

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI
OUTSOURCING PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 27/PUU-IX/2011 DI PT KARYA KINASIH ANUGERAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

OLEH:

HAMID MUSTOFA
NIM. 09380060

PEMBIMBING :

Drs. H. Syafaul Mudawam, MA., MM

**MUAMALAT
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI
OUTSOURCING PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 27/PUU-IX/2011 DI PT KARYA KINASIH ANUGERAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

OLEH:

**HAMID MUSTOFA
NIM. 09380060**

PEMBIMBING :

Drs. H. Syafaul Mudawam, MA., MM

**MUAMALAT
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013**

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hamid Mustofa
NIM : 09380060
Jurusan : Muamalat
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 10 Juni 2013 M
01 Sya'ban 1434 H

Yang menyatakan,



Hamid Mustofa
NIM. 09380060

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Saudara Hamid Mustofa

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:\

Nama : Hamid Mustofa
NIM : 09380060
Judul : **"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi *Outsourcing*
Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU
IX/2011 di PT Karya Kinasih Anugerah"**

Sudah dapat diajukan kepada jurusan Mu'amalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 17 Juni 2013 M
08 Sya'ban 1434 H

Pembimbing



Drs. H. Syafaul Mudawam, MA., MM
NIP. 19621004 198903 1 003



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/K.MU-SKR/PP.00.9/ 049 /2013

Skripsi/ Tugas Akhir dengan judul :

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 di PT Karya Kinasih Anugerah.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :
Nama : Hamid Mustofa
NIM : 09380060
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 24 Juni 2013/15 Sya'ban 1434 H
Nilai Munaqasyah : A

dan dinyatakan telah diterima oleh Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Penguji I

Drs. H. Syafaul Mudawam, MA., MM

NIP. 19621004 198903 1 003

Penguji II

Dr. H. Hamim Ilyas, M.Ag

NIP. 19610401 198803 1 002

Penguji III

Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag

NIP. 19760920 200501 1 002

Yogyakarta, 24 Juni 2013

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah dan Hukum

Dekan



Noorhaidi, MA., M. Phil., Ph.D.

NIP. 19711207 199503 1 002

MOTTO

Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka anda
telah berbuat baik kepada diri sendiri

“ Benyamin Franklin”

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik
untuk hari tua

Aristoteles

PERSEMBAHAN

*Semua yang kudapat selama ini
hanya karena Ridha & Do'a Restu-Mu
Dari orang-orang yang selalu mencintai dan menyanyangiku,
Maka dengan segala kerendahan hati,
Kupersembahkan ... Karya Ini,*

Kepada:

*Kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta,
karena cinta dan kasih sayang kalianlah, aku bisa menjadi manusia yang
bermanfaat.*

*Keluarga dan saudara-saudaraku,
Hanya dengan do'a dan ketulusan kalianlah,
aku bisa bertahan hingga akhir perjuangan ini.*

*Kepada sahabat dan seluruh teman-temanku,
Hanya dengan motivasi dan dukungan kalianlah aku bisa terus
semangat.*

*Serta, sosok wanita yang selalu menjadi peneman setia di saat sepi,
pengingat di saat lupa, engkau adalah embun penyejuk dan pembawa
pelita cahaya di hati, aku memanggilnya Winda Wikantantri*

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله رب العلمين أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمد
أعبده ورسوله .اللهم صل على محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد

Puji syukur dihaturkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan nikmat Iman dan Islam, yang telah memberi sinar cahaya yang terhias hidayah serta taufiq-Nya yang mengantarkan penyusun ke puncak perjalanan panjang “*ritual akademik*”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa manusia dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Semoga kesejahteraan senantiasa menyelimuti keluarga dan sahabat Nabi beserta seluruh umat Islam.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir yang diberikan oleh fakultas Syari’ah dan Hukum, juga merupakan sebagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh penyusun guna memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang Hukum Islam pada Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini berkat limpahan rahmat Allah SWT kepada penyusun dengan perantara beberapa pihak yang telah membantu, untuk itu penyusun menyampaikan ungkapan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Wakhid S.Pd.I dan Ibunda Suwarni Ama.Pd yang selalu memberikan doa dan berjuang penuh keikhlasan demi pendidikanku, sehingga dapat kuraih apa yang ku cita-citakan.
2. Kedua kakakku Mas Topek, Mas Hamdan yang selalu memberikan semangat untuk membahagiakan dan menjadi kebanggaan orang tua.
3. Kepada Mbah Uti yang tak lelah memberikan petuah-petuah nya dan do'a-do'a, sehingga dapat menjadi metivasi bagi penulis untuk berbuat lebih baik.
4. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'arie, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Noorhaidi, S.Ag., M.A., M., Phil., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Beserta para staf-stafnya dan karyawannya.
6. Bapak Abdul Mujib, S. Ag., M. Ag., dan Bapak Abdul Mughits, S. Ag., M.Ag., selaku ketua dan sekretaris jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang selalu memberikan masuk-masukannya demi perbaikan penulis.
7. Bapak Drs. H. Syafaul Mudawam, MA., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran serta meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Lutfi dan Ibu Tatik selaku petugas TU Muamalat yang sabar dan baik hati serta segala kemudahan yang diberikan dalam penggunaan fasilitas perkuliahan dan administrasi Fakultas.
9. PT Karya Kinasih Anugerah, Ibu Endang selaku pimpinan perusahaan yang telah berkenan menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini, Ibu Nur Endah kepala bagian operasional yang dengan senang hati memberikan data yang diperlukan penulis dalam penyusunan skripsi ini, pekerja Cleaning Service yang ada di PT Karya Kinasih Anugerah, Bpk. Sendang Samiadji, Bapak. Slamet, Mas Subiyanto, Bapak Dalyono, Bapak Budi Pracoyo, Ibu Mawarti, Bapak Ngadiran yang telah berkenan menjadi responden penulis.
10. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi propinsi DIY, Bapak Slamet, Bapak Sulis dengan wewenang beliau telah membantu penulis mendapatkan objek penelitian.
11. Ibu Cipti, selaku wakil kepala sekolah bagian rumah tangga SMA Bopkri 1 yang telah berkenan memberikan informasi terkait penyusunan skripsi ini.
12. Bapak Pracono Aji., S.H dan Bapak Azwan ., S.H yang dengan senang hati menjadi teman sharing sekaligus memberikan inspirasi ketika penulis mengalami kesulitan dalam penyusunan skripsi ini. Kepada Bapak Aji dan Bapak Azwan semoga selalu diberikan kesehatan.

13. Kepada teman-teman Bhineka. FC, Angga, Nova, Wawa, Yusron, Imdad, Syaiful dan Imam yang selalu mengajak untuk bersemangat dalam melatih mental dan fisik di lapangan.
14. Teman – teman diskusi Laskap, Mas Wildan, Mas Didik, Mas Eka, Mas Wiwid, Mbak Hanif, Mbak Khulwah, Mas Irsat, Mas Putra, dan Kak Tohari. Semoga dapat meneruskan cita-cita Laskap dalam kehidupan kita.
15. Teman-teman jurusan Muamalat, Bang Ilham, Nisa, Titi, Yenisa, terimakasih atas kebersamaan dan bantuan serta dukungannya kalian selama ini.
16. Teman-teman Club “Krapyak Wetan”, Bang Toni, Bong Ajeng, Bang Teguh, Om Syamsul, Khasani. Dengan kalian memberi arti tentang kebersamaan.
17. Winda Wikantantri yang selalu menjadi penyejuk di dalam hati, penenang di kala gundah, peneman di saat sepi. Semoga apa yang kita rencanakan dapat terwujud
18. Om Faisal Bisri dan om Faizal Muslim terimakasih atas buku-bukunya. Sungguh sangat membantu.
19. Para dosen Fakultas Syari’ah dan Hukum, terimakasih atas ilmu yang diajarkan. Semoga menjadi amal bapak-ibu, Allah pemberi balasan terbaik untuk kita.
20. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terima kasih atas segala kebaikan yang selama ini kalian berikan, semoga Allah SWT membalas semuanya, Amin.

Pada akhirnya penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan, karena itu kritik serta saran yang membangun sangat penyusun harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak dan bagi penyusun khususnya serta bagi seluruh umat Islam di dunia, dan menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam perkembangan Hukum Islam. Amiin.

Yogyakarta, 03 Juni 2013 M

24 Rajab 1434 H

Penyusun,



Hamid Mustofa
NIM, 09380060

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alîf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bâ'	b	be
ت	Tâ'	t	te
ث	Sâ'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jîm	j	je
ح	Hâ'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khâ'	kh	ka dan ha
د	Dâl	d	de
ذ	Zâl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Râ'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sâd	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dâd	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	tâ'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	zâ'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fâ'	f	ef
ق	qâf	q	qi
ك	kâf	k	ka

ل	lâm	l	`el
م	mîm	m	`em
ن	nûn	n	`en
و	wâwû	w	w
هـ	hâ'	'	ha
ي	hamzah	Y	apostrof
	yâ'		ye

B. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعددة عدة	ditulis ditulis	Muta'addidah 'iddah
---------------	--------------------	------------------------

C. Ta' marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة علة	ditulis ditulis	Hikmah 'illah
-------------	--------------------	------------------

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	Karāmah al-auliā'
----------------	---------	-------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	ditulis	Zakāh al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal pendek

فَعْلَ	fathah	ditulis	A
فَعْلَ		ditulis	fa'ala
كَسْرَ	kasrah	ditulis	i
كَسْرَ		ditulis	žukira
دَمَمَ	dammah	ditulis	u
دَمَمَ		ditulis	yažhabu

E. Vokal panjang

1	Fathah + alif جَاهِلِيَّة	ditulis	Ā
		ditulis	jāhiliyyah
2	fathah + ya' mati تَنْسَى	ditulis	ā
		ditulis	tansā
3	kasrah + ya' mati كَرِيم	ditulis	ī
		ditulis	karīm
4	dammah + wawu mati فُرُوض	ditulis	ū
		ditulis	furūḍ

F. Vokal rangkap

1	Fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	ditulis	Ai
		ditulis	bainakum
2	fathah + wawu mati قَوْل	ditulis	au
		ditulis	qaul

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ أَعَدْتُمْ لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis ditulis ditulis	A'antum U'iddat La'in syakartum
---	-------------------------------	---------------------------------------

Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf “l”.

