

MAHKAMAH KONSTITUSI DAN KONTRAK OUTSOURCING

Ahmad Fadlil Sumadi

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia
Jl. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat
Email: fadlilsumadi@yahoo.co.id

Naskah diterima: 3/02/2012 revisi: 10/02/2012 disetujui: 15/02/2012

Abstrak

Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menjadikan kedaulatan rakyat tetap pada pemegangnya, tidak lagi diwakili dan dilaksanakan sepenuhnya oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, seperti ketika dulu dianut sistem ketatanegaraan *supremacy of parliament*. Kedudukan dan hubungan antara negara dan rakyat pun dalam perspektif konstitusional makin jelas. Oleh karena itu, manakala terjadi persoalan konstitusional (*constitutional dispute*) harus tersedia forum adjudikasi. Itulah Mahkamah Konstitusi, yang didesain secara konstitusional untuk menyelesaikan persoalan konstitusional dalam perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penyelesaian sengketa konstitusional (*constitutional dispute*) melalui pengujian konstitusionalitas norma dalam pengaturan kontrak outsourcing Undang-Undang Ketenagakerjaan di Mahkamah Konstitusi, untuk kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan putusan yang menyatakan “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan bertentangan secara konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*).

Kata Kunci : Sengketa Konstitusional, Kontrak *Outsourcing*, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Abstract

The Amendment of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia has made the sovereignty still retained by the people, no more represented and fully held by the People's Consultative Assembly like when the constitutional system of Indonesia was still embracing supremacy of parliament. In the constitutional perspective, the standing and relation between the state and people is becoming more obvious. Hence, in the case that constitutional dispute happened, there should have been an adjudication forum for solving the dispute. Therefore, Constitutional Court Of the Republic of Indonesia is established and designed constitutionally to solve the constitutional dispute through The Amendment of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Settlement of constitutional dispute through the review of constitutionality of norms in the regulation of outsourcing contract in The Labour Law at Constitutional Court of the Republic of Indonesia, with specific issue "the Contract of Employment for a specified time" that is regulated in Article 65 paragraph (7) and Article 66 paragraph (2) b of Labour Law is declared conditionally unconstitutional.

Keywords : *constitutional Dispute, Outsourcing Contract, the Contract of Employment for a specified time*

PENDAHULUAN

Memahami kehadiran Mahkamah Konstitusi di negeri ini tidak dapat dilepaskan dari pembahasan tentang perubahan undang-undang dasar, yang kini sebutan lengkapnya, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya dalam pembahasan ini dipergunakan sebutan singkat UUD 1945). Perubahan UUD 1945 terjadi dalam suatu kurun waktu tertentu yang bermula dari adanya tuntutan masyarakat supaya kehidupan kenegaraan lebih demokratis pada dekade tahun 1990-an yang berpuncak pada tahun 1998 yang ditandai dengan mundurnya Soeharto dari kursi kepresidenan dan menyerahkannya kepada B.J. Habibie, yang semula sebagai Wakil Presiden. Tuntutan adanya perubahan kearah ketatanegaraan yang demokratis tersebut disertai adanya tuntutan perubahan terhadap UUD 1945 sebagai *frame works*

dalam kehidupan kenegaraan. Kurun waktu tersebut kemudian dikenal sebagai awal dari “Era Reformasi”.

B.J. Habibie, yang ketika itu memperoleh pelimpahan kewenangan sebagai pemimpin negara, mempercepat Pemilihan Umum. Majelis Permusyawaratan Rakyat hasil Pemilihan Umum tersebut kemudian melakukan perubahan UUD 1945 secara bertahap sejak tahun 1999 sampai dengan tahun 2002. Perubahan yang secara fundamental terjadi pada perubahan ketiga yang menyangkut kehidupan kenegaraan, yaitu perubahan dalam Pasal 1 UUD 1945.

Pasal yang terdapat dalam Bab Bentuk dan Kedaulatan, yang semula terdiri atas 2 (dua) ayat, berubah menjadi 3 (tiga) ayat yang selengkapnya sebagai berikut¹:

- “(1) *Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan, yang berbentuk Republik*”.
- “(2) *Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar*”.
- “(3) *Negara Indonesia adalah negara hukum*”.

Jimly Asshiddiqie menyatakan bahwa perubahan Pasal 1 tersebut secara umum merupakan perubahan yang sangat prinsipel dan fundamental.² Ayat (1) tidak mengalami perubahan. Artinya, bahwa susunan negara yang berbentuk sebagai negara kesatuan (*unitary state*) dengan bentuk pemerintahan republik dipertahankan, sehingga negara ini lazim dikenal dengan istilah Negara Kesatuan Republik Indonesia (selanjutnya disebut NKRI). Ayat (2), meskipun dalam perspektif rumusannya tidak jauh beranjak dari rumusan yang lama, namun dalam perspektif ketatanegaraan mengalami perubahan sangat substansial. Dikatakan tidak beranjak jauh dari rumusan yang lama karena dalam ayat (2) masih tetap mempertahankan kedaulatan rakyat, yang berarti bahwa di negara ini rakyatlah yang sesungguhnya memegang kedaulatan, memegang kekuasaan tertinggi negara. Namun demikian, dalam perspektif ketatanegaraan, perubahan ayat (2) tersebut secara substantif telah mengubah pilihan sistem ketatanegaraan yang semula menganut “*supremacy of parliament*” menjadi “*supremacy of law*”. Dulu, kedaulatan rakyat itu diserahkan sepenuhnya kepada

¹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 1.

