kerja dan kelangsungan faset-faset dalam pekerjaan.

Pasca dikeluarkannya putusan MK, sebagaimana terlihat di bagan 3, bahwa berakhirnya hubungan antara perusahaan prinsipal dengan perusahaan *outsourcing* A tidak menyebabkan pekerja *outsourcing* A kehilangan pekerjaan pada saat itu juga. Hal ini dikarenakan penerapan prinsip TUPE dalam praktek *outsourcing*, sehingga ketika hubungan hukum antara perusahaan prinsipal dengan perusahaan *outsourcing* A berakhir dan pelaksanaan sebagian pekerjaannya dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* B, sepanjang obyek kerjanya tetap ada, maka perusahaan *outsourcing* B bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* A. Berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, maka hubungan kerja beralih menjadi antara pekerja *outsourcing* A dengan perusahaan *outsourcing* B berdasarkan perjanjian kerja sebelumnya tanpa merubah ketentuan didalamnya, kecuali menguntungkan pihak pekerja. Masa

kerja pekerja *outsourcing* A sebelumnya tetap diperhitungkan agar dapat merasakan hak-hak berdasarkan masa kerja dan pengabdianya.

Sekilas keadaan tersebut terlihat menjamin *job security* bagi pekerja *outsourcing*, namun ketika disimak kembali, terdapat dua hal yang menjadikan pekerja *outsourcing* tetap mengalami *job insecurity* pasca adanya putusan MK. *Job Insecurity* tersebut meliputi semua aspek ancaman. Dua hal tersebut, antara lain tetap diperbolehkannya penggunaan PKWT dalam *outsourcing* dan keefektifan prinsip TUPE sebagai norma baru untuk menjamin *job security* pekerja *outsourcing*.

E. Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap *Job Insecurity* Pekerja *Outsourcing*

Konsep kontrak kerja pada dasarnya digunakan untuk pekerjaan yang jenis, sifat dan/atau kegiatannya tidak terus-menerus. Sebagai contoh pekerjaan membangun gedung, maka setelah pekerjaan tersebut terselesaikan secara otomatis hubungan kerja hubungan kerja berakhir. Dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur yaitu upah, perintah, dan pekerjaan. Ketiga unsur berikut bersifat kumulatif artinya ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak ada hubungan kerja. Berdasarkan hal itu maka kehilangan pekerjaan (*job loss*) karena berakhirnya PKWT bukan merupakan ancaman. Dengan demikian, dalam sistem kontrak kerja tidak dikenal istilah keamanan kerja (*job security*).

Terjaminnya keamanan kerja berarti adanya jaminan terhadap keberlanjutan kerja, sedangkan kontrak kerja diperuntukan bagi pekerjaan yang sifatnya temporer, sehingga tidak terdapat keberlanjutan kerja.

Sebagaimana keterangan tertulis Pemerintah yang terdapat dalam **amar pertimbangan butir 2.4** bahwa,

Karakteristik dan sifat suatu pekerjaan ada yang bersifat continue dan ada yang bersifat temporer, sehingga hubungan kerjapun ada yang bersifat tetap (PKWTT) dan ada yang bersifat sementara (PKWT), karenanya terhadap keduanya tidak dapat saling menghilangkan dan tidak dapat dipersamakan.

Konsep *outsourcing* yang dikolaborasikan dengan PKWT menyebabkan ambiguitas makna, dalam praktek pengusaha menggunakan *outsourcing* dan PKWT untuk pekerjaan terus-menerus dengan alasan pekerjaan tersebut bersifat penunjang. PKWT hanya dapat dilakukan dalam waktu paling lama dua tahun, dapat diperpanjang selama satu tahun, dan dalam pekerjaan tertentu dapat diperbaharui selama dua tahun. Setelah PKWT berakhir, maka pekerja *outsourcing* harus mencari pekerjaan lain, sehingga pekerja *outsourcing* menanggung resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya. Hal inilah yang menimbulkan *job insecurity* bagi pekerja *outsourcing*, meskipun obyek pekerjaan yang dilaksanakan bersifat terus menerus atau tetap ada. Sebagaimana alasan permohonan pengujian UU dalam putusan MK No.27/P UU-IX/2011 yang menyatakan,

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas tidak menjamin adanya job security, tidak adanya kelangsungan pekerjaan karena seorang pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi disitu, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi.

Hubungan kerja berdasarkan PKWT dalam praktek *outsourcing* merupakan hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *Precarious Work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi

hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti.¹⁰³

Dalam UU Ketenagakerjaan perihal PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60. Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Sehubungan dengan itu disebutkan bahwa PKWT hanya diperuntukan bagi pekerjaan yang berdasarkan jenis, sifat, dan kegiatannya dapat diperkirakan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Tidak dapat dipungkiri terdapat inkonsistensi pengaturan mengenai PKWT dalam UU Ketenagakerjaan, di mana Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan PKWT tidak dapat diberlakukan dalam pekerjaan tetap. UU Ketenagakerjaan menyebutkan penjelasan pekerjaan tetap, sebagai berikut.

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Klausul “dibutuhkan karena adanya kondisi tertentu” pada penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjadi celah agar PKWT dapat

¹⁰³ Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai: Seri Buku Saku Akatiga*, AKATIGA-FES, Bandung, 2010, hal 1.

digunakan pada pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari produksi. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan sebelumnya yang memberikan pengaturan secara limitatif, di mana PKWT didasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dan hanya dapat dilakukan pada pekerjaan yang dapat diperkirakan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 56 ayat (2) jo Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Celah hukum inilah yang menimbulkan kerancuan penggunaan sistem kontrak kerja pada praktek *outsourcing*, sehingga perusahaan *outsourcing* mempekerjakan pekerja dengan status kontrak pada pekerjaan yang bersifat terus menerus.