الْقُرْآنُ الْقِيَاسُ	ditulis ditulis	Al-Qur'ān Al-Qiyās
--------------------------	--------------------	-----------------------

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السَّمَاءُ الشَّمْسُ	ditulis ditulis	As-Samā' Asy-Syams
-------------------------	--------------------	-----------------------

H. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذَوِي الْفُرُوضِ أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis ditulis	Ẓawī al-furūd Ahl as-Sunnah
---------------------------------------	--------------------	--------------------------------

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Halaman Persetujuan Skripsi	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	xii
Daftar Isi	xvi
Abstrak Penelitian.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Telaah Pustaka.....	10
E. Kerangka Teoritik	12
F. Metode Penelitian.....	18
G. Sistematika Pembahasan	24
BAB II HUKUM KETENAGAKERJAAN ISLAM	26
A. Perjanjian Kerja.....	26

B. Pengupahan	36
C. Jaminan Sosial dalam Islam	44
D. Waktu Istirahat Kerja	49
E. Pengakuan Masa Kerja.....	51
BAB III DESKRIPDI UMUM PERUSAHAAN <i>OUTSOURCING</i>.	53
A. Sekilas Tentang Outsorcing	53
B. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
C. Perjanjian Kerja.....	64
D. Aturan Menurut Menejemen Perusahaan.....	65
E. Hak-Hak Pekerja <i>Outsourcing</i> di Perusahaan	66
F. Pengalaman Kerja	69
G. Outsorcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi.....	70
BAB IV PEMBAHASAN.....	71
A. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja PT Karya Kinasih Anugerah Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi	71
B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Pekerja <i>Outsourcing</i> Pasca Putusan Mahkamah Kontitusi di PT Karya Kinasih Anugerah.....	82
BAB VI PENUTUP	109
A. Kesimpulan	109

B. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	118
LAMPIRAN I : Terjemahan	
LAMPIRAN II : Biografi Ulama	
LAMPIRAN III : Curriculum Vitae	
LAMPIRAN IV : Surat-Surat Ijin Penelitian	
LAMPIRAN V : Pedoman Wawancara	
LAMPIRAN VI : Berita Acara Wawancara	
LAMPIRAN VII : Hasil Wawancara	
LAMPIRAN VIII : Jam Kerja dan Hak Cuti Pekerja	
LAMPIRAN IX : Surat Kontrak Pekerja	
LAMPIRAN X : Kontrak Pengguna/ User	
LAMPIRAN XI : Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27 PUU-IX/2011	
LAMPIRAN XII : Surat Edaran Kemenakertrans No. B.31/PHIJSK/I/2012	
LAMPIRAN XIII : Permenakertrans No.19 tahun 2012	

ABSTRAK

TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG IMPLEMENTASI *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011 DI PT KARYA KINASIH ANUGERAH

Hamid Mustofa

Prodi Muamalat Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Terdapat kesenjangan antara pengusaha dan pekerja *outsourcing* tentang paradigma bisnis, sehingga memunculkan berbagai masalah sosial. Pemerintah berusaha menengahi dengan mengeluarkan Permenakertras nomor 19 tahun 2012 sebagai aturan pelaksana dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/ PUU-IX/ 2011. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pelaksanaan *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/ PUU-IX/ 2011 yang ditinjau menurut Hukum Islam. Informan pada penelitian ini adalah Pengawas Undang-undang Ketenagakerjaan, pemimpin perusahaan dan pekerja di PT Karya Kinasih Anugerah.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan normatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan kepustakaan. Analisis data yang digunakan adalah dengan metode induktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi sistem *Outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 27/ PUU-IX/ 2011 di PT. Karya Kinasih Anugerah tidak sesuai dengan aturan hukum positif Indonesia karena dirasa akan memberatkan salah satu pihak subjek *Outsourcing*. PT Karya Kinasih Anugerah Meskipun begitu, menggunakan sistem *Outsourcing* yang sesuai dengan Hukum Islam yang justru memberikan kemaslahatan bagi semua pihak subjek *Outsourcing*.

Kata Kunci: Hukum Islam, *Outsourcing*, Putusan Mahkamah Konstitusi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan yang selama ini menjadi polemik belum terselesaikan bahkan setiap tahun adanya sebuah tuntutan dari pekerja tentang keadilan dan kesejahteraan. Bulan Februari 2013 Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia di Jakarta mengerahkan 135.000 buruh melakukan aksi demo menyambut hari Buruh Sedunia. Sekaligus mereka menuntut kesejahteraan buruh lebih diperhatikan, selain itu dalamuntutannya buruh juga menuntut agar dihapuskan sistem *outsourcing* yang dinilai sebagai sistem yang merugikan buruh.¹

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/ pengerah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/ mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan

¹ Didik Purwanto, “Buruh Akan Demo Tolak Upah Murah ,” *bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/04/26/11011484/135.000.Buruh.Akan.Tolak.Upah.Murah*. diakses tanggal 20 Mei 2013

buruh/pekerja yang dipekerjakan² *Outsourcing* terbagi atas dua suku kata: *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.³

Dalam Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing*. Akan tetapi praktek *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dikenal dalam 2 bentuk, yaitu pemborongan dan penyediaan pekerja / buruh sebagaimana diatur dalam pasal 64, pasal 65, dan pasal 66, sedangkan *outsourcing* secara implisit disebutkan dalam pasal 64, berikut isinya :

*“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”*⁴

Memperkerjakan karyawan dengan *outsourcing* dalam dinamika dunia kerja nampaknya sedang menjadi *trend* atau model bagi pemilik

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2009) hlm. 187

³ Adrian Sutedi. *Hukum Perburuan* (,Jakarta : Sinar Grafika, 2009) hlm.220

⁴ Undang-Undang no.13 tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*

usaha, atau pemimpin perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja maka perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, melakukan seleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.. Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing*, dan lain-lain yang sepatutnya menjadi beban majikan. Karena bagi pengusaha hal ini merupakan dampak globalisasi yang menuntut efisiensi, kecepatan dan keandalan.⁵

Tuntutan penghapusan sistem kerja *outsourcing* dari pihak buruh, mendapat perlawanan yang keras dari pengusaha. Muncullah dilema pengaturan *outsourcing*. Bagi buruh *outsourcing* adalah sumber kegelisahan sosial. *Outsourcing* dianggap sebagai sumber diskriminasi pemberian hak (terhadap pekerja tetap) yang menjadi sumber utama hambatan mencapai kesejahteraan, selain itu pekerja tidak ada jaminan kelangsungan kerja, sehingga pekerja menjadi gelisah mendekati kontrak habis, akan diperpanjang atau tidak. Bagi pengusaha, *outsourcing* adalah suatu sistem kerja yang sangat menguntungkan untuk mencapai efisiensi guna

⁵ Fatih Zam, "*Outsourcing, Pekerja Benci, Dicinta Industri (Bagian 1)*" mizanmag.com/bisnis/outsourcing-pekerja-benci-dicinta-industri-bagian-1.html akses tanggal 20 Mei 2013

peningkatan produktivitas. Bagi pemerintah, *outsourcing* merupakan salah satu solusi guna mengatasi tingkat pengangguran dan pemikat investasi.

Perbedaan paradigma pemikiran antara pekerja dan pengusaha memang tidak bisa disatukan sehingga diperlukan peran pemerintah untuk mendamaikan paradigma pemikiran antara keduanya karena dapat mengganggu stabilitas kehidupan ekonomi Negara, dalam hal ini Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan No.27/ PUU- IX/ 2011 mengenai permohonan *Yudisial Riview* yang diajukan oleh Didik Suprijadi yang bertindak atas nama LSM AP2MLI (Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik Indonesia). Hal ini dikarenakan ketidakpuasan dengan sistem *outsourcing* yang ada. Dalam amar putusannya Mahkamah kontitusi menyatakan :

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
2. Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam 47 perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
3. Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

4. *Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;*
5. *Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;*⁶

Kemudian pemerintah lewat Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan surat edaran No. B.31/PHIJSK/I/2012 sebagai penafsiran putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, sebagai berikut :⁷

1. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang diatur dalam pasal 59 UU No. 13/2003/Ketenagakerjaan tetap berlaku*
2. *Dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui Perjanjian Pemborongan Pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 UU No. 13/2003/Ketenagakerjaan, maka :*
 - a. *Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pekerjaan lain, atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh dengan pekerja/buruhnya harus*

⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011

⁷ Surat Edaran Kemenakertrans No. B.31/PHIJSK/I/2012

didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

- b. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);*
- c. Dengan adanya putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 tersebut, serta dengan mempertimbangkan keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya putusan MK ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.*

Kemudian sebagai aturan pelaksana *outsourcing* yang baru terbitlah Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pembentukan hukum tidaklah dimaksudkan kecuali untuk mewujudkan kemaslahatan orang banyak. Artinya mendatangkan keuntungan bagi mereka yang terlibat di dalam sistem hukum baru tersebut dan juga menghilangkan keberatan dari mereka karena sesungguhnya kemaslahatan tidak terbatas bagian-bagiannya ,kemaslahatan itu terus – menerus muncul yang baru bersama terjadinya

pembaharuan pada situasi dan kondisi manusia dan berkembang akibat perbedaan lingkungan⁸.