² Jimly Asshiddiqie, *Komentar Atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, h.9.

lembaga negara yang dinamakan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR); kini, kedaulatan rakyat itu dilaksanakan oleh rakyat sendiri, namun pelaksanaannya harus menurut undang-undang dasar sebagai hukum negara yang tertinggi (*the supreme law of the land*). Pengertian pelaksanaan kedaulatan rakyat yang demikian itu diperkuat dengan ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia sebagai negara hukum. Dengan demikian maka perubahan Pasal 1 yang terdapat pada ayat (2) dan ayat (3) secara teoritik dapat dikatakan bahwa Indonesia adalah “*negara demokrasi konstitusional*”, “*negara demokrasi yang berdasarkan hukum*”, atau “*negara hukum yang demokratis*” (*constitutional democratic state*).

Kedaulatan rakyat mengandung pula suatu pengertian yang menjadi dasar penglihatan terhadap negara, sehingga berdasarkan optik kedaulatan rakyat, negara harus dilihat sebagai suatu entitas, suatu organisasi yang diberikan kekuasaan oleh rakyat untuk mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan. Negara adalah instrumen rakyat dalam mencapai tujuan bersama³, yaitu:

- Perlindungan terhadap bangsa dan tumpah darah;
- Kemajuan kesejahteraan umum;
- Kecerdasan kehidupan bangsa; dan
- Keikutsertaan dalam melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berdasarkan pengertian sebagaimana diuraikan di atas, perubahan UUD 1945 menjadikan kedaulatan rakyat tetap pada pemegangnya, tidak lagi diwakili dan dilaksanakan sepenuhnya oleh MPR, seperti ketika dulu dianut sistem ketatanegaraan *supremacy of parliament*. Kedudukan dan hubungan antara negara dan rakyat pun dalam perspektif konstitusional makin jelas. Oleh karena itu, manakala terjadi persoalan konstitusional (*constitutional dispute*) harus tersedia forum adjudikasi. Itulah Mahkamah Konstitusi, yang didesain secara konstitusional untuk menyelesaikan persoalan konstitusional dalam perubahan UUD 1945.

³ Indonesia, *Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*, Alinea Keempat.

Berdasarkan uraian di atas maka makalah ini akan membahas permasalahan:

1. Bagaimana perubahan UUD 1945 mengatur hubungan konstitusional antara negara dan rakyat yang menjadi warga negara?
2. Bagaimana perubahan UUD 1945 membentuk forum adjudikasi guna menyelesaikan sengketa konstitusional (*constitutional dispute*) antara negara dan rakyat?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa konstitusional (*constitutional dispute*) dalam soal kontrak *outsourcing*?

PEMBAHASAN

Konstitusi dan Hubungan Konstitusional

UUD 1945 merupakan konstitusi tertulis, sebagai hukum tertinggi NKRI (*the supreme law of the land*). Sebagai konstitusi tertulis UUD 1945 mengimplementasikan suatu gagasan konstitusionalisme yang pada pokoknya menyatakan bahwa negara sebagai suatu organisasi kekuasaan harus dibatasi dalam menjalankan kekuasaannya supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan (*arbitrary*) oleh negara terhadap rakyat.⁴ Dengan adanya instrumen pembatasan kekuasaan negara dengan hukum itulah suatu negara, dalam perspektif lain, dianggap mengimplementasikan gagasan negara hukum (*the rule of law, rechtsstaat*).

Pembatasan sebagaimana diuraikan di atas berlaku baik bagi negara maupun rakyat, sehingga dengan demikian menjadikan negara dan rakyat, masing-masing harus tunduk kepada hukum. Negara maupun rakyat harus menjunjung tinggi hukum (*supremacy of law*). Ketika terjadi pelanggaran terhadap hukum oleh siapapun, baik oleh rakyat maupun oleh pemegang kekuasaan negara haruslah diselesaikan sesuai dengan ketentuan hukum (*due process of law*) dengan tidak membedakan orang (*equality before the law*)⁵. UUD 1945 sebagai konstitusi yang membatasi kekuasaan negara

⁴ Moh. Mahfud MD, *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia*, Yogyakarta : Liberty, Cetakan Pertama, 1993, h.28-29.

⁵ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta, kerjasama Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dan Pusat Studi Hukum Tata Negara Universitas Indonesia.

harus dibentuk oleh seluruh rakyat yang merupakan pemegang kedaulatan. Mekanisme pembentukan hukum yang dapat melibatkan seluruh rakyat dimaksud adalah mekanisme demokrasi. Dengan demikian maka hukum yang memberikan pembatasan tersebut haruslah hukum yang demokratis. UUD 1945, sebagaimana diuraikan di muka, mengimplementasikan kedua gagasan, negara hukum dan demokrasi sebagaimana diuraikan di muka.