Pekerjaan yang bersifat terus menerus, meskipun hanya bersifat penunjang seperti *security*, *cleaning service*, dan lain sebagainya merupakan pekerjaan yang tidak dapat diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tertentu, sehingga seharusnya tidak dapat menggunakan PKWT. Mochtar Pakpahan memasukan pekerjaan yang demikian sebagai kategori pekerjaan permanen dan menyatakan sepanjang ketentuan *outsourcing* dan buruh kontrak masih eksis dalam pekerjaan permanen, buruh Indonesia akan tetap menderita, hubungan industrialnyapun tidak harmonis.¹⁰⁴

MK tidak melihat kerancuan tersebut sebagai permasalahan konstitusional, bahkan Putusan MK No.27/P UU-IX/2011 terkesan melegalkan kerancuan penggunaan sistem kontrak kerja pada praktek *outsourcing*. Pada amar putusan, secara tidak langsung MK telah menyatakan bahwa PKWT dapat digunakan pada pekerjaan yang obyek kerjanya tetap ada

¹⁰⁴ Mochtar Pakpahan, Op Cit, sampul belakang.

dan berlanjut. Akibatnya pekerja *outsourcing* tetap mengalami *job insecurity*, sehingga belum dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang layak.

F. Penerapan Prinsip TUPE Dalam Hukum Ketenagakerjaan

MK memberikan jalan keluar agar *job security* pekerja *outsourcing* terjamin dengan dua model. Pertama, hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja berdasarkan PKWTT. Kedua, hubungan kerja dapat berdasarkan PKWT, asalkan mensyaratkan pengalihan perlindungan pekerja. Prinsip TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) apabila diterjemahkan secara bebas berarti prinsip pengalihan tindak perlindungan pekerja. Prinsip tersebut telah lama digunakan di negara maju, salah satunya di Inggris yang memberikan pengaturan khusus pada prinsip TUPE. Pengaturan tersebut pertama kali dilakukan pada tahun 1981 yang kemudian dirubah pada tahun 2006 dengan sebutan *The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations* ("TUPE").¹⁰⁵ Kegunaan prinsip TUPE dalam regulasi Inggris yaitu,

*The basic purpose of the Regulations is to protect workers jobs when a business is transferred to a new owner. When there is a transfer of a business or undertaking that falls within the scope of the Regulations, the Regulations state that employees of the transferring business or undertaking will transfer automatically to the new business or undertaking, usually on their existing terms and conditions (subject to some exceptions). Collective agreements made on behalf of the transferring employees and in force immediately before the transfer will also usually transfer. The Regulations also protect affected employees against dismissal: if there are dismissals because of the transfer of the business, such dismissals will, subject to limited exceptions, be automatically unfair.*¹⁰⁶

¹⁰⁵ Unite The Union, tanpa tahun, *A brief guide to the Transfer of Undertakings Protection of Employment Regulations 2006* (online), <http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/TUPE%202-12%20-%20Unite%20Guide11-4698.pdf> (12 Januari 2013), hal 3.

¹⁰⁶ *Ibid*, hal 4.

Dalam regulasi Inggris, prinsip TUPE bertujuan melindungi pekerja ketika terjadi pengalihan bisnis/usaha kepada pemilik baru, selain itu juga digunakan untuk melindungi pekerja ketika mengalami pemecatan akibat pengalihan tersebut, dengan pembatasan. Perihal *outsourcing* juga telah sejak lama masuk dalam ruang lingkup regulasi tersebut sebagai salah satu *relevant transfer*. Berdasarkan hal tersebut maka diketahui bahwa penerapan prinsip TUPE masih dimungkinkan terjadinya PHK, sehingga belum dapat menjamin *job security* pekerja.

Di Indonesia belum terdapat pengaturan khusus mengenai prinsip TUPE, namun dalam UU Ketenagakerjaan prinsip TUPE telah diterapkan pada pengalihan perusahaan. MK mengadopsikan prinsip TUPE dalam praktek *outsourcing* ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing* dan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* lain. Dengan demikian secara tidak langsung MK telah menganalogikan pengalihan perusahaan dengan pergantian perusahaan *outsourcing*. Dalam **amar pertimbangan 3.18**, MK dengan tegas menerangkan bahwa,

Dalam praktik, prinsip tersebut telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Pengalihan perlindungan pekerja/buruh diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh outsourcing dari kesewenangwenangan pihak pemberi kerja/pengusaha.

Keefektifan prinsip TUPE dalam menjamin *job security* dapat diketahui melalui analisis penggunaan prinsip TUPE pada pengalihan

perusahaan. Apabila diterjemahkan secara bebas *job security* berarti keamanan kerja. Definisi *job security* dalam Business Dictionary yaitu,

*Assurance that an employee has about the continuity of gainful employment for his or her work life. Job security usually arises from the terms of the contract of employment, collective bargaining agreement, or labor legislation that prevents arbitrary termination, layoffs, and lockouts. It may also be affected by general economic conditions.*¹⁰⁷

Black Laws Dictionary menyebutkan pengertian *job security* yaitu *Protection of an employee's job, often through a union contract*".¹⁰⁸

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *job security* berkaitan dengan keamanan kontinuitas (keberlanjutan) kerja yang erat hubungannya dengan PHK. *Job security* dikatakan rendah apabila kemungkinan PHK terhadap pekerja tinggi, dan sebaliknya.