Dalam kaidah fikih disebutkan :⁹

جلب المصالح ودفع المفاسد

Adapun sebagian kemaslahatan dunia dan kemafsadatan dunia dapat diketahui dengan akal sehat, dengan pengalaman dan kebiasaan-kebiasaan manusia. Sedangkan kemaslahatan dunia dan akhirat serta kemafsadatan dunia dan akhirat tidak bisa diketahui kecuali dengan syariah, yaitu melalui dalil syara' baik Al-Qur'an, As-Sunnah, Ijma', yang diakui (Mu'tabar) dan istislah yang sahih (akurat)¹⁰

Putusan ini diharapkan akan membawa perubahan terhadap dunia ketenagakerjaan Indonesia terutama sistem outsourcing dan terjadinya suatu kemaslahatan. Untuk mengetahui tentang Implementasi pasca putusan tersebut penulis mencoba melihat kepada sebuah objek penelitian. Dalam hal ini penulis mengambil objek penelitian di PT Karya Kinasih Anugerah yang merupakan Perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang jasa kebersihan (*Cleaning Service*). Hal ini dikarenakan PT Karya Kinasih Anugerah secara

⁸ Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, alih bahasa Moh. Zuhri dan Ahmad Qarib, cet. I (Semarang : Dina Utama, 1994), hlm. 116

⁹ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih*, cet. Ke-3 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 8

¹⁰ *Ibid.* hlm 29

Yuridis telah mempunyai ijin usaha secara legal dengan mendaftarkan di Disnakertrans DIY, sehingga menurut penulis PT Karya Kinasih dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Masalah perjanjian tenaga kerja dalam Islam diatur dalam *ijarah* (perjanjian sewa-menyewa). Karena adanya sebuah manfaat yang diambil yaitu jasa/ tenaga dan imbalan yang harus diberikan oleh pemberi kerja. Mengetahui *ijarah* menjadi penting karena menyangkut timbulnya hak dan kewajiban seseorang yang melakukan perjanjian *ijarah*. Hak dan kewajiban yang dimaksud adalah sebagai majikan dan pekerja.

Islam menganggap hubungan antara majikan dan pekerja tidak hanya sebatas hubungan kerja semata. Tetapi lebih dari itu, ada hubungan persaudaraan dan nilai kemanusiaan di dalamnya. Hal ini dapat dilihat dalam hadits Rasulullah saw yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Rasulullah SAW bersabda: ¹¹

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Kita sebagai seorang muslim tentu meyakini bahwa agama Islam adalah agama yang diturunkan sebagai petunjuk dalam kehidupan. Meski Al Quran dan Hadist turun ribuan tahun yang lalu tentu kita meyakini akan kebenarannya. Ketenagakerjaan Islam perlu diketahui oleh para pengusaha

¹¹ Abu Abdullah Muhammad bin Ibnu Majjah, *Sunan Ibnu Majjah*, alih bahasa Abdullah, Juz ke-2 (Semarang : CV Asy-Syifa', 1993), hlm. 250. Hadist nomor 2443, "*bab upah pekerja*". Hadist dari Al-'Abbas bin Al-Walid Ad-Dimasyqiyy dari Wahb bin Sa'id bin 'Athiyah As-Slam dari Abdullah bin 'Umar

muslim sehingga ketika ada masalah mencoba melihat dari hukum Islam (Al Quran dan Hadis) agar nantinya selain mendapat kebahagiaan dunia juga sebagai nilai ibadah karena datang dari Allah SWT.

B. Pokok Masalah

1. Bagaimana Implementasi sistem *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor . 27 / PUU-IX / 2012 di PT Karya Kinasih Anugerah?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Implementasi sistem *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor . 27 / PUU-IX / 2012 di PT Karya Kinasih Anugerah?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan
 - a. Penulis mengetahui pengaturan pelaksanaan *Outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011
 - b. Penulis mengetahui pengaturan pelaksanaan *Outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/ PUU – IX / 2011 yang ditinjau menurut Hukum Islam
2. Kegunaan

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif dalam upaya memecahkan masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia terutama masalah *outsourcing*
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran dalam khasanah intelektual bagi Civitas akademika UIN Sunan Kalijaga khususnya jurusan Muamalat.

D. Telaah Pustaka

Kajian tentang pelaksanaan kerja telah banyak dilakukan oleh para penulis maupun peneliti terdahulu. Diantaranya skripsi Umi Khoiriyyah tentang “Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam” skripsi tersebut hanya dibahas tentang perjanjian kerja antara karyawan dan pihak pengelola perusahaan dalam perpektif hukum Islam.¹²

Moh. Hasyim Muhsoni “Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak *Outsourcing* di Indonesia (Studi Perspektif Hukum Islam).” Dalam skripsi ini dibahas tentang berbagai permasalahan Implementasi yang ada dalam sistem outsourcing misalkan uang pesangon yang tidak sesuai, tentang penyimpangan terhadap macam pekerjaan yang

¹² Umi Khoiriyyah, “Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam”, Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2001

dioutsoursekan dan terjadinya inkonsisten antara Undang-Undang yang satu dengan yang lain.¹³

Ratminto “*Outsourcing Dan Implementasinya di Indonesia (Studi Komparatif Antara UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*”. Dalam skripsi ini hanya dibahas tentang perbandingan pengaturan Ketenagakerjaan yang diatur dalam hukum positif yaitu Undang-Undang No 13 tahun 2003 dengan hukum Islam, misalkan tentang akad, pengupahan, dan masa kerja.¹⁴

Skripsi Khusnan iskandar yang berjudul “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2001 Tentang Ketenagakerjaan)*.” Dalam skripsi ini membahas tentang studi perbandingan salah satu bentuk hubungan kerja antara aturan-aturan mengenai perjanjian waktu tertentu dalam UU No.13 tahun 2003 dengan perspektif hukum Islam terutama dalam pembahasan *Ijarah*.¹⁵

Buku karya Abdul Jalil dengan judul buku “*Teologi Buruh*”. Buku ini membahas tentang masalah problematika perburuhan yang ada, dengan

¹³ Moh. Hasyim Muhsoni, “*Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak Outsourcing di Indonesia (Studi Perspektif Hukum Islam)*”, Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009

¹⁴ Ratminto, “*Outsourcing Dan Implementasinya di Indonesia (Studi Komparatif Antara UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Isla*”, Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011

¹⁵ Khusnan iskandar, “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2001 Tentang Ketenagakerjaan)*,” Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010

menelaah sebuah sistem yang menggerakkan perburuhan yang ada di Indonesia. Kemudian ditawarkan konsep perburuhan atau ketenagakerjaan yang lebih manusiawi dengan landasan hukum Islam¹⁶.

Selain itu Nur Soimah Agus Hidayat dalam skripsi tentang “Konsep Ketenagakerjaan Menurut Ibnu Khaldun” mendiskripsikan nilai kerja, mobilitas kerja, klasifikasi profesi dan pengupahan.¹⁷

Sedangkan yang akan dibahas dalam skripsi ini tentang Implementasi dan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja akibat dari putusan Mahkamah Kontitusi nomor 27/PUU-IX/2011 di PT Karya Kinasih Anugerah dengan ditinjau dari perspektif Hukum Islam. Penulis juga akan membahas Perjanjian kerja *outsourcing* menurut ijarah dalam hukum Islam, sehingga belum ada skripsi atau pun karya tulis yang lain yang membahas dengan pembahasan yang sama.

E. Kerangka Teoritik

Banyak sekali usaha-usaha manusia yang berhubungan dengan barang dan jasa (bermuamalah). Dalam transaksi saja para ulama menyebut tidak kurang dari 25 macam. Sudah barang tentu sekarang dengan perkembangan ilmu dan teknologi, serta tuntutan masyarakat yang makin

¹⁶ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, cet ke-1 (Yogyakarta : LkiS, 2008)

¹⁷ Nur Soimah Agus Hidayat, “Konsep Ketenagakerjaan Menurut Ibnu Khaldun, Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002

meningkat melahirkan model-model transaksi baru yang membutuhkan penyelesaian dari sisi Hukum Islam. Penyelesaian yang disatu sisi tetap Islami dan disisi lain mampu menyelesaikan masalah kehidupan yang nyata. Dalam kerangka itulah manusia diberi kebebasan berusaha di muka bumi. Sehingga manusia dituntut untuk kreatif dan inovatif. Kaitannya dengan bermu'alah ada kaidah yang paling asasi yaitu¹⁸ :

الأصل في المعاملة الإباحة إلا أن يدل دليل على تحريمها

Outsourcing merupakan suatu sistem ketenagakerjaan yang telah lama diterapkan dalam kehidupan masyarakat namun merupakan salah satu bentuk perjanjian yang baru dalam kacamata hukum Islam, tentunya perlu ijtihad yang baru menentukan atau merespon gejala dalam masyarakat tersebut, dikarenakan dalam Al Quran dan Hadis yang merupakan sumber Hukum Islam yang pokok, tidak menjelaskan secara terperinci namun hanya bersifat general atau umum saja.