Pengaturan terhadap hubungan konstitusional antara negara dan rakyat atau masyarakat, yang di dalamnya terdapat kepentingan-kepentingan konstitusional sebagai subjek konstitusional, dilakukan, antara lain, dengan menetapkan adanya hak atau kewenangan dan kewajiban konstitusional. Hak merupakan kemanfaatan bagi subjek konstitusional yang terpenuhinya secara efektif terjadi manakala subjek konstitusional lain yang berkewajiban menghormati dan/atau menjalankan kewajiban konstitusionalnya. Tanpa itu hak hanya merupakan ketentuan kosong yang tidak memiliki arti apa-apa. Tidak dijalankannya kewajiban dapat terjadi karena kesengajaan, kelalaian, atau kesalahpahaman, yang pada gilirannya menimbulkan terjadinya sengketa konstitusional. Sengketa konstitusional harus diselesaikan dengan menegakkan hukum dan keadilan konstitusional, sehingga subjek konstitusional yang berkewajiban menghormati dan/atau menunaikan kewajibannya dan subjek hukum yang berhak mendapatkan kemanfaatan dari hak yang dimilikinya.

Mahkamah Konstitusi Sebagai Pengawal Konstitusi

Pengadilan merupakan pilihan forum adjudikasi dan benteng terakhir bagi masyarakat yang beradab dalam penyelesaian sengketa, khususnya terkait dengan persoalan hukum. Sebab, manakala sengketa tidak diselesaikan berarti membiarkan berlangsungnya ketidakadilan dan ketidaktertiban dalam masyarakat secara terus menerus.

Terkait dengan persoalan konstitusional yang juga merupakan persoalan hukum, yaitu hukum tertinggi yang mengatur ketatanegaraan; membiarkan sengketa konstitusional tanpa ada penyelesaian, bukan saja menghambat

tercapainya tujuan bernegara, melainkan dapat pula terjadi hal yang lebih buruk lagi, seperti kesewenang-wenangan (kedhaliman) negara terhadap rakyat, ketidakpatuhan rakyat kepada negara, atau kekacauan (*chaos*) masyarakat. Oleh karena itu, konstitusi menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa konstitusional guna menegakkan hukum dan keadilan dalam kehidupan bernegara. Untuk itu pula perubahan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 menetapkan adanya Mahkamah Konstitusi, “*Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi*”.⁶ Mahkamah Konstitusi dibentuk dalam rangka mengawal konstitusi, atau secara lebih spesifik, mengawal hak dan/atau kewenangan konstitusional (*the guardian of the constitutional rights*)⁷, yang dalam kurun waktu sebelum perubahan UUD 1945 tidak pernah diselesaikan secara hukum melalui mekanisme yudisial, melainkan melalui mekanisme politik, yang lebih mengandalkan mekanisme penyelesaiannya berdasarkan sistem mayoritas (*majority system*), sehingga keadilan dan kebenaran acapkali terabaikan. Berdasarkan perubahan Pasal 24 ayat (2) tersebut, Mahkamah Konstitusi merupakan lembaga negara, pelaku kekuasaan kehakiman yang tugas pokoknya menyelesaikan persoalan konstitusional secara hukum, yaitu dengan menggunakan mekanisme peradilan (*judicial mechanism*) dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan.

Pengertian kekuasaan kehakiman telah pula dirumuskan dalam Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “*Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan*”.⁸ Dengan rumusan perubahan tersebut, dipandang dari perspektif negara sebagai organisasi kekuasaan, kekuasaan kehakiman merupakan cabang utama dari kekuasaan negara, yang disyaratkan harus independen dan imparial, yang tugas pokoknya (*main function*) menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

⁶ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 24 (2).

⁷ Jimly Asshiddiqie, dalam makalah “*Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*”, Bahan ceramah pada Pendidikan Sespati dan Sespim Polri, Bandung, 19 April 2008.

⁸ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 24 (1).

Melalui mekanisme peradilan (*judicial mechanism*) itulah Mahkamah Konstitusi menjalankan perannya sebagai pengawal konstitusi. Mahkamah Konstitusi, sebagaimana dua pelaku kekuasaan kehakiman lainnya, yakni Mahkamah Agung dan pengadilan di bawahnya, adalah pengadilan. Sebagai pengadilan, Mahkamah Konstitusi dalam menyelenggarakan tugas pokoknya menganut asas pasif, dalam pengertian bahwa Mahkamah Konstitusi “*menerima perkara*” tidak aktif “*mencari perkara*”. Dengan demikian maka untuk memperoleh pelayanan Mahkamah Konstitusi, pihak yang merasa dirugikan dalam suatu sengketa konstitusional mesti mengajukan persoalannya kepada Mahkamah Konstitusi sebagai perkara. Setelah suatu perkara diajukan kepadanya maka ketika itulah Mahkamah Konstitusi aktif menyelenggarakan tugas pokoknya, memeriksa perkara melalui mekanisme persidangan dan rapat hakim, untuk kemudian atas dasar-dasar konstitusional mengadili dengan menjatuhkan putusan terhadap perkara yang dimohonkan kepadanya.