Pengaturan pengalihan perusahaan terdapat dalam UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan pengalihan perusahaan dengan hak pekerja diatur dalam kedua produk hukum tersebut, namun UU PT hanya berisi tentang hak prosedural, sedangkan UU Ketenagakerjaan menyebutkan hak substansial pekerja. Dalam UU PT istilah yang digunakan adalah pengambilalihan perusahaan yang dalam praktek disebut akuisisi. Secara umum akuisisi berarti setiap perbuatan hukum untuk mengambilalih seluruh atau sebagian besar saham dan/atau aset dari perusahaan lain.¹⁰⁹ Sedangkan pengertian akuisisi dalam UU PT mengalami penyempitan, karena dibatasi

¹⁰⁷ Anonim, tanpa tahun, *Job Security (online)*, <http://www.businessdictionary.com> (12 Januari 2012).

¹⁰⁸ Bryan A.Garner (Ed), Op Cit, hal 840.

¹⁰⁹ Munir Fuady, Op Cit.

hanya pengambilalihan berupa saham, sebagaimana terdapat pada pasal 1 angka 11 UU PT.

Pelaksanaan akuisisi dalam prakteknya menimbulkan efek negatif terhadap pekerja. Akuisisi sebagai salah satu dari tiga serangkaian perbuatan hukum atau *corporate action*, yaitu merger, konsolidasi, dan akuisisi. Dalam praktek hukum dan bisnis, ketiga serangkaian perbuatan itu disebut merger dan akuisisi atau disingkat M&A.¹¹⁰ Keputusan M&A seringkali dianggap mengganggu kepentingan pekerja, semakin tidak menentu keputusan M&A, karyawan akan semakin resah dan bersikap negatif terhadap M&A.¹¹¹ Keresahan dan sikap negatif tersebut disebabkan oleh dua hal yaitu minimnya peran pekerja dalam pengambilan keputusan M&A dan dampak dari M&A terhadap nasib pekerja.

Para pihak yang tidak terlibat dalam pengambilan keputusan M&A termasuk pekerja, akan mengalami *merger syndrome* yaitu masa-masa tidak menentu, khawatir, dan takut akan ketidakpastian nasib mereka dimasa datang.¹¹² Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa perihal akuisisi mengandung ancaman bagi keamanan kerja (*job security*) pekerja. Hal ini juga tidak terlepas dari kelemahan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

Dalam Pasal 126 ayat (1) UU PT disebutkan bahwa perbuatan hukum penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan harus memperhatikan kepentingan beberapa pihak, salah satunya yaitu kepentingan

¹¹⁰ Munir Fuady, Op Cit, hal 5.

¹¹¹ Acmad Sobirin, *Merger dan Akuisisi: Sebuah Perkawinan Paradoksal*, Jurnal Siasat Bisnis, No.6 Vol.1, Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 2001, hal 47.

¹¹² Ibid.

karyawan perseroan. Kendati demikian hak prosedural yang dimiliki pekerja dalam akuisisi hanya sebatas memperoleh pengumuman ringkasan rancangan pengambilalihan secara tertulis dari direksi sebelum pemanggilan RUPS sebagaimana diatur dalam Pasal 127 ayat (2) UU PT. Keputusan mengenai akuisisi, pada akhirnya tetap ditentukan oleh Rapat Umum Pemegang Saham/RUPS (Pasal 89 ayat (1) UU PT).

Tidak adanya pengaruh dan keterlibatan pekerja dalam keputusan akuisisi menjadikan pekerja tidak berdaya, padahal pihak pekerja yang pertama terkena imbas dari perbuatan hukum tersebut. Kebijakan di Indonesia sebenarnya tidak menempatkan buruh sebagai partner pengusaha dalam menentukan arah jalannya perusahaan, sebab jika menelisik hak-hak dan partisipasi buruh dalam proses penggabungan dan pengambilalihan, maka terlihat jelas bahwa peran dan hak buruh sangat minim.¹¹³ Orientasi perbuatan hukum akuisisi lebih banyak didasarkan pada keuntungan bisnis, daripada kesejahteraan buruh atau kepuasan konsumen. Mengenai hal ini Achmad Sobirin menyebutkan bahwa,

Dalam negosiasi M&A (RUPS) umumnya fokus pembicaraan hanya seputar aspek legal dan finansial, misalnya berapa nilai perusahaan yang akan digabung, bagaimana cara pembayarannya termasuk waktu dan struktur pembayaran, dan sejauh mana perbuatan tersebut tidak melanggar hukum yang berlaku. Sementara itu, hal-hal yang berkaitan dengan aspek manusia (nasib karyawan), hampir tidak pernah dibicarakan. Kalau toh agenda pembicaraan menyangkut hal tersebut, yang mereka bicarakan sebatas berapa banyak karyawan yang harus diPHK agar perusahaan efisien secara finansial, dan berapa karyawan yang harus dialih tugaskan karena adanya perampangan struktur organisasi.¹¹⁴

¹¹³ Restaria F. Hutabarat, *Hak-Hak Pekerja Dalam Penggabungan (Merger) dan Pengambilalihan (Akuisisi)* (online), <http://www.bantuanhukum.or.id/index.php/id/dokumentasi/artikel-dan-opini/308-hak-hak-pekerja-dalam-penggabungan-merger-dan-pengambilalihan-akuisis-> (31 Desember 2012)

¹¹⁴ Acmad Sobirin, Op Cit.

Pernyataan tersebut secara tidak langsung di dukung oleh Pasal 125 ayat (6) UU PT yang menyebutkan materi yang harus dimuat dalam rancangan pengambilalihan, salah satunya pada huruf i disebutkan tentang *cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan dari Perseroan yang akan diambil alih.*

Dampak pengalihan perusahaan terhadap hubungan kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Istilah pengalihan perusahaan digunakan terdapat pada Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi *“dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggungjawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh”*.