Hal ini perlu dilakukan dengan adanya sistem *outsourcing* ini terutama pasca putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Karena pembentukan hukum yang baru menurut perspektif hukum Islam diharuskan agar hukum yang terbentuk tersebut dapat menghilangkan kesulitan dan kesempitan dan membawa kebahagiaan baik di dunia maupun

¹⁸ A.Djazuli, *Kaidah- Kaidah Fiqih, Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis* Cet. I (Jakarta : Kencana, 2006) hlm. 129

diakhirat. Hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam kaidah pokok hukum Islam (Qawaid al Khamsah) yaitu¹⁹ :

جلب المصالح ودفع المفاسد

Adapun ketenagakerjaan masuk dalam katagori ijarah. Dalam hukum Islam Ijarah didefinisikan sebagai suatu akad atas beban yang objeknya adalah manfaat dan jasa. Akad ijarah ini meliputi dua macam, yaitu :

1. Pertama berupa sewa-menyewa yang biasanya disebut *ijarah al manafi* seperti sewa menyewa rumah,
2. Berupa *ijarah al a'mal* ,para ulama fikih mendefinisikan *ijarah al a'mal* sebagai suatu akad yang objeknya adalah melakukan suatu pekerjaan tertentu seperti membangun, menjahit dan sebagainya.

Jenis ijarah yang kedua inilah yang merupakan sumber perikatan kerja (*al-iltizam bi al-“amal*)²⁰

Ijarah menjadi penting diketahui karena menyangkut timbulnya hak dan kewajiban seseorang yang melakukan perjanjian. Hak dan kewajiban yang dimaksud adalah sebagai majikan dan pekerja. Dalam melakukan

¹⁹ Suparman Usman, *Hukum Islam Asas-Asas dan Pengantar Studi Hukum Islam Dalam Tata Hukum Indonesia* . (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2001).hlm. 70

²⁰ Syamsul Anwar, *Hukum perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2010), hlm. 54

transaksi ijarah tersebut diperlukan rukun dan syarat. Menurut ahli hukum Islam Kontemporer, Rukun yang membentuk akad itu ada empat, yaitu:²¹

1. Para pihak yang membuat akad (*al-āqidain*)
2. Pernyataan kehendak para pihak (*Ṣigat al-‘aqd*)
3. Objek akad (*mahalul al-‘aqd*)
4. Tujuan akad (*maudhu’ al-‘aqd*)

Dengan tercapainya keempat rukun tersebut maka akad dapat dilaksanakan namun belum dapat dikatakan syah sehingga dari setiap rukun mempunyai syarat tertentu.

Untuk melaksanakan akad ijarah agar tetap berada pada jalannya tentunya adanya sesuatu yang harus dipegang, agar nantinya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Sebagaimana dalam hukum perjanjian sebagai bagian dari hukum positif, KUH Perdata yang mengenal asas kebebasan berkontrak, asas personalitas, dan asas itikad baik. Sedangkan dalam konteks hukum Islam juga mengenal :

1. *Al-Hurriyyah* (kebebasan) Asas ini merupakan prinsip dasar dalam hukum perjanjian Islam, dalam artian para pihak bebas membuat suatu perjanjian atau akad (*freedom of making contract*).

²¹ *Ibid.* hlm. 96

2. *Al-Musawwah* (persamaan dan kesetaraan) Asas ini mengandung pengertian bahwa para pihak mempunyai kedudukan (bargaining position) yang sama.
3. *Al-'Adalah* (keadilan) Pelaksanaan asas ini dalam suatu perjanjian/ akad menuntut para pihak untuk melakukan yang benar dalam pengungkapan kehendak dan keadaan. Memenuhi semua kewajiban dan mendatangkan keuntungan.
4. *Al-Ridā* (kerelaan) Segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar kerelaan antara masing-masing pihak, harus didasarkan pada kesepakatan bebas dari pengaruh pihak lain.
5. *Al-Sidīqi* (kebenaran/ kejujuran) Dalam Islam setiap orang dilarang melakukan kebohongan dan penipuan. Karena dengan adanya kebohongan dan penipuan sangat berpengaruh terhadap keabsahan hal perjanjian/akad.
6. *Al-Kitābah* (Tertulis) Bahwa setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis, lebih berkaitan demi kepentingan pembuktian jika dikemudian hari terjadi sengketa²².

Berbicara tentang akad, perjanjian, atau pun kontrak yang terlepas dari definisi yang berbeda namun konsekuensi logis dari hal tersebut adalah adanya suatu hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Dalam akad

²² Abdul Ghofur Anshori. *Hukum perjanjian Islam Indonesia konsep, regulasi, dan implementas*. (Yogyakarta : UGM Press.2010). hlm 32-34

ijarahpun juga tentunya ada sebuah hak dan kewajiban. Sesuatu yang menjadi hak pihak satu menjadi kewajiban pihak yang lain begitu juga sebaliknya.

Berkaitan hak yang menjadi sorotan dalam sistem outsourcing tentang pengupahan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penetapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap al Quran dan Hadist yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal, seperti keadilan, kelayakan, dan kebajikan.²³

Hal ini juga diperkuat dengan hadist Rasulullah SAW²⁴ :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ

Menurut Yusuf Qardhawi dalam menetapkan gaji karyawan perlu diperhatikan hal berikut :

1. Nilai kerja, karena tidak menyamakan yang tekun bekerja dengan yang tidak, yang ahli dan yang bukan ahli.
2. Kebutuhan hidup, setiap orang mempunyai kebutuhan primer maupun sekunder yang memang harus dipenuhi, karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup buruh²⁵

²³ Ahmad Ahzar Basyir, *Refleksi Persoalan Keislaman*, editor Fauzi Rahman, cet II, (Bandung : Mizan 1994), hlm. 194

²⁴ Abu Abdullah Muhammad bin Ibnu Majjah, *Sunan Ibnu Majjah*, alih bahasa Abdullah, Juz ke-2 (Semarang : CV Asy-Syifa', 1993), hlm. 250. Hadist nomor 2443, "bab upah pekerja". Hadist dari Al-'Abbas bin Al-Walid Ad-Dimasyqi dari Wahb bin Sa'id bin 'Athiyyah As-Slam dari Abdullah bin 'Umar

Islam menganggap hubungan antara majikan dan pekerja tidak hanya sebatas hubungan kerja semata. Tetapi lebih dari itu, ada hubungan persaudaraan dan nilai kemanusiaan di dalamnya. Sehingga hak dan kewajiban harus dilaksanakan dengan baik oleh pekerja dan majikan sehingga tercipta iklim usaha nyaman dan saling menguntungkan. Pekerja melaksanakan pekerjaan sesuai aturan yang disepakati dan majikan memberikan hak kepada pekerja seperti pengupahan, hak jaminan sosial dan hak yang lain yang bisa mengangkat derajat pekerja yang selama ini menjadi permasalahan sosial di Indonesia.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis dan sifat penelitian

a. Jenis penelitian

Dari jenisnya, penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan), yang mana penelitian ini menitikberatkan pada hasil pengumpulan data dari informan yang telah ditentukan.²⁶ Penelitian

²⁵ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Terj: Zainal Arifin, DahliaHusin cet.I (Jakarta : Gema Insani Press, 1997). hlm. 233

²⁶ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2006), hlm. 26

lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan secara langsung dimana obyek yang diteliti yaitu PT Karya Kinasih Anugerah

b. Sifat penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis Menurut Whitney dalam Moh. Nazir bahwa metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah - masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi - situasi tertentu, termasuk tentang hubungan - hubungan, kegiatan - kegiatan, sikap - sikap, pandangan - pandangan, serta proses - proses yang sedang berlangsung dan pengaruh - pengaruh dari suatu fenomena.²⁷ Masih dalam buku yang sama Menurut M. Nazir bahwa tujuan deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta - fakta, sifat - sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.²⁸

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang gambaran Implementasi outsourcing di PT Karya Kinasih Anugerah pasca

²⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 16

²⁸ Ibid. hlm.16

putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 27 / PUU - / IX / 2011

kemudian menganalisis apakah sesuai dengan hukum Islam.

2. Sumber Data

Bahan-bahan pustaka yang dijadikan referensi dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah hasil penelitian di lapangan dari responden yang terkait baik dengan wawancara ataupun observasi. Karena menggambarkan tentang suatu realitas masyarakat di tempat tertentu. Dalam hal ini di lingkungan kerja PT Karya Kinasih Anugerah. Menurut S. Nasution data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian²⁹. Sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata - kata dan tindakan. Kata - kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang ada baik itu buku cetak atau pun jurnal. Karena

²⁹ Nasution, M. A. S. *Azas - azas Kurikulum*, (Bandung:Terate, , 1964) , hlm. 34

dengan kemajuan zaman sekarang internet telah menjadi media untuk menyebarkan informasi, sehingga tulisan yang berkaitan dengan masalah penelitian sebagai tambahan untuk dimasukkan dalam tulisan ini.

Dikarenakan ini mengkaji tentang sebuah putusan yang merupakan regulasi pemerintah sehingga sebagai tambahan, Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenakertrans no.9 tahun 2012. Sumber data sekunder juga diambil dari catatan wawancara dengan narasumber instansi pemerintah yang terkait dan pelaku dibidang ketenagakerjaan.