Selanjutnya, dalam memberikan elaborasi terhadap ketentuan mengenai Mahkamah Konstitusi, ketentuan dalam Pasal 24 diubah dengan menambahkan Pasal 24C dalam UUD 1945 terdiri atas 6 (enam) ayat. Pasal 24C ayat (1) menyatakan, “*Mahkamah Konstitusi mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum*”. Berdasarkan perubahan tersebut, Mahkamah Konstitusi didesain secara konstitusional sebagai pengadilan satu-satunya dan berkedudukan di Ibukota Negara Republik Indonesia. Artinya, tidak terdapat pengadilan konstitusi yang lain selain Mahkamah Konstitusi, baik dalam pengertian yang sejajar, lebih rendah atau lebih tinggi. Dengan demikian maka Mahkamah Konstitusi mengadili pada tingkat pertama dan tingkat terakhir yang putusannya bersifat final, sehingga putusan tersebut “*memiliki kekuatan hukum mengikat*” sejak selesai putusan diucapkan.⁹ Artinya, terhadap putusan Mahkamah Konstitusi

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 24C dan Indonesia, *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi*, Pasal 2, Pasal 3, Pasal 10, dan Pasal 47.

tidak tersedia upaya hukum, baik berupa banding, kasasi, maupun peninjauan kembali.

Salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 tersebut adalah pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar. Pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar atau yang secara umum dikenal dengan istilah pengujian konstusionalitas undang-undang melalui proses peradilan (*judicial review*) merupakan persoalan utama dan fundamental, karena di dalamnya terdapat persoalan mengenai hak-hak atau kewenangan konstusional berhadapan dengan negara yang diberikan kewenangan oleh konstitusi untuk mengatur (*legislatif power*) dengan memberikan kepada subjek hukum suatu beban tertentu yang mengikat secara hukum, baik perseorangan, kelompok orang, masyarakat hukum, badan hukum, atau lembaga negara yang menjadi adresatnya. Pengaturan dengan menggunakan hukum perundang-undangan demikian dapat saja di dalamnya terjadi pelanggaran terhadap hak asasi atau hak konstusional subjek hukum tersebut, atau terdapat persoalan konstusional lainnya. Karena hukum perundang-undangan pada hakekatnya merupakan hukum artifisial. Hukum yang sengaja dibuat oleh lembaga pembentuk (*legislative power*) dan bersifat *top down*, sehingga selalu terjadi kesenjangan dengan realitas objektifnya. Belum lagi apabila dilihat dari kenyataan bahwa meskipun hukum itu dibentuk oleh lembaga, namun yang menjalankan fungsi lembaga tersebut sebenarnya kan manusia juga yang tidak dapat terlepas dari pandangan-pandangan, cita-cita dan lain sebagainya. Dalam perspektif itulah pengujian konstusionalitas undang-undang memperoleh argumentasinya secara fundamental.¹⁰

Pengujian Konstusionalitas Norma Kontrak *Outsourcing* dan Putusan Mahkamah Konstitusi

Ketenagakerjaan dan dunia usaha merupakan dua hal fundamental dalam pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan

¹⁰ Maruarar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta, Edisi Revisi, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.

pembangunan seluruh masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiel maupun spiritual. Oleh karena itu dalam pembangunan ketenagakerjaan, kedua hal tersebut memiliki kaitan yang sangat erat. *Pertama*, terkait dengan harkat, martabat, serta harga diri tenaga kerja dan *kedua*, terkait pula dengan iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Permasalahan tersebut, dalam perspektif yang lebih luas, memiliki dimensi dan keterkaitan dengan kepentingan antara tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Selain itu, dinamika perkembangan mendasar dalam aspek kehidupan berbangsa dan bernegara sejak era Reformasi yang dimulai tahun 1998 dan perkembangan ketenagakerjaan internasional terkait dengan hak asasi manusia di tempat kerja yang dikenal dengan 8 (delapan) konvensi dasar *International Labour Organization (ILO)* yang telah diratifikasi, memerlukan pengaturan ketenagakerjaan, yang selain dapat menampung kepentingan-kepentingan tenaga kerja dan dunia usaha secara proporsional, juga dapat merespons secara positif perkembangan mutakhir baik secara nasional maupun internasional tersebut.¹¹

Berdasarkan latar belakang pengaturan ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, secara singkat dapat dirumuskan bahwa pengaturan ketenagakerjaan harus bermakna sebagai pembangunan ketenagakerjaan Indonesia yang ditujukan untuk mewujudkan demokrasi di tempat kerja guna mendorong partisipasi optimal tenaga kerja dalam pembangunan nasional.

Dalam rangka mewujudkan demokrasi di tempat kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) telah mengatur beberapa aspek dari ketenagakerjaan, yang salah satunya mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yang terdiri atas 16 (enam) pasal, yaitu Pasal 50 sampai dengan Pasal 66.

Secara garis besar, pasal-pasal tersebut mengatur tentang:

Pertama, terjadinya hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yaitu Pasal 50;

¹¹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Penjelasan Umum I.