Pengertian pengalihan perusahaan dalam ketentuan tersebut lebih luas dibandingkan dengan akuisisi saham, karena apabila merujuk pada ayat (2), maka dapat diketahui bahwa beralihnya hak atas perusahaan disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah. Istilah pengalihan perusahaan tidak dijelaskan lebih lanjut dalam undang-undang, sehingga pengertian pengalihan perusahaan dapat ditafsirkan lebih luas yaitu meliputi akuisisi aset, akuisisi kegiatan usaha, dan akuisisi lain yang lazim dilakukan dalam praktek bisnis.

Dampak pengalihan perusahaan terhadap pekerja meliputi dua hal, yaitu dampak terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) dan dampak terhadap hubungan kerja. Dampak akuisisi terhadap PKB diatur dalam Pasal 131 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu PKB tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu PKB dalam hal terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan. Sedangkan dampak akuisisi terhadap hubungan kerja terdapat dalam Pasal 61 ayat (2) UU

Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pengalihan hak atas perusahaan tidak membuat perjanjian kerja berakhir.

Pasca pengalihan perusahaan akan menyebabkan beralihnya pengendalian perusahaan, dengan demikian akan terdapat kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan tidak menentu dalam perusahaan baik yang bersifat mendasar maupun bersifat operasional, sehingga tidak menutup kemungkinan terjadinya restrukturisasi (perampingan), mutasi (pemindahan tenaga kerja), atau demosi (penurunan jabatan). Berdasarkan hal tersebut kemudian dimunculkan ketentuan alternatif, yaitu Pasal 163 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut.

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).*
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).*

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat tiga dampak pengalihan perusahaan terhadap hubungan kerja, antara lain :

- a) Hubungan kerja tetap berlanjut;
- b) Hubungan kerja berakhir dengan dilakukannya PHK oleh pengusaha, karena pekerja menolak melanjutkan hubungan kerja; atau

- c) Hubungan kerja berakhir dengan dilakukannya PHK oleh pengusaha, karena pengusaha tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya.

Dampak pertama terjadi apabila pihak pekerja dan pihak pengusaha bersepakat untuk tetap melanjutkan hubungan kerja, dengan demikian tidak ada permasalahan yang berpotensi menimbulkan sengketa. Dampak kedua, pengusaha dapat melakukan PHK, apabila pekerja menolak melanjutkan hubungan kerja ketika terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Pengalihan perusahaan menyebabkan berubahnya kepemilikan perusahaan, sehingga ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berlaku bagi pengalihan perusahaan. Berdasarkan redaksionalnya, diketahui bahwa pekerja hanya memiliki hak untuk menolak, sedangkan keputusan PHK tetap berada pada pengusaha dan penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Penolakan pekerja tersebut hanya dapat dilakukan terhadap pengalihan perusahaan yang disertai perubahan yang merugikan pekerja, sebagaimana penjelasan Kemenakertrans berikut ini,

Perubahan kepemilikan yang dimaksudkan dalam konteks Pasal 163 ayat (1) tersebut adalah take over yang mengakibatkan pemegang saham pengendali (pengusaha) melakukan reorganisasi dan/atau restrukturisasi, dan melakukan reposisi atau rotasi, ataukah mutasi atau demosi terhadap seorang pekerja/buruh yang bersangkutan. demikian juga apabila pengusaha melakukan perubahan terhadap syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama baik di kantor pusat dan/atau di kantor cabang.¹¹⁵

Permasalahannya yaitu ketika tidak tercapai kesepakatan antara kedua pihak, sehingga perselisihan yang timbul diselesaikan melalui mekanisme yang

¹¹⁵ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tanpa tahun, *Penjelasan Perubahan Kepemilikan (online)*, <http://m.depnakertrans.go.id/?show=faq&id=9>, (5 Januari 2013).

diatur dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹¹⁶

Dampak ketiga terkait dengan Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK, karena pengusaha tidak bersedia mempekerjakan pekerja dalam hal terjadi *corporate* perubahan status, penggabungan, dan peleburan perusahaan. Ketentuan ini tidak menyebutkan perubahan kepemilikan seperti terdapat dalam ayat (1), dengan demikian perihal pengusaha yang tidak bersedia mempekerjakan pekerja dalam hal terjadi akuisisi tidak diatur lebih lanjut oleh undang-undang.¹¹⁷ Tidak ada penjelasan dalam undang-undang mengenai alasan tidak disebutkannya perubahan kepemilikan pada Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, sehingga dalam hal ini terdapat kekosongan hukum.

Penemuan hukum (*rechtsvinding*) menjadi jalan keluar dalam mengatasi kekaburan hukum ataupun kekosongan hukum. Pada dasarnya penemuan hukum merupakan proses pembentukan hukum oleh subyek atau pelaku penemuan hukum dalam upaya menerapkan peraturan hukum umum terhadap peristiwanya berdasarkan kaidah dan metode tertentu yang dapat dibenarkan dalam ilmu hukum.¹¹⁸ Penemuan hukum menjadi obat yang mujarab untuk mengatasi segala persoalan hukum yang terjadi, dimana hakim diperbolehkan untuk melakukan penemuan hukum, baik dengan menemukan kaidah yang belum pernah digunakan ataupun dengan menafsirkan hukum

¹¹⁶ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tanpa tahun, *Penjelasan Pasal 163 UU No. 13/2003 (online)*, <http://m.depnakertrans.go.id/?show=faq&id=29> (5 Januari 2013).

¹¹⁷ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tanpa tahun, *Penjelasan Mengenai Perubahan Status Perubahan Kepemilikan Perusahaan (online)*, <http://m.depnakertrans.go.id/?show=faq&id=40> (5 Januari 2013).