3. Proses Pengumpulan Data

Penelitian di samping menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Penulis menggunakan beberapa cara pengumpulan data, yaitu :

a. Wawancara

Adapun jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin yaitu penelitian bebas mengadakan wawancara dengan tetap berpijak pada catatan-catatan mengenai pokok-pokok yang akan ditanyakan. Dalam hal ini penulis menyampaikan pertanyaan secara langsung kepada responden tentang beberapa

permasalahan yang terkait dengan penelitian ini, dengan menggunakan pedoman wawancara.

Penulis melakukan wawancara kepada beberapa orang yang terlibat dalam sistem *outsourcing*, yaitu para pekerja, perusahaan pengguna/pemakai, perusahaan *outsourcing*, dan karena ini berkaitan dengan regulasi maka penulis juga wawancara kepada dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku pengawas terhadap sistem *outsourcing* ini

b. Dokumentasi.

Dokumentasi yang dimaksud di sini adalah usaha pengumpulan data yang didapat dengan cara mengumpulkan selengkap-lengkapny tentang profil PT Karya Kinasih Anugerah, Surat Perjanjian serta dokumen-dokumen yang bersangkutan dengan penelitian ini.

c. Kepustakaan

Adalah menelaah buku-buku yang relevan dengan permasalahan yang diteliti terutama tentang regulasi terhadap sistem *outsourcing*.

4. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif, yaitu pendekatan yang dilakukan untuk menilai apakah

praktek *outsourcing* di PT Karya Kinasih sesuai dengan norma yang ada terutama setelah terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27 / PUU- IX / 2011. Kemudian dihubungkan dengan implementasi yang ada di lapangan tersebut. Untuk batasan norma yang dimaksud adalah dengan Teori Ketenagaan Islam, sekaligus menggunakan *ijarah* yang menjadi sebab timbulnya hak dan kewajiban para pihak. Selain itu penulis juga menggunakan *normatif yuridis* yang artinya menggunakan aturan hukum positif yang berlaku di Indonesia.

5. Tehnik Analisis data

Data yang telah terkumpul dari lapangan dan sumber-sumber lainnya akan dianalisis dan disimpulkan. Tujuannya adalah untuk menyimpulkan dan membatasi hasil penelitian sehingga semua data yang didapat bisa disusun dalam suatu laporan penelitian. Penulis melakukan analisis data dengan menggunakan metode induktif, melihat gambaran implementasi atau pelaksanaan *outsourcing* di PT Karya Kinasih Anugerah kemudian menerapkan nash-nash Al-Qur'an dan Hadis mengenai ketenagakerjaan dan disertai adanya *ijarah*, kaidah-kaidah Fiqih, yang masih bersifat umum ke dalam permasalahan hubungan ketenagakerjaan serta akibat yang menimbulkan hak dan kewajiban dari hubungan tersebut sehingga dapat diketahui apakah praktek *outsourcing* yang ada sesuai dengan hukum Islam. Penulis juga menggunakan aturan

hukum positif di Indonesia sebagai bahan pertimbangan dalam analisis data.

G. Sistematika Pembahasan

Penulis membagi penyusunan skripsi ini menjadi lima bab yang saling berkesinambungan, yaitu :

Bab pertama berupa pendahuluan yang berfungsi memberikan gambaran skripsi secara menyeluruh dan sebagai acuan sebagai paradigma berfikir tentang penulisan skripsi ini, dalam bagian awal ini dipaparkan tentang latar belakang, Rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka untuk membedakan dengan karya tulis yang lainnya, kerangka teoritik, metode penelitian, sampai kepada sistematika pembahasan

Bab kedua, merupakan kelanjutan dari bab pertama. Bab ini membahas tentang gambaran secara umum tentang perjanjian menurut hukum Islam dan segala akibat dari perjanjian tersebut, Dalam bab ini akan dipaparkan tentang pengertian akad, asas dalam melakukan perjanjian menurut hukum Islam, rukun dan syarat akad, serta akan dijelaskan juga tentang sistem pengupahan, jaminan sosial, waktu bekerja menurut pandangan Islam dan Undang-Undang dan penghargaan terhadap masa kerja. Pembahasan bab ijarah untuk mengantarkan kepada timbulnya hak

dan kewajiban oleh para pelaku *outsourcing* dengan menggunakan prinsip-prinsip ketenagakerjaan Islam yang membawa kemaslahatan.

Bab ketiga merupakan pemaparan tentang Profil Perusahaan yang dijadikan objek penelitian, sekaligus bagaimana tentang pemenuhan hak-hak pekerja dan hubungan industrial PT Karya Kinasih Anugerah. Dipaparkan juga sekilas tentang *outsourcing*.

Bab keempat merupakan bagian terpenting dalam skripsi ini yaitu berisikan analisis terhadap putusan Mahkamah Kontitusi nomor 27 / PUU – IX / 2011 yang ditafsirkan melalui Surat Edaran Kemenakertrans No. B .31 / PHIJSK / I / 2012,yang melahirkan aturan pelaksana yaitu Permenakertrans no 9 tahun 2012, yang ditinjau dari Hukum Islam. Beberapa yang menjadi analisis dalam skripsi ini adalah tentang perjanjian kerja , perlindungan pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27 / PUU – IX / 2011. Perlindungan hak pekerja meliputi pengupahan, jaminan sosial, waktu kerja, dan penghargaan terhadap masa kerja

Terakhir bab Kelima, merupakan bab penutup dari skripsi yang berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban pokok masalah yang dipaparkan dalam bab pendahuluan, serta beberapa saran yang diharapkan bisa menjadi kontribusi positif demi perkembangan sistem ketenagakerjaan dan dapat menjadi solusi berbagai masalah ketenagakerjaan terutama *outsourcing* yang selama ini belum seluruhnya terselesaikan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa PT Karya Kinasih Anugerah belum secara penuh melaksanakan aturan yang baru setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011 terkait dengan *outsourcing*, yaitu dengan terbitnya Permenakertrans no.19 tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

PT Karya Kinasih Anugerah Meskipun demikian telah menerapkan etika bisnis yang berdasarkan sistem ketenagakerjaan Islam yang mengedepankan keadilan dan kemaslahatan, berkaitan dengan hal tersebut penulis jelaskan dalam *point* dibawah ini:

1. Perjanjian *outsourcing* di PT Karya Kinasih Anugerah secara hukum Islam telah memenuhi syarat dan rukun dalam *Ijarah* sehingga dapat dilaksanakan, dan juga sesuai dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320 tentang syarat syahnya perjanjian.
2. Pengupahan di PT Karya Kinasih Anugerah melakukan pengupahan belum bisa memberikan upah kepada semua pekerja seperti yang diamanahkan Undang-Undang bahwa perusahaan wajib memberikan

upah kepada pekerja sesuai standard Upah Minimum Propinsi yang ditetapkan pemerintah. Hal ini disebabkan PT Karya Kinasih tidak bisa berbuat banyak karena pengupahan menyesuaikan upah yang dibayarkan oleh Perusahaan Pengguna kepada PT Karya Kinasih Anugerah.

Menurut hukum Islam pemberian upah yang dilakukan oleh PT Karya Kinasih Anugerah tidak menyimpang dikarenakan adanya unsur kerelaan dari pihak pekerja menerima upah sesuai dalam kontrak, namun disini kerelaan yang dimiliki setiap pekerja berbeda tetapi pada dasarnya pekerja merasa nyaman bekerja di PT Karya Kinasih Anugerah

3. Jaminan Sosial di PT Karya Kinasih belum melaksanakan sesuai aturan yang ada tetapi pada dasarnya PT Karya kinasih telah melaksanakan amanah yang diberikan Permenakertrans no 19 tahun 2012. Dengan memberikan THR dan jaminan sosial kepada pekerja, PT Karya Kinasih Anugerah benar-benar melakukan tolong menolong dalam kebaikan seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-māidah ayat 2 dan juga mengedepankan prinsip persaudaraan
4. Waktu Kerja di PT Karya Kinasih Anugerah dengan memahami firman Allah dan hadist Rasulullah SAW bahwa PT Karya Kinasih Anugerah memberikan kesempatan bagi tenaga kerjanya untuk istirahat. Tidak melakukan pemaksaan pekerjaan terus-menerus, sehingga pekerja nyaman dan kualitas pekerjaan menjadi baik. Bagi pekerja yang telah

memenuhi kerja lebih dari satu tahun, PT Karya Kinasih Anugerah juga memberikan hak cuti, mungkin saja ada keperluan tanpa memotong upah pekerja.