- Kedua*, pembagian perjanjian kerja secara lisan dan tertulis. Syarat-syarat perjanjian kerja tertulis, yaitu Pasal 51 sampai dengan Pasal 55;
- Ketiga*, pembagian perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu Pasal 56 ayat (1). Syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu Pasal 56 ayat (2) sampai dengan Pasal 59 dan syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu Pasal 60;
- Keempat*, berakhirnya perjanjian kerja dan akibat hukum terjadinya pengakhiran hubungan oleh salah satu pihak, yaitu Pasal 61 dan Pasal 62;
- Kelima*, syarat-syarat perjanjian lisan PKWTT, yaitu Pasal 63;
- Keenam*, pembagian perjanjian kerja tentang pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja, yaitu Pasal 64;
- Ketujuh*, syarat-syarat perjanjian kerja pemborongan pekerjaan, yaitu Pasal 65; dan
- Kedelapan*, syarat-syarat perjanjian kerja penyedia jasa, yaitu Pasal 66.

Dalam pengaturan tentang hubungan kerja muncul permasalahan dalam UU Ketenagakerjaan, yang salah satunya adalah dalam pengaturan mengenai diperkenankannya perusahaan melakukan kontrak *outsourcing*. Dalam bahasa Indonesia, *outsourcing* diterjemahkan “*alih daya*”. Dalam praktik, *outsourcing* diartikan secara mendasar sebagai “*pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan/atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan*”.¹² Dalam praktik secara umum di dunia, dikenal adanya 2 (dua) tipe *outsourcing*, yaitu “*Business Process Outsourcing*” (BPO) dan “*Labour Supply*”.¹³

Kedua tipe *outsourcing* tersebut terdapat dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan “*penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau*

¹² Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja (An Introduction to Outsourcing)*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008, h.12

¹³ *Ibid*, h.78

penyediaan jasa pekerja/buruh”. Kedua tipe *outsourcing* tersebut dalam perspektif waktu, baik frekuensi maupun durasi dalam perjanjian diperkenalkan adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang masing-masing dapat diperpanjang atau diperbarui sekali atau dua kali, untuk paling lama setahun atau dua tahun. Terkait dengan hal tersebut diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengaturan tersebut maka BPO dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dan *Labour Supply* dapat disamakan dengan penyediaan jasa pekerja. (untuk selanjutnya dipergunakan istilah pekerja)

Mahkamah Konstitusi pernah menerima dan memutus 2 (dua) perkara yang diajukan oleh organisasi aktivis pekerja dan serikat pekerja, yang menurut mereka, kontrak *outsourcing* tersebut bertentangan dengan UUD 1945. Apa pertentangan kontrak *outsourcing* terhadap UUD 1945 menurut mereka dan bagaimana pandangan Mahkamah Konstitusi tentang kontrak kerja *outsourcing* tersebut, berikut ini akan dirunut dari putusan Mahkamah Konstitusi.

1. Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Kasus Posisi

Permohonan pengujian konstitusionalitas UU Ketenagakerjaan dalam perkara ini meliputi seluruh materi muatannya, bahkan juga pengujian dari aspek formalnya. Sepanjang mengenai materi muatan yang terkait dengan kontrak *outsourcing* dalam perkara ini didalilkan bahwa Pasal 64 sampai dengan Pasal UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Pasal-pasal UU Ketenagakerjaan tersebut menyatakan:

Pasal 64

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

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7)

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan

- pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
 - (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal-pasal tersebut menurut para Pemohon bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan:

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, yang diartikan bahwa perekonomian kita didasarkan atas demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, dengan mengutamakan kemakmuran rakyat” .

Pemohon berargumentasi bahwa pengaturan kontrak *outsourcing* dalam pasal-pasal tersebut:

1. menempatkan buruh sebagai faktor produksi semata,
2. dengan mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan di-PHK bila tidak dibutuhkan lagi,
3. merupakan “perbudakan modern” (*modern slavery*), dan
4. mendegradasi nilai pekerja karena menjadikannya sebagai komoditas dagang.

Pasal 64 UU Ketenagakerjaan merupakan ketentuan yang membolehkan kepada perusahaan melakukan kontrak *outsourcing*, yaitu menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana diuraikan di atas. Perjanjian *outsourcing* dimaksud harus dilakukan dalam bentuk perjanjian tertulis.

Pasal 65 mengatur tentang syarat-syarat bagi perjanjian pemborongan pekerjaan. Meskipun dalam pasal tersebut terdiri atas sembilan ayat, namun pada pokoknya mengatur sebagai berikut:

- 1) Perjanjian harus berbentuk tertulis,
- 2) Pekerjaan harus memenuhi syarat:
 - a. pelaksanaannya terpisah dari kegiatan utama;
 - b. perintah terhadap pelaksanaan pekerjaan langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. sebagai pekerjaan penunjang; dan
 - d. tidak menghambat produksi (*core bussiness*).
- 3) Perusahaan pemborong pekerjaan harus berbentuk badan hukum;
- 4) Perusahaan pemborong pekerjaan harus memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja sama dengan perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat pekerjaan (pada poin 2) harus tunduk pada peraturan menteri;
- 6) Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja *outsourcing* diatur dalam perjanjian kerja dalam bentuk tertulis dengan PKWTT; atau dengan PKWT manakala jenis dan sifat atau kegiatannya pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;