¹¹⁸ Bambang Sutyoso, *Metode Penemuan Hukum Upaya Mewujudkan Hukum yang Pasti dan Berkeadilan*, UII Press, Yogyakarta, 2006, hal 30.

yang telah ada. Rezim penemuan hukum berkembang dengan pesat, tindak antisipasi terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa yang akan datang menjadikan penemuan hukum tidak hanya dilakukan oleh seorang hakim. Penemuan hukum mempunyai cakupan wilayah kerja hukum yang luas, karena dapat dilakukan oleh siapa saja, baik itu individu, ilmuwan/peneliti hukum, para penegak hukum (hakim, jaksa, polisi, advokat), dosen, notaris, dan lain sebagainya.¹¹⁹

Achmad ali membagi metode penemuan hukum menjadi dua jenis, yaitu metode interpretasi dan konstruksi. Pada metode interpretasi, penafsiran dilakukan terhadap teks undang-undang, namun tetap berpegang pada bunyi teks. Metode konstruksi lebih pada penggunaan penalaran logis untuk mengembangkan lebih lanjut suatu teks undang-undang yang dilakukan dengan tidak lagi berpegang pada bunyi teks, namun dengan syarat tidak mengabaikan hukum sebagai suatu sistem.¹²⁰

Kekosongan hukum pada pengaturan PHK akibat pengalihan perusahaan, ketika pihak pengusaha menolak melanjutkan hubungan kerja, menimbulkan dua kemungkinan (*possibility*) yang saling bertentangan, yaitu kemungkinan pertama menyatakan Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berlaku bagi pengalihan perusahaan. Kemungkinan kedua menyatakan ketentuan tersebut tidak berlaku bagi pengalihan perusahaan. Kemungkinan pertama, dapat diperkuat dengan metode konstruksi yaitu *argumentum per analogiam* yang dilakukan dengan cara memasukan peristiwa yang serupa, sejenis atau mirip dengan yang diatur dengan undang-undang, kemudian

¹¹⁹ Jazim Hamidi, *Hermeneutika Hukum, teori penemuan hukum baru dengan interpretasi teks*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hal 51.

¹²⁰ Achmad Ali, *Op Cit*, hal 122.

diperlakukan sama dengan peristiwa yang telah di atur dalam undang-undang.¹²¹

Pasal 163 ayat (2) menyebutkan tiga *corporate action* yaitu perubahan status, penggabungan, dan peleburan perusahaan. Penggabungan dan peleburan perusahaan memang memiliki perbedaan dengan akuisisi, di mana akuisisi tidak menyebabkan perusahaan berakhir demi hukum, sedangkan penggabungan dan peleburan menyebabkan perusahaan berakhir demi hukum. Lain halnya dengan perubahan status yang memiliki persamaan dengan akuisisi perusahaan, di mana perusahaan yang mengalami perubahan status tetap eksis sebagaimana dalam akuisisi yang menyebabkan terjadinya perubahan kepemilikan.

Selain itu, dalam asas hukum umum terdapat apa yang dinamakan asas kesamaan, dimana asas tersebut menghendaki adanya keadilan dalam arti setiap orang harus diperlakukan sama di dalam hukum (*equality before the law*), setiap orang harus diperlakukan sama, dan perkara yang sama harus diputus sama (*similia similibus*).¹²² Berdasarkan hal tersebut, maka perlakuan yang sama harus diberlakukan kepada pihak yang mengalami peristiwa yang sama. Dalam hal ini peristiwa hukum yang dimaksud adalah perubahan kepemilikan perusahaan, apabila pekerja dapat menolak melanjutkan hubungan kerja, maka pengusaha pun dapat melakukan hal yang sama. Melalui penafsiran tersebut, maka Pasal 163 ayat (2) berlaku bagi perubahan kepemilikan yang disebabkan oleh pengalihan perusahaan.

¹²¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2003, hal 176.

¹²² Sudikno Mertokusumo, *Op Cit*, hal 37.

Kemungkinan kedua menyatakan bahwa Pasal 163 ayat (2) tidak berlaku bagi pengalihan perusahaan. Kemungkinan ini diperkuat dengan interpretasi historis yang dilakukan dengan meneliti sejarah terjadinya undang-undang. Melalui penafsiran tersebut, dapat dicari maksud ketentuan undang-undang seperti yang dilihat oleh pembentuk undang-undang saat pembentukannya. Undang-undang tidak tercipta tanpa tujuan, karena undang-undang merupakan reaksi kebutuhan sosial.¹²³ Pembentukan undang-undang tidak terlepas dari kepentingan-kepentingan yang menghendaknya, lebih lanjut dikatakan bahwa peraturan dan hukum merupakan hasil kesepakatan dari proses tawar menawar.¹²⁴

Munculnya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berasal dari gagasan beberapa serikat buruh yang tergabung dalam TRUP-FSUI (Tim Reformasi Undang-Undang Perburuhan-Forum Solidaritas Union Indonesia).¹²⁵ Perumusan UU Ketenagakerjaan hanya berlangsung selama empat bulan, dengan melibatkan beberapa pihak antara lain perwakilan APINDO, perwakilan akademisi, perwakilan pekerja yang tergabung dalam tim kecil, dan tentu saja perwakilan DPR dan Pemerintah. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa terdapat banyak kepentingan dalam pembentukan UU Ketenagakerjaan, namun inisiatif berasal dari serikat pekerja, sehingga undang-undang tersebut dibentuk dengan semangat perlindungan bagi pekerja.

¹²³ Ibid, hal 173.

¹²⁴ Wahyudin Husein, *Hukum Politik dan Kepentingan*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2008,hal 7.

¹²⁵ Ibid, hal 86.