5. Penghargaan Terhadap Masa Kerja secara Yuridis masa kerja pekerja di PT Karya Kinasih Anugerah memang dihitung dari awal lagi, yaitu setelah pembaharuan kontrak tersebut, namun PT Karya Kinasih Anugerah tetap menghargai masa kerja dengan adanya perbedaan gaji antara pekerja yang lama dan yang baru yang bertujuan menghindari kecemburuan sosial dan menciptakan iklim kerja yang baik dan nyaman tanpa adanya konflik mengenai masa kerja para pekerja. Hal ini sesuai dengan semangat Islam dalam surat Ar Rahman ayat 60 dan surat Al Qashash ayat 26

B. Saran - Saran

1. Pekerja
 - a. Pekerja diharapkan untuk meningkatkan etos kerjanya sehingga para pengguna akan puas dengan hasil kerja
 - b. Pekerja untuk bersikap tenang menanggapi aturan yang baru yaitu Permenakertrans nomor 19 tahun 2012, tidak hanya menuntut tetapi juga memperbaiki etos kerja.
2. Perusahaan *Outsourcing*

- a. Negoisasi semaksimal mungkin untuk memperjuangkan hak-hak para pekerja kepada Perusahaan Pengguna
 - b. Meningkatkan kekuatan manajemen dengan memberikan pelatihan dan pengawasan kepada pekerja baik dilapangan langsung atau pun dalam *briefing* sebelum melaksanakan pekerjaan setiap hari.
 - c. Menumbuhkan paradigma bisnis bahwa pekerja adalah *asset* penting perusahaan yang harus dijaga, bukan sebagai beban pembengkakan *financial* perusahaan.
3. Perusahaan Penyewa/ Pengguna
- a. Meskipun tidak terikat kontrak secara langsung dengan pekerja diharapkan kepada perusahaan pengguna tetap memperlakukan sebagaimana pekerjanya sendiri dengan memberikan hak sebagai pekerja
4. Pemerintah
- a. Perlunya ada revisi ulang dalam Permenakertrans nomor 19 tahun 2012, diharapkan pemerintah tidak dominan kepada satu pihak yang diuntungkan,. Aturan yang baru harus mengakomodir ketiga subjek dalam *outsourcing* yaitu pekerja, Perusahaan *Outsourcing* dan Perusahaan Penyewa.
 - b. Terkait Permenakertrans nomor 19 tahun 2012 seharusnya juga ada pembebanan kepada Perusahaan Pengguna untuk memenuhi hak-hak

pekerja dengan pembayaran bukan hanya Upah Minimum Propinsi (UMP) tetapi lebih dari UMP. Penulis berpendapat hal demikian lebih adil karena Perusahaan pengguna tidak direpotkan dengan mengangkat pekerja atau pun direpotkan dengan *training* atau seleksi pekerja yang berkualitas

- c. Dalam melakukan pengawasan tentunya harus lebih diaktifkan agar aturan yang dibuat mampu dilaksanakan dengan baik dan bukan hanya sekedar aturan “*macan ompong*” yang kurang mempunyai daya paksa.

DAFTAR PUSTAKA

I. Al Qur'an/ Tafsir Al Qur'an/ Ulumul Qur'an

Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Al-Huda Gema Insani.

Katsir, Ibnu , *Tafsir Juz 'Amma*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007.

Musthafa, Ahmad, *Tafsir Al-Maraghi*, Semarang: Toha Putra, 1993.

Qurthubi, Muhammad bin Ahmad Al-Anshori, *Tafsir Al-Qurthubi*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009.

Shabuni, Syaikh Muhammad Ali Ash, *Rawai'ul Bayan Tafsir Ayat-Ayat Hukum*, Semarang : Asy-Syifa', 1993.

II. Hadis/ Syarah Hadis/ Ulumul Hadis

Asqalani, Ibnu Hajar, *Fathul Baari Syarah : Shahih Bukhori*, Jakarta : Pustaka Azzam, 2010.

Ibnu Majah, Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majjah*, Semarang : CV Asy-Syifa', 1993.

Nawawi, Ibnu Ahmad Al-Zharkasy, *Terjemah Riyadhus Shalihin*. Yogyakarta: Hikmah Ahlus Sunnah, 2009.

Shan'ani, *Terjemah Subulus Salam*, Surabaya : Al-Ikhlas, 1995.

III . Fiqih / Ushul Fiqih

Anwar, Mochammad , *Fiqh Islam: Muamalat, Munakahat, Faro'id dan Jinayah (Hukum Perdata dan Pidana Islam Beserta Kaidah-kaidah hukumnya)*, Bandung : PT al ma'arif 1988.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Muamalat*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Press.1993.

- - - , *Refleksi Persoalan Keislaman*. Bandung: Mizan, 1994.

Djazuli, Ahmad, *Kaidah-Kaidah Fiqih dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Jakarta: Kencana, 2006.

Haritsi, Jaribah Al, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*, Jakarta : Pustaka Al-Kautsar Group, 2006.

Karim, Helmi. , *Fiqih Muamalah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997.

Khallaf, Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fiqh*. Semarang: Dina Utama. 2006.

Pasaribu, C. & Suhrawardi, K.L. , *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinargrafika, 1996.

Sabiq, Sayyid. , *Fiqih As Sunnah*, Bandung : PT. Al Ma'arif, 1993.

Shiddieqy, T.M. Hasbi Ash , *Pengantar Fiqih Muamalah*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 1999.

IV. Sumber Lain

An-Nabhani, Taqiyyuddin, *Membangun System Ekonomi Alternatif*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

- - - -, *Sistem Ekonomi Islam : Pilihan Setelah Kegagalan Kapitalisme Sosialisme*, Yogyakarta: UII Pres, 2000.

Al-Anshori, Abdul Ghafur, *Hukum perjanjian Islam Indonesia konsep, regulasi, dan implementas*, Yogyakarta: UGM Press, 2010.

Husni, Lalu., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.

Indrajit, Richardus Eko & Djokopranoto, R, *Proses,Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta : PT Grasindo, 2003.

Jalil, Abdul. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LkiS, 2008.

Meleong, L. J. , *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT. Rosda Karya. 2006.

Nasution, *Azas - azas Kurikulum*. Bandung: Terate, 1964.

Nazir, Muhammad , *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2003.

Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta : Gema Insani Press. 1997.

- - - -, *Kiat Islam Mengentaskan Kemiskinan*. Jakarta : Gema Insani Press, 1995.

Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002.

Sutedi, Ahmad. , *Hukum Perburuan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Suwondo, Candra. , *Outsourcing di Indonesia*, Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2009.

Usman, Suparman , *Hukum Islam Asas-Asas dan Pengantar Studi Hukum Islam Dalam Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001.

V. Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 *Tentang Perlindungan Upah*.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011.

Surat Edaran Kemenakertrans No. B.31/PHIJSK/I/2012.

Surat edarat Kemenakertrans No. B.31/PHIJSK/I/2012.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 *Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

VI. Skripsi

Umi Khoiriyah, “*Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Primissima Medari Sleman Yoyakarta dalam Perspektif Hukum Islam*”, Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2001

Moh. Hasyim Muhsoni, “*Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak Outsourcing di Indonesia(Studi Perspektif Hukum Islam)*”, Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009

Ratminto, “*Outsourcing Dan Implementasinya di Indonesia (Studi Komparatif Antara UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Isla*”, Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011

Khusnan iskandar, “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2001 Tentang Ketenagakerjaan)*,” Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010

Nur Soimah Agus Hidayat, “*Konsep Ketenagakerjaan Menurut Ibnu Khaldun*,” Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002

VII. Internet

Mardiana, *Outsourcing di Indonesia*. WordPres, Diunduh pada tanggal 20 Mei 2013 dari Word Pres.com, 2013.

Purwanto, Dedi. , *Buruh akan Demo Tolak Upah Murah*. KompasNews. Diunduh pada tanggal 20 Mei 2013 dari bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/04/26/11011484/135.000.

Zam, F. , *Outsourcing, Pekerja Benci, Dicinta Industri (Bagian 1)*. Mizanmag. Diunduh pada tanggal 20 Mei 2013 dari mizanmag.com/bisnis/outsourcing-pekerja-benci-dicinta-industri-bagian-1.html, 2013.

TERJEMAHAN

BAB	HLM	FOOT NOTE	TERJEMAHAN
I	7	9	Menarik manfaat dan menolak kemafsadatan
	8	11	Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering
	13	18	Hukum asal dalam semua bentuk muamalah adalah boleh dilakukan kecuali ada dalim yang mengharamkannya
	14	19	Menarik manfaat dan menolak kemafsadatan
	17	24	Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering
II	29	7	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.
	36	20	Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering
	38	23	Tiga golongan yang aku menjadi lawan mereka pada hari kiamat,(yaitu): orang yang memberi karena Aku kemudian melanggar, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang menyewa pekerja lalu dia menyelesaikan pekerjaannya tetapi tidak memberikan upahnya

	39	26	Siapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan kepadanya berupa bayaran
	46	35	Setiap Muslim adalah saudara bagi muslim yang lainnya
	46	36	Orang beriman itu sesungguhnya adalah bersaudara
	46	38	Dan tolong-menolonglah dalam kebajikan dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa.
	49	42	dan Kami jadikan tidurmu untuk istirahat,
	50	45	Sungguh jika kamu lalukan terus-menerus maka nanti matamu letih dan jiwamu lemah. Sungguh untuk dirimu ada haknya, juga keluargamu punya hak, maka shaumlah dan juga berbukalah, bangun untuk shalat malam dan juga tidurlah.
	51	46	salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya
IV	59	48	tidak ada Balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).
	72	4	Hukum asal dalam semua bentuk muamalah adalah boleh dilakukan kecuali ada dalim yang mengharamkannya
	74	6	Hukum asal dari akad adalah keridhoan (suka-sama suka) kedua belah pihak

	80	15	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu[388]. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.
	84	22	Tiga golongan yang aku menjadi lawan mereka pada hari kiamat,(yaitu): orang yang memberi karena Aku kemudian melanggar, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang menyewa pekerja lalu dia menyelesaikan pekerjaannya tetapi tidak memberikan upahnya
	85	25	Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering
	86	29	Siapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan kepadanya berupa bayaran
	88	32	Hukum asal dari akad adalah keridhoan (suka-sama suka) kedua belah pihak
	91	37	Setiap Muslim adalah saudara bagi muslim yang lainnya
	91	38	Orang beriman itu sesungguhnya adalah bersaudara
	92	40	dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran
	98	49	dan Kami jadikan tidurmu untuk istirahat

	99	56	Sungguh jika kamu lalukan terus-menerus maka nanti matamu letih dan jiwamu lemah. Sungguh untuk dirimu ada haknya, juga keluargamu punya hak, maka shaumlah dan juga berbukalah, bangun untuk shalat malam dan juga tidurlah
	109	55	salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya
	102	57	tidak ada Balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).
	107	66	Hukum asal dari akad adalah keridhoan (suka-sama suka) kedua belah pihak

PROFIL BIOGRAFI ULAMA

1. PROFIL BIOGRAFI IMAM BUKHORI

Nama sebenarnya adalah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim dijuluki dengan Abu Abdillah. Ia lahir di Bukhara pada tahun 194 H. Semua Ulama, baik dari gurunya maupun dari sahabatnya memuji dan mengakui ketinggian ilmunya, Ia seorang Imam yang tidak tercela hapalan haditsnya dan kecermatannya. Ia mulai menghafal hadits ketika umurnya belum mencapai 10 tahun, ia mencatat dari seribu guru lebih, ia hafal 100.000 hadits shahih dan 200.000 hadits tidak shahih.