- 7) Pelanggaran terhadap syarat-syarat pekerjaan (poin 2) dan keharusan perusahaan berbebtuk badan hukum (poin 3) berakibat hubungan kerja beralih menjadi antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja yang menggunakan PKWTT atau PKWT manakala memenuhi syarat;

Pasal 66 mengatur tentang syarat-syarat bagi perjanjian penyedia tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Pekerja dipekerjakan hanya untuk kegiatan penunjang, bukan kegiatan pokok;
- 2) Perusahaan *outsourcing* harus memenuhi syarat:
 - a. Antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* harus ada hubungan kerja;
 - b. Berupa PKWT atau PKWTT tertulis yang ditandatangani;
 - c. Perusahaan *outsourcing* bertanggung jawab atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang terjadi; dan
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna dan perusahaan *outsourcing* harus dibuat secara tertulis dengan materi yang sesuai dengan undang-undang ini.
- 3) Perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum dan berijin; dan
- 4) Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, kecuali mengenai tanggung jawab (dalam poin 2c) berakibat beralihnya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pengguna.

Sebelum memberikan pandangannya mengenai kontrak *outsourcing*, Mahkamah Konstitusi menjelaskan kerangka pikir konstitusional yang dipergunakan dalam menafsir dan memberikan penilaian konstitusionalitas terhadap materi muatan pengaturan mengenai kontrak *outsourcing* tersebut berdasarkan Pasal 33 UUD 1945 sebagaimana dapat dibaca dalam pertimbangan hukum putusannya, yang pada pokoknya sebagai berikut:

- UUD 1945 sebagai hukum tertinggi negara (*the supreme law of the land*) merupakan kerangka normatif. Implementasinya dalam pembentukan undang-undang haruslah kontekstual. Artinya, harus memperhatikan dinamika lingkungan strategis yang terjadi dalam ruang dan waktu tertentu (*socio-political environment*).¹⁴

¹⁴ Putusan Mahkamah Nomor 12/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 hlm 100 "... menguji UU Ketenagakerjaan ... terhadap UUD 1945 dengan

- Lingkungan strategis ketika pembentukan undang-undang *a quo* adalah keadaan negara pascakrisis, yang untuk pemulihannya memerlukan kerja keras dan investasi. Ketika itu investasi terhambat oleh sistem perundang-undangan yang ada.¹⁵
- Selain itu, pembentukan undang-undang sebagai mekanisme pengintegrasikan kepentingan-kepentingan yang antinomik harus mengkomodifikasi kepentingan-kepentingan subjek hukum yang menjadi adresatnya secara adil dan proporsional.¹⁶
- Kompleksitas permasalahan mengharuskan pembacaan UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan tidak “hitam-putih”.¹⁷

Adapun penafsiran dan penilaian Mahkamah Konstitusi terhadap permohonan pengujian konstitusionalitas ini adalah sebagai berikut:

- Bahwa implementasi norma konstitusional Pasal 33 UUD 1945 terkait dengan ekonomi pasar adalah keharusan adanya campur tangan pemerintah melalui kebijakan dan pengaturan ekonomi pasar (*market economy*) secara proporsional demi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat;
- Pasal 33 UUD 1945 tidak dapat dipahami sebagai penolakan terhadap sistem ekonomi pasar, melainkan mengharuskan negara melakukan campur tangan tatkala mekanisme ekonomi pasar mengalami distorsi;

melakukan penilaian dan penafsiran, harus juga memperhatikan kondisi-kondisi dinamis yang berubah bersama lingkungan strategis yang berkembang dalam perekonomian global, regional, dan nasional serta kecenderungan (trend) dalam hubungan kerja industrial secara internasional yang juga mempengaruhi perekonomian Indonesia, terutama setelah terjadinya krisis ekonomi yang bersifat multi dimensional. Oleh karena itu, ketentuan-ketentuan dalam UUD 1945 serta undang-undang dan peraturan lainnya, mau tidak mau, mendapat pengaruh karena adanya perubahan nilai dan sistem di dunia”

¹⁵ Putusan *Ibid*, hlm 101 “... Menghadapi kompleksitas permasalahan seperti tergambar di atas menyebabkan kita tidak dapat bersikap hitam-putih, melainkan harus menafsirkan hukum dan konstitusi di bidang ekonomi secara lebih dinamis dan kontekstual. Mahkamah berpendapat bahwa dalam ekonomi pasar, campur tangan pemerintah melalui kebijakan dan pengaturan ekonomi pasar (*market economy*) harus dilakukan seproporsional mungkin, sehingga cita-cita yang terkandung dalam Pasal 33 UUD 1945 tetap menjadi filosofi dan sistem norma dalam UUD sebagai *the supreme law of the land*, dari mana akan mengalir serangkaian aturan kebijakan yang serasi bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.”