Terdapat perbedaan pendapat dalam perumusan perihal PHK yaitu pengusaha keberatan dengan ketentuan pesangon bagi pekerja yang mengundurkan diri, dan pihak pekerja menginginkan adanya pasal yang mengatur agar pengusaha tidak dapat mem-PHK pekerja dengan mudah. Pihak pekerja yang diwakili oleh tim kecil menginginkan adanya perlindungan agar pekerja mendapatkan kepastian untuk terus bekerja dan tidak mudah diberhentikan. Kemudian kedua pihak bersepakat melakukan barter yaitu dengan menghilangkan kompensasi bagi pekerja yang mengundurkan diri dan PHK harus dilakukan dengan penetapan (ijin).¹²⁶

Berdasarkan hal tersebut, maka ketentuan dalam Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tidak berlaku dalam pengalihan perusahaan.. Perubahan kepemilikan tidak disebutkan dalam ketentuan tersebut agar pengusaha tidak dapat mem-PHK pekerja dengan mudah ketika terjadi pengalihan perusahaan. Selain itu, tidak ada alasan normatif bagi pengusaha untuk menolak mempekerjakan pekerja pasca terjadinya pengalihan perusahaan. Pengalihan perusahaan adalah murni tindakan pengusaha dan bukan kesalahan pekerja, sehingga tidak adil apabila pengusaha menolak mempekerjakan pekerja, sedangkan perusahaannya tidak berakhir. Dalam hal ini berlaku asas keseimbangan kepentingan, dimana pihak pekerja yang kepentingannya dirugikan akibat pengalihan perusahaan, maka pihak pekerja yang dapat melakukan penolakan.

Hakikat PHK bagi pekerja merupakan awal penderitaan, maksudnya bagi pekerja permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya

¹²⁶ Ibid, hal 102.

kemampuan membiayai keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya.¹²⁷ Oleh karena itu konsep PHK dibatasi sedemikian rupa agar PHK menjadi langkah akhir yang dilakukan. Dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan diatur bahwa setiap pihak harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari PHK, namun apabila PHK tidak dapat dihindari maka wajib diadakan perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja yang bersangkutan, dalam hal tidak terjadi persetujuan maka PHK baru dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan sarana dalam menjalankan hukum, akan menjadi kendala apabila hukum yang dijalankan masih kabur. Adanya dua kemungkinan terkait Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menandakan bahwa undang-undang tersebut tidak sempurna. UU Ketenagakerjaan hanya dirumuskan dalam waktu empat bulan, Gunnar Myrdal menyebut peraturan yang demikian sebagai undang-undang yang terburu-buru (*sweeping legislation*).¹²⁸ Tidak mengherankan apabila kemudian banyak ketentuan dalam undang-undang tersebut dimohonkan untuk di uji kembali.

Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa pengalihan perusahaan tetap memungkinkan terjadinya PHK meskipun telah menerapkan prinsip TUPE. Prinsip tersebut hanya ditujukan untuk menjamin pelaksanaan hak-hak pekerja termasuk ketika di PHK. Dengan demikian penerapan prinsip TUPE pada pergantian perusahaan *outsourcing* tetap berpotensi menimbulkan PHK. Apabila hal ini terjadi maka tujuan MK dalam menjamin *job security* tidak

¹²⁷ Asri Wijayanti, Op Cit, hal 158.

¹²⁸ Umu Lily Pekuwali, *Memposisikan Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat*, Jurnal Hukum Pro Justitia, Vol.26 Nomor 4, Fakultas Hukum UNPAR, Bandung, 2008, hal 365.

dapat terwujud karena pekerja *outsourcing* tetap mengalami ketidakpastian keberlanjutan kerja. Prinsip tersebut hanya menjamin hak-hak pekerja *outsourcing* selama masa kontrak kerja, termasuk hak ketika di PHK. Sebagaimana terdapat pada Pasal 29 ayat (3) Permenakertrans No.19 Tahun 2012 terkait hak-hak pekerja *outsourcing* yang dijamin dalam PKWT, salah satunya yaitu “*hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja*”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa putusan MK No.27/P UU-IX/2011 belum dapat memberikan jaminan *job security* bagi pekerja *outsourcing*. Ketidakpastian keberlanjutan kerja yang masih dirasakan oleh pekerja *outsourcing*, akibat penggunaan PKWT dan prinsip TUPE yang tetap berpotensi menimbulkan PHK. Hal ini tidak lepas dari perbedaan pemahaman mengenai *job security*, di mana Pemerintah memahami secara sempit konsep *job security* yaitu keamanan keberlangsungan pekerjaan pada waktu tertentu, sedangkan *job security* bagi pekerja dipahami sebagai keamanan keberlanjutan kerja dan jaminan untuk dapat terus bekerja.¹²⁹ Kontradiktif dengan cita hukumnya, putusan MK No.27/P UU-IX/2011 secara tidak langsung meningkatkan *job insecurity* yang dirasakan pekerja *outsourcing*, karena melegalkan kerancuan penggunaan sistem kontrak pada praktek *outsourcing*.

¹²⁹ Muchtar Pakpahan, Op Cit, hal 118.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Keberadaan Mahkamah Konstitusi dapat dimaknai sebagai pelindung hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara, tidak terkecuali bagi pekerja *outsourcing*. Dalam putusan MK No.27/P UU-IX/2011 terdapat dua bentuk perlindungan bagi pekerja *outsourcing* yaitu preventif dan represif. Perlindungan preventif ditujukan mencegah terjadinya masalah dengan menerapkan prinsip TUPE pada praktek *outsourcing*. Perlindungan represif ditujukan untuk menyelesaikan sengketa dalam rangka mempertahankan hak pekerja yaitu dengan memberikan kedudukan hukum kepada pekerja *outsourcing* untuk mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak, apabila diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan *outsourcing*.
2. Implikasi hukum putusan MK No.27/P UU-IX/2011 terhadap *job insecurity* pekerja *outsourcing* yaitu putusan tersebut tidak dapat mengurangi tingkat *job insecurity* pekerja *outsourcing*, karena penerapan prinsip TUPE sebagai jalan keluar yang ditetapkan MK tetap berpotensi menimbulkan PHK. Putusan MK bahkan terkesan meningkatkan *job insecurity* pekerja *outsourcing* dengan melegalkan kerancuan penggunaan kontrak kerja pada praktek *outsourcing*, di mana kontrak kerja diperbolehkan bagi pekerjaan permanen (*continue*) dalam arti obyek kerjanya tetap ada. Pada akhirnya putusan MK hanya dapat menjamin kompensasi PHK berupa ganti rugi bagi pekerja yang diberhentikan