Al-Bukhari adalah salah seorang dari imam Mujtahid dalam bidang fiqh dan dalam bidang mengistibathkan hukum dari hadits. Al-Bukhari meriwayatkan hadits bersumber dari Adl-Dlauhak bin Mukhallad Abu Ashim an-Nabil, Makki bin Ibrahim al-Handlali, Ubaidullah bin Musa al-Abbasi, Abdullah Quddus bin al-Hajjaj, Muhammad bin Abdullah al-Anshari dan lain lain. Sedangkan yang meriwayatkan darinya banyak sekali diantaranya: At-Tirmidzi, Muslim, An-Nasa'I, Ibrahim bin Ishak al-Hurri, Muhammad bin Ahmad ad-Daulabi, dan orang terakhir yang meriwayatkan darinya adalah Manshur bin Muhammad al Bazwadi. Ia wafat pada tahun 256 H di Samarkand yang bernama Khartank

2. PROFIL BIOGRAFI IMAM MUSLIM

Nama Lengkapnya adalah Abul Husain Muslim bin al-Hajjaj bin Muslim al-Qusyairi (Bani Qusyair adalah sebuah kabilah Arab yang cukup dikenal) an-Naisaburi. Seorang imam besar dan penghafal hadits yang ternama. Ia lahir di Naisabur pada tahun 204 H. Para ulama sepakat atas keimamannya dalam hadits dan kedalaman pengetahuannya tentang periwayatan hadits. Ia mempelajari hadits sejak kecil dan bepergian untuk mencarinya ke berbagai kota besar. Di Khurasan ia mendengar hadits dari Yahya bin Yahya, Ishaq bin Rahawaih dan lain

lain. Di Ray ia mendengar dari Muhammad bin Mahran, Abu Ghassan dan lainnya, Di Hijaz ia mendengar hadits dari Sa'id bin Manshur, Abu Mash'ab dan lainnya, Di Iraq ia mendengar dari Ahmad bin Hanbal, Abdullah bin Muslimah dan lainnya, Di Mesir ia mendengar hadits dari Amr bin Sawad, Harmalah bin Yahyah dan beberapa lainnya

Imam Muslim sangat bangga dengan kitab shahihnya, mengingat jerih payah yang ia curahkan ketika mengumpulkannya. Ia meyusunnya dari 300.000 hadits yang ia dengar, oleh karena itu ia berkata:” *Andaikata para ahli hadits selama 200 tahun menulis hadits, maka porosnya adalah al-Musnad ini (yakni kitab shahihnya)*”. Ia wafat di Naisabur pada tahun 271 H dalam usia 55 tahun.

3. PROFIL BIOGRAFI IMAM IBNU MAJAH

Nama sebenarnya Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majah ar-Rabi'i al-Qazwini dari desa Qazwin, Iran. Lahir tahun 209 dan wafat tahun 273. Beliau adalah muhaddits ulung, mufassir dan seorang alim. Beliau memiliki beberapa karya diantaranya adalah *Kitabus Sunan, Tafsir dan Tarikh Ibnu Majah*. Ia melakukan perjalanan ke berbagai kota untuk menulis hadits, antara lain Ray, Basrah, Kufah, Baghdad, Syam, Mesir dan Hijaz.

Beliau menyusun kitabnya dengan sistematika fikih, yang tersusun atas 32 kitab dan 1500 bab dan jumlah haditsnya sekitar 4.000 *hadits*. Syaikh Muhammad Fuad Abdul Baqi menghitung ada sebanyak 4241 *hadits* di dalamnya. Sunan Ibnu Majah ini berisikan hadits yang shahih, hasan, dhaif bahkan maudhu'. Imam Abul Faraj Ibnul Jauzi mengkritik ada hampir 30 *hadits* maudhu di dalam Sunan Ibnu Majah walaupun disanggah oleh as-Suyuthi Ia wafat pada tahun 273 H

4. PROFIL BIOGRAFI IMAM HANAFI

Nama asli dari Imam Hanafi adalah Abu Hanifah Nu'man bin Tsabit Al Kufi, lahir di Irak pada tahun 80 Hijriah (699 M). Pada masa

remajanya, beliau telah menunjukkan kecintaannya kepada ilmu, walaupun beliau anak seorang saudagar kaya namun beliau menjauhi hidup mewah. Disamping menuntut ilmu fiqh, beliau juga mendalami ilmu tafsir, hadits, bahasa arab dan ilmu hikmah. Imam Hanafi adalah seorang hamba Allah yang bertakwa dan soleh, seluruh waktunya lebih banyak diisi dengan amal ibadah. Jika beliau berdoa matanya bercucuran air mata demi mengharapkan keridhaan Allah SWT.

5. PROFIL BIOGRAFI YUSUF QARADHAWI

Dr. Yusuf al-Qaradhawi lahir di Desa Shafat at-Turab, Mahallah al-Kubra, Gharbiah, Mesir, pada 7 September 1926. Nama lengkapnya adalah Yusuf bin Abdullah bin Ali bin Yusuf. Sedangkan al-Qaradhawi merupakan nama keluarga yang diambil dari nama daerah tempat mereka berasal, yakni al-Qardhah. Ketika usianya belum genap 10 tahun, ia telah mampu menghafal Al-Qur'an al-Karim. Seusai menamatkan pendidikan di Ma'had Thantha dan Ma'had Tsanawi, ia meneruskan pendidikan ke Fakultas Ushuluddin Universitas al-Azhar, Kairo. Hingga akhirnya beliau menyelesaikan program doktor pada tahun 1973. Untuk meraih gelar doktor di Universitas al-Azhar, Kairo.

Curriculum Vitae

Data Pribadi

Nama : Hamid Mustofa
Jenis Kelamin : Laki- laki
Tempat tanggal lahir : Sleman, 21Desember 1990
Agama : Islam
Alamat : Beloran, Madurejo, Prambanan, Sleman, Yk
HP : 085743244388
E-mail : haaa_mid@yahoo.co.id

Riwayat Pendidikan

2009-sekarang S1 Mu'amalat Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas
Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2006-2009 SMA Negeri 5 Yogyakarta
2003-2006 SMP Negeri 1 Piyungan
1997-2003 SD Negeri Delegan 1



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/2247/N/3/2013

Membaca Surat : Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Nomor : uin.02/ds.1/pp.00.9/583/2013
Tanggal : 15 Maret 2013 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : HAMID MUSTOFA NIP/NIM : 09380060/MUAMALAT
Alamat : JL. MARSDA ADISUCIPTO YK
Judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI OUTSOURCING PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU/IX/2011 (STUDI PT PRIMA KARYA MANDIRI SECURITY)
Lokasi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Provinsi Yogyakarta
Waktu : 15 Maret 2013 s/d 14 Mei 2013

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 15 Maret 2013

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Hender Susilowati, SH

NIP. 09580120 198503 2 003

Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Ka. Disnakertrans DIY



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Lingkar Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Telp. 885147 Yogyakarta

Website : www.nakertrans.pemda-diy.go.id; Email : disnakertrans@yahoo.com

YOGYAKARTA

Kode Pos 55282

Yogyakarta, 29 April 2012.

No : 070/3060.

Kepada

lamp : --

Hal : Rekomendasi untuk
Penelitian

- Yth : .
1. Pimpinan PT. Vidya Rejekitama
Ngipik, Baturetno Banguntapan Bantul
 2. Pimpinan PT. Karya Kinasih Anugerah
Yogyakarta
Klitteren Lor GK III/48 Yogyakarta.

di -

Daerah Istimewa Yogyakarta.