¹⁶ Putusan *Ibid*, hlm 108 “... UUD 1945 adalah juga merupakan cita-cita dan arah serta dasar kebijakan yang bersifat normatif, sehingga apabila menilai perlindungan dan peran negara sebagai pelindung ... bahwa UU *a quo* harus merujuk kepada UUD 1945 yang artinya memperhitungkan pula keseimbangan berbagai kepentingan, khususnya kepentingan buruh dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar. Kepentingan pengusaha harus diakomodasi karena ketiadaan investasi justru akan menyebabkan berkurangnya lapangan kerja dan bertambahnya pengangguran yang pada gilirannya justru akan merugikan pihak buruh sendiri. Dalam kaitan ini Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 33 UUD 1945 tidak dapat dipahami sepenuhnya sebagai penolakan terhadap sistem ekonomi pasar, yang berarti mengharuskan negara melakukan campur tangan tatkala mekanisme ekonomi pasar mengalami distorsi”.

¹⁷ Putusan *Ibid* hlm 110, “... hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64-65 undang-undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum ...”.

- Pasal 64-65 undang-undang *a quo* telah cukup memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja terkait dengan hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain sebagaimana pada perusahaan pemberi pekerjaan;

2. Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 Tanggal 17 Januari 2011 Kasus Posisi

Permohonan pengujian konstitusionalitas dalam perkara ini mengenai Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003. Pasal-pasal tersebut sama dengan sebagian permohonan yang telah dipertimbangkan Mahkamah Konstitusi sebagaimana diuraikan di atas kecuali Pasal 59. Namun demikian, “batu uji konstitusionalitas” yang dipergunakan lebih banyak, yaitu, selain Pasal 33 ayat (1), dipergunakan pula Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu pasal-pasal yang dimohonkan pengujian dalam perkara ini, selain Pasal 59, tidak akan dikutip dan diuraikan lagi. Adapapun Pasal 59 tersebut selengkapnya menyatakan:

Pasal 59

- (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :*
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (3) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
- (4) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya*

boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal-pasal tersebut menurut para Pemohon bertentangan dengan

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”,

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”,

Pasal 33 ayat (1) UUD 1945

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, yang diartikan bahwa perekonomian kita didasarkan atas demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, dengan mengutamakan kemakmuran rakyat”.

Permohonan tersebut didasarkan pada argumentasi bahwa dalam ketentuan kontrak *outsourcing* terdapat hal-hal sebagai berikut:

- Penekanan efisiensi secara berlebihan dalam rangka peningkatan investasi dengan upah murah berakibat hilangnya keamanan kerja (*job security*);

- Status sebagai buruh kontrak menghilangkan hak-hak, tunjangan kerja, jaminan kerja dan jaminan sosial, yang dinikmati pekerja tetap;
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menjadikan buruh dipandang sebagai komoditas perdagangan pasar kerja, sehingga bertentangan dengan UUD 1945, yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan layak dalam Pasal 27 ayat (2) dan hak bekerja dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dalam Pasal 28D ayat (2); dan
- Bertentangan dengan UUD 1945, yaitu demokrasi ekonomi dalam Pasal 33 ayat (1).

UU Ketenagakerjaan Pasal 59 mengatur tentang syarat-syarat bagi PKWT yang merupakan kelanjutan dari pengaturan dalam Pasal 56 yang memungkinkan dibuatnya PKWT dan PKWTT yang kemudian diikuti dengan ketentuan mengenai syarat-syaratnya. Syarat PKWT yang diatur dalam Pasal 59 ialah mengenai jenis dan sifat pekerjaan, larangan, perpanjangan, pembaruan, dan akibat pelanggaran terhadap syarat-syarat. Secara lebih rinci syarat-syarat PKWT dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) jenis dan sifat pekerjaan yang dapat menjadi objek adalah yang selesai dalam waktu tertentu: paling lama 3 (tiga) tahun, bersifat musiman, dan sebagai produk baru atau penajakan;
- 2) larangan untuk pekerjaan tetap;
- 3) dapat diperpanjang atau diperbarui: perpanjangan diberitahukan secara tertulis paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhir; manakala akan diperbarui dilakukan 30 (tiga puluh) hari setelah berakhir dan hanya untuk 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- 4) pelanggaran terhadap: sifat dan jenis pekerjaan, larangan, frekuensi dan durasi,

Dalam permohonan ini, kontrak kerja *outsourcing* dikaitkan dengan waktu, sehingga dikenal adanya PKWT dan PKWTT. Pemohon mempersoalkan kontrak *outsourcing* berdasarkan PKWT, sehingga terdapat 2 (dua)

permasalahan hukum terkait dengan 2 (dua) tipe kontrak *outsourcing* tersebut:

1. Apakah hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *Outsourcing* pemborongan pekerjaan berdasarkan PKWT bertentangan dengan pasal-pasal UUD 1945 tersebut?
2. Apakah hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *Outsourcing* penyediaan tenaga kerja berdasarkan PKWT bertentangan dengan pasal-pasal UUD 1945 tersebut?