sebelum selesainya jangka waktu perjanjian kerja, namun tidak dapat menjamin *job security* bagi pekerja *outsourcing* sebagaimana cita hukumnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi pekerja dan/atau serikat pekerja, penulis menyarankan agar lebih fokus terhadap permasalahan *job insecurity* dan tidak terjebak dalam aristokrasi penolakan *outsourcing*, karena sumber permasalahan yang mengancam kesejahteraan pekerja adalah pengaturan *outsourcing* dan kontrak kerja yang menimbulkan ketidakpastian keberlanjutan kerja. Oleh karena itu memerlukan kerjasama berbagai pihak untuk mewujudkan pengaturan *outsourcing* dan kontrak kerja yang ideal.
2. Bagi pengusaha, penulis menyarankan agar konsisten dalam mengoptimalkan hukum positif Indonesia, tidak hanya UU Ketenagakerjaan, akan tetapi juga memperhatikan UUD 1945 yang mengatur hak dasar pekerja. Hendaknya pengusaha memperhatikan kesejahteraan pekerja terutama mengenai *job security* ketika mengambil keputusan dalam rangka mewujudkan efisiensi usaha, karena dampak *job insecurity* dalam jangka panjang akan merugikan semua pihak.
3. Bagi Pemerintah, penulis menyarankan agar memperhatikan tujuan negara untuk menyejahterakan rakyat dalam setiap kebijakan yang diambil. Hendaknya Pemerintah menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi

yang sejajar sebagai partner dalam memajukan perekonomian. Oleh karena itu Pemerintah selaku regulator dan eksekutor hendaknya segera merevisi UU Ketenagakerjaan yang memiliki banyak celah dan ambiguitas diantaranya ketentuan mengenai *outsourcing*, PKWT, PHK, dan lain sebagainya. Ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan harus dioptimalisasikan sesuai konsep sebenarnya dan semangat pembentukannya yaitu perlindungan terhadap pekerja. Pemerintah hendaknya menindaklanjuti putusan MK dengan menggunakan undang-undang, karena yang dinyatakan inkonstitusional adalah ketentuan dalam undang-undang, sehingga tidak logis apabila ditindaklanjuti dengan peraturan dibawah undang-undang.



Daftar Pustaka

Buku :

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta.
- Achmad Ali, 2011, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bambang Sutiyoso, 2006, *Metode Penemuan Hukum Upaya Mewujudkan Hukum yang Pasti dan Berkeadilan*, UII Press, Yogyakarta.
- CST Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cetakan VIII, Balai Pustaka, Jakarta.
- Devi Rahayu, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, New Elmatera, Yogyakarta.
- Franz Magnis-Suseno, 1983, *Etika Umum : Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, Yayasan Kanisius, Yogyakarta.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, tanpa tahun, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Terjemahan oleh Nurhadi, 2009, cetakan kedua, Kreasi Kencana, Yogyakarta.
- George Strauss, Leonard R. Sayles, 1985, *Manajemen Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi*, Jilid I, Terjemahan oleh Ny. Grace M. Hadikusuma, Ny. Rochmulyati Hamzah, PT.Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta.
- H. Sendjun Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Iman Sjahputra Tunggal, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta.

Indrasari Tjandraningsih, dkk, 2010, *Diskriminatif & Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Akatiga, FSPMI, FES, Jakarta.

Jazim Hamidi, 2005, *Hermeneutika Hukum, Teori Penemuan Hukum Baru dengan Interpretasi Teks*, UII Press, Yogyakarta.

Jimly Asshiddiqie, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jilid I, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta.

_____, 2007, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

_____, 2008, *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta.

Johnny Ibrahim, 2007, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang.

Komang Priambada; Agus Eka Maharta, 2008, *Outsourcing versus Serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*, Alihdaya Publishing, Jakarta.

Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, cetakan kedua, Forum Sahabat, Jakarta.

Marmi Emmy Mustafa, 2007, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO*, PT. Alumni, Bandung.

Maruarar Siahaan, 2006, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, Jakarta.

Moh. Mahfud MD, dkk, 2010, *Constitutional Question Alternatif Baru Pencarian Keadilan Konstitusional*, UB press, Malang.

Muchammad Ali Safa'at, Widodo Ekatjahjana, dkk, 2011, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta.

Muchtar Pakpahan; Ruth Damaihati Pakpahan, 2010, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU No.13 Tahun 2003*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.

Mukthie Fadjar, 2006, *Hukum Konstitusi dan Mahkamah Konstitusi*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta.

Muhammad Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Munir Fuady, 2004, *Hukum tentang Akuisisi, Take Over dan LBO*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Payaman J. Simanjuntak APU, 2000, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta

Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina ilmu, Jakarta.

Rachmad Syafa'at, 2008, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, In-Trans Publishing, Malang.

Rekson Silaban, 2009, *Reposisi Gerakan Buruh; Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*, Sinar Harapan, Jakarta.

Rina Herawati, 2010, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai: Seri Buku Saku Akatiga*, AKATIGA-FES, Bandung.

R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan kedelapan, Sinar Grafika, Jakarta.

Satjipto Rahardjo, 2009, *Membangun dan Merombak Hukum Indonesia Sebuah Pendekatan Lintas Disiplin*, Genta Publishing, Yogyakarta.