Memperhatikan Surat dari Sekretaris Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 070/2247/V/3/2013 tanggal 15 Maret 2013 tentang Surat Keterangan Ijin Penelitian dan Surat Sdr. Hamid Mustafa tanggal 17 April 2013 tentang Permohonan Rekomendasi, maka kami mengharapkan PT. Vidya Rejekitama Ngipik, yang beralamat di Baturetno Banguntapan Bantul dan PT. Karya Kinasih Anugerah, yang beralamat di Klitteren Lor GK III/48 Yogyakarta dengan rekomendasi ini dapat melayani mahasiswa tersebut, guna sebagai Obyek Penelitian Sekripsis (Pembuatan Karya Ilmiah) saudara,

N a m a : Hamid Mustafa

NIM : 09380060

Jurusan : Muamalat (Hukum Perdata dan Bisnis Islam)

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Adaapun Judul Penelitian " TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
IMPLEMENTASI OUTSOURCING PASCA PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011"

Demikian surat rekomendasi ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Pih. KEPALA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



Dra. SRI MULYANI, M.Si

NIP. 19650121 199103 2 007

Draf Wawancara ke Disnakertrans

A. Identitas responden :

1. Nama :
2. Tempat, tanggal lahir :
3. Alamat:
4. Jabatan di Disnakertrans:
5. Lama Bekerja di Disnakertrans:

B. Outsourcing secara umum

1. Apakah yang dimaksud dengan system outsourcing?
2. Tujuan Dilaksanakan outsourcing ?
3. Manfaat dilaksanakan outsourcing?
 - a. Bagi pemerintah (normative/pendapat)
 - b. Bagi Pekerja (normative/pendapat)
 - c. Bagi Perusahaan Penyedia (normative/pendapat)
4. Dasar pelaksanaan outsourcing?
5. Bagaimana pengaturan outsourcing di Indonesia karena hanya dijelaskan secara implisit dalam UU no.13 tahun 2003?
6. Apa yang menjadi hak dan kewajiban pekerja outsourcing?
7. Bagaimana pengupahan pekerja outsourcing?
Berapa KHL untuk daerah.....,berapa upah max dan min untuk daerah.....
8. Apa yang menjadi hak dan kewajiban perusahaan penyedia pekerja?
9. Apa yang menjadi hak dan kewajiban perusahaan pemakai pekerja outsourcing?
10. Pekerjaan apa saja yang dapat dioutsourcing?
11. Bagaimana jika ada pekerjaan yang dioutsourcing diluar ketentuan tersebut?
12. Apa saja syarat untuk menjadi perusahaan penyedia pekerja outsourcing?

C. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012

13. Bagaimana kekuatan mengikat surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012, yang notabene adalah aturan penjelasan atau penafsiran dari putusan mahkamah konstitusi?
14. Dalam surat edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012 sebagai penafsiran putusan Mahkamah Konstitusi, dalam klausul 2.a disebutkan.....
 - a. *“Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pekerjaan lain, atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa*

pekerja/ buruh dengan pekerja/buruhnya harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Pertanyaan :

- a. Apa hak pekerja sebagai karyawan tetap (PKWTT) di perusahaan penyedia?
- b. Bagaimana jika perusahaan penyedia tidak memenuhi hak tersebut?
- c. Bolehkah perusahaan penyedia melakukan PKWT dengan pekerja?
- d. Bagaimana jika perusahaan penyedia tetap melakukan PKWT dengan pekerja?
- e. Bagaimana penghitungan masa kerjanya, secara nyata pekerja memang sudah mempunyai pengalaman kerja karena sudah bekerja di perusahaan pengguna sebelumnya, namun ketika masuk kepada perusahaan pengguna yang baru apakah masa kerja juga diakui di perusahaan pengguna yang baru tersebut, padahal kan pekerja belum sama sekali bekerja di tempat tersebut. Apakah masa kerja tetap diakui (karena PKWTT)?
- f. Dibebankan kepada siapa (Perusahaan penyedia atau pengguna)? apakah perusahaan penyedia harus membayar lebih tinggi dari perusahaan pengguna sebelumnya? ataukah seperti apa?

15. Dalam surat edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012 sebagai penafsiran putusan Mahkamah Konstitusi, dalam klausul 2.b disebutkan.....

- b. *“Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya **memuat** syarat adanya **pengalihan** perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara **perusahaan** penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);*

Pertanyaan :

- a. Bagaimana perjanjian antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia yang baru? (Karena adanya pekerja yang notabene bukan asli dari perusahaan penyedia yang baru. misal pengupahan)
 - b. Masa kerja juga diakui? siapa yang memenuhi? Apakah perusahaan penyedia yang baru atau perusahaan pengguna membayar lebih tinggi?
 - c. Bagaimana status pekerja tersebut jika dialihkan ke objek kerja yang lain, yang masih dalam kategori outsourcing? (misal : kebersihan -----> jadi keamanan)
16. Bagaimana *Controlling* pemerintah terhadap pelaksanaan putusan ini agar berjalan sesuai aturan yang ada (*on the track*)?
17. Sanksi apa saja yang dapat dijatuhkan jika melanggar aturan yang baru ini?
- a. Pekerja
 - b. Perusahaan penyedia pekerja
 - c. Perusahaan pengguna
18. Apa yang sudah dan akan dilakukan pemerintah untuk sosialisasi putusan ini?

Draf wawancara untuk Perusahaan Penyedia/Penyalur

A. Identitas responden :

1. Nama :
2. Tempat, tanggal lahir :
3. Alamat:
4. Jabatan di Perusahaan:
5. Lama Bekerja di Perusahaan:

B. SISTEM KONTRAK

1. Apa nama perusahaan tempat bapak pimpin?
2. Bergerak dibidang outsourcing apakah perusahaan yang bapak pimpin?(keamanan, kebersihan,dll)
3. Apakah sudah berbadan hukum?
4. Apakah sudah punya ijin?
5. Bagaimana procedural perekrutan pekerja sampai terjun dilapangan?
6. Bagaimana Hubungan Industrial antara pekerja dengan Perusahaan bapak?
7. Bagaimana Hubungan Industrial antara perusahaan yang bapak pimpin dengan perusahaan Pengguna pekerja outsourcing? (PKWTT/ PKWT)
8. Apakah perusahaan bapak memberitahukan tentang isi kontrak (terutama :pengupahan,lama pekerjaan,dll) antara perusahaan bapak dengan perusahaan pengguna pekerja outsourcing?
9. Apakah perusahaan bapak memberikan kontrak kepada pekerja?(iya/ tidak disertai alasan)

C. SISTEM PENGUPAHAN

10. Berapa jumlah karyawan/ pekerja outsourcing yang anda berikan pelatihan atau salurkan?
11. Bagaimana pengaturan jam kerja para pekerja yang disalurkan di perusahaan pengguna?
12. Berapa total gaji yang diterima pekerja?
13. Bagaimana system pengupahan pekerja?
14. Apakah ada perbedaan gaji diantara pekerja tersebut?jika iya berdasarkan apa?jika tidak kenapa alasannya?
15. Karena status sebagai outsourcing sehingga ada pemotongan gaji pekerja, berapa potongan tersebut?apakah ada rincian untuk apa potongan tersebut?
16. Apakah perusahaan memberikan tunjangan/jaminan kepada pekerja?(iya/ tidak dengan alasan)
17. Tunjangan apa saja yang diberikan untuk pekerja?jika ada dalam bentuk apa?

D. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011 dan Surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012

18. Apakah bapak sudah mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012
19. Menurut bapak bagaimana tentang putusan tersebut terhadap kelangsungan system outsourcing? (misal : memberatkan , membingungkan atau yang lain,alasan)
20. Apakah perusahaan bapak sudah menjalankan isi putusan tersebut?

21. Bagaimana perbedaan pelaksanaan outsourcing di perusahaan bapak antara sebelum dengan sesudah adanya putusan Mahkamah Konstitusi 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012?
22. Apakah perusahaan bapak melakukan kontrak pengalihan pekerja(dilihat dari klausul 2.a dan 2.b dalam surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012)?
23. Apakah perusahaan mau mempekerjakan pekerja dengan status PKWTT jika kontrak antara perusahaan anda dengan pengguna tidak ada klausul pengalihan/ TUPE dengan objek kerjanya tetap ada?(**perusahaan anda dikontrak terus oleh perusahaan pengguna**)
24. Apakah sudah pernah mendapat pekerja baru bawaan dari perusahaan pengguna baru?(akibat system pengalihan
25. Apakah perusahaan bersedia menerima karyawan bawaan dari perusahaan pengguna jika sebelumnya perusahaan pengguna melakukan kontrak pengalihan dengan penyalur lamanya?
26. Apakah perusahaan bapak mempertahankan pekerja karena habis kontrak dengan perusahaan pengguna lama kemudian berganti perusahaan pengguna yang baru?(Status PKWTT)
27. Semenjak januari 2012 apakah perusahaan bapak melakukan kontrak baru dengan perusahaan pengguna atau pun dengan pekerja?
28. Bagaimana pengaturan atau regulasi system outsourcing di Indonesia?apakah sudah mengakomodir para pihak yang terlibat(pekerja, perusahaan penyedia pekerja, perusahaan pemakai, **terutama perusahaan penyedia**)?
29. Menurut bapak sebagai perusahaan penyedia, kendala/ hal yang memberatkan apa yang bapak rasakan dalam pelaksanaan system outsourcing terkait regulasi yang ada?
30. Menurut bapak sebagai perusahaan penyedia, bagaimana seharusnya system outsourcing itu?

Draf Wawancara untuk Pekerja

A. Identitas responden :

1. Nama :
2. Tempat, Tanggal Lahir :
3. Alamat:
4. Lama Bekerja di Perusahaan :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Pekerjaan sebelumnya :

B. Daftar Pertanyaan

1. Apakah anda tau tentang system outsourcing itu?jelaskan
2. Mengapa anda bersedia menjadi karyawan outsourcing?
3. Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai karyawan outsourcing?
4. Apakah anda mengikuti procedural perekrutan sebelum disalurkan?
5. Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan penyedia?menyimpannya?
6. Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan tempat anda bekerja?
7. Apakah anda mengetahui isi kontrak antara perusahaan penyalur dengan perusahaan tempat anda bekerja?
8. Bagaimana status anda di perusahaan(PKWTT atau PKWT)