Dalam menjawab permasalahan tersebut Penulis memberikan pendapat sebagai berikut:

Untuk permasalahan pertama

- Syarat-syarat objektif dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* pemborongan pekerjaan berdasarkan PKWT yang ditentukan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan adalah wajar, karena jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Wajar oleh karena bagi pengusaha tidak mungkin untuk terus-menerus membayar pekerja ketika pekerjaannya telah selesai dilakukan.
- Ketentuan syarat mengenai “*jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu*” dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan memang harus diakui sangat rentan terjadi pelanggaran oleh pengusaha. Terkait dengan ini pemerintah memegang peranan yang penting untuk mengawasinya untuk memastikan syarat dimaksud dilaksanakan secara efektif. Manakala terjadi pelanggaran, sudah sepatutnya diberikan sanksi.
- Berdasarkan uraian tersebut di atas maka sekiranya dalam praktik terjadi pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana didalilkan oleh Pemohon dalam permohonannya, hal demikian adalah merupakan persoalan implementasi norma yang menjadi kewenangan pengadilan lain, bukan persoalan konstitusionalitas norma yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi.

Untuk permasalahan kedua

- Pasal 65 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan *outsourcing* sekurang-kurangnya harus sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila tidak memenuhi syarat yang ditentukan, dipekerjakan pada pekerjaan yang tetap atau perusahaan *outsourcing* bukan badan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* demi hukum beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.

Dengan merujuk pada pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003 dan memperhatikan keseimbangan yang perlu dan selaras dalam memberikan perlindungan terhadap pengusaha, pekerja, dan masyarakat maka pengaturan tersebut sudah tepat, sehingga tidak merugikan hak konstitusional pekerja atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan hak untuk bekerja dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang layak [vide Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D (2) UUD 1945].¹⁸

- Bagaimana dengan jaminan kepastian hukum yang adil dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan Pasal 65 dan dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan pada kenyataan praktiknya, karena sering berganti-gantinya perusahaan *outsourcing* untuk suatu pekerjaan yang sama. Ketika itu tidak ada kepastian bagi pekerja dipekerjakan lagi atau kalau pun dipekerjakan, berlaku ketentuan sebagai pekerja yang baru. Hal demikian ini sangat berpengaruh bagi hak-hak pekerja yang terkait dengan masa kerja, sehingga merugikan. Terkait dengan kasus ini Mahkamah memberikan pandangan:

¹⁸ Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 Tanggal 17 Januari 2011, hlm 41 "Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia maka perlindungan hak-hak buruh sesuai aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan modern slavery dalam proses produksi"

- Prinsipnya, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-hak konstitusionalnya. Karena itu harus ada jaminan kepastian bahwa hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* yang melindungi pekerja dan pengusaha tidak menyalahgunakan kontrak *outsourcing*. Untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja tersebut diatas tidak cukup hanya dengan PKWT saja karena kedudukan atau posisi tawar (*bargaining position*) pekerja lemah sebagai akibat *oversupply* tenaga kerja¹⁹
- Solusinya, Mahkamah Konstitusi memberikan 2 (dua) model perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja yaitu :
 1. mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *Outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk PKWTT, atau
 2. menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja dengan *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE).²⁰
- Berdasarkan prinsip dan solusi tersebut Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*). Artinya bertentangan dengan UUD 1945 manakala “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”.²¹

¹⁹ *Ibid* h. 43

²⁰ *Ibid* h. 44

²¹ *Ibid* h. 46-47

KESIMPULAN

1. Perubahan UUD 1945 dengan mengimplementasikan prinsip negara hukum demokratis (*constitutional democratic state*) telah menentukan adanya hubungan konstitusional antara negara dan rakyat yang menjadi warga berupa hak dan kewajiban konstitusional secara bertimbang balik;
2. Perubahan UUD 1945 telah membentuk forum adjudikasi guna menyelesaikan sengketa konstitusional (*constitutional dispute*) yang terjadi terkait dengan hak dan kewajiban konstitusional, baik antar organ penyelenggara negara maupun antara negara dan rakyat, melalui mekanisme hukum (peradilan konstitusional), Mahkamah Konstitusi;
3. Penyelesaian sengketa konstitusional (*constitutional dispute*) melalui pengujian konstitusionalitas norma dalam pengaturan kontrak *outsourcing* UU Ketenagakerjaan di Mahkamah Konstitusi, untuk kasus PKWT dengan putusan yang menyatakan “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan bertentangan secara konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asshiddiqie Jimly, 2009, *Komentar Atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asshiddiqie Jimly, 2004, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta, Kerjasama Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dan Pusat Studi Hukum Tata Negara Universitas Indonesia.
- Herawati, Rina, 2010, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Pusat Analisis Sosial AKATIGA, Bandung.
- MD., Moh. Mahfud, 1993. *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Liberty.
- Priambada, Komang dan Maharta, Agus Eka, 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Cetakan I, Alihdaya Media Network, Jakarta.
- Schwartz, Bernard, 1993, *A History of the Sumpreme Court*, Oxford University Press. New York.
- Siahaan Maruarar, 2006, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta, Edisi Revisi, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Tjandraningsih, Indrasari dan Herawati, Rina dan Suhadmadi, 2010, *Diskriminatif dan Eksploitasi Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh Di Sektor Industri Metal di Indonesia*, AKATIGA-FSPMI-FES.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi

YURISPRUDENSI

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Tanggal 17 Januari 2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004

MAKALAH

Asshiddiqie Jimly, dalam makalah “*Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*”, Bahan ceramah pada Pendidikan Sespati dan Sespim Polri, Bandung, 19 April 2008.