Sentanoe Kertonogoro, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sri Soemantri, 1986, *Hak Menguji Material di Indonesia*, Penerbit Alumni, Bandung.

Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Supomo Suparman, 2009, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta.

T. Hani Handoko, 2003, *Manajemen*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.

Wahyudin Husein, 2008, *Hukum Politik dan Kepentingan*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.

Y.W. Sunindhia; Ninik Widiyanti, 1998, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta.

Skripsi dan Makalah :

Adhian Nugraha, *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan Kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya*, Skripsi tidak diterbitkan, Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010.

Dian Tri Utami, *Hubungan Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing Di PT X*, Skripsi tidak diterbitkan, Depok, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 2008.

Hasanuddin Rachman, *Analisis Yuridis Putusan MK*, disampaikan pada workshop Persepsi Putusan MK atas *Judicial Review* UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bandung, 5-6 Maret 2012.

Muchamad Ali Safa'at, *Dinamika Hak Asasi Manusia dan Kelembagaan Negara Dalam Perkembangan Hukum Konstitusi Indonesia*, disampaikan pada kuliah tamu Konstitusi dan Hak Asasi Manusia Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan Faculty of Law, Liepzig University, Jerman, Malang, 7 Mei 2010.

Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing, Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang*, Tesis tidak diterbitkan, Semarang, Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2009.

Artikel dari Jurnal :

Acmad Sobirin, 2001, *Merger dan Akuisisi: Sebuah Perkawinan Paradoksal*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol.1 No.6, Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta.

Muntoha, 2009, *Demokrasi dan Negara Hukum*, Jurnal Hukum, Vol.16 No.3, Fakultas Hukum UII, Yogyakarta.

Rony Setiawan; Bram Hadianto, 2008, *Job Insecurity Dalam Organisasi*, Jurnal Manajemen Vol.7 No.2, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

Satjipto Rahardjo, 1993, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang sedang berubah*, Jurnal Masalah Hukum, Edisi 10.

Umbu Lily Pekuwali, 2008, *Memposisikan Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat*, Jurnal Hukum Pro Justitia, Vol.26 No. 4, Fakultas Hukum UNPAR, Bandung.

Winahyu Erwiningsih, 1995, *Masalah-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya*, Jurnal Hukum, Vol.1 No. 3, PSH Fakultas Hukum UII, Yogyakarta.

Internet :

Anonim, tanpa tahun, *Job Security (online)*, <http://www.businessdictionary.com> (12 Januari 2012).

Dian Rositawati, 2005, *Seri Bahan Bacaan Kursus HAM untuk Pengacara (Online)*, www.elsam.or.id/pdf/kursusham/Mekanisme_Judicial_review.pdf. (26 September 2012)

Imma Indra Dewi W, 2012, *Legalisasi Perbudakan Modern (online)*, <http://fisip.uajy.ac.id/category/publikasi-tulisan/legalisasi-perbudakan-modern>. (30 April 2012)

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tanpa tahun, *Penjelasan Perubahan Kepemilikan (online)*, <http://m.depnakertrans.go.id/?show=faq&id=9>, (5 Januari 2013).

_____, tanpa tahun, *Penjelasan Pasal 163 UU No. 13/2003 (online)*, <http://m.depnakertrans.go.id/?show=faq&id=29> (5 Januari 2013).

_____, tanpa tahun, *Penjelasan Mengenai Perubahan Status Perubahan Kepemilikan Perusahaan (online)*, <http://m.depnakertrans.go.id/?show=faq&id=40> (5 Januari 2013).

Lim, Vivien KG, *Job Insecurity and Its Outcomes : Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support (Online)*, Human Relations, Vol.49, No.2, 1996:171, <http://search.proquest.com/docview/231499725?accountid=46437> (21 September 2012)

Meltzer, H; Bebbington, P; Brugha, T; Jenkins, R; Mc Manus, S; Stanfeld, S, *Job Insecurity, Socio-Economic Circumstances and Depression (Online)*, Psychological Medicine, Vol.40, No.8, 2010:1401-7, <http://search.proquest.com/docview/577629174?accountid=46437>, (21 September 2012).

Restaria F. Hutabarat, *Hak-Hak Pekerja Dalam Penggabungan (Merger) dan Pengambilalihan (Akuisisi) (online)*, <http://www.bantuanhukum.or.id/index.php/id/dokumentasi/artikel-dan-opini/308-hak-hak-pekerja-dalam-penggabungan-merger-dan-pengambilalihan-akuisis->. (31 Desember 2012).

Retno Kusumayanti, tanpa tahun, *Pelaksanaan Outsourcing Dalam Kaitannya Dengan Perlindungan Hak Pekerja (online)*, <http://s2.hukum.univpancasila.ac.id/attachments/061.pdf>. (9 Desember 2012).

Sora, Beatriz; Caballer, Amparo; Piero, Jose Maria, *The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence (Online)*, International Labour Review, Vol.149, No.1, 2010:59-72, <http://search.proquest.com/docview/741706862?accountid=46437>, (21 September 2012).

Unite The Union, tanpa tahun, *A brief guide to the Transfer of Undertakings Protection of Employment Regulations 2006 (online)*, <http://www.uniteunion.org/uploaded/documents/TUPE%20-12%20%20Unite%20Guide11-4698.pdf> (12 Januari 2013).

Kamus :

Bryan A.Garner (Ed), *Black's Law Dictionary*, Edisi Ketujuh, West Group, ST. Paul, Minn, 1999

Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

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

Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 jo Undang-Undang No.8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas UU No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

Kepmenakertrans Nomor Kep-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

Kepmenakertrans Nomor Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Permenakertrans No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/P UU-IX/2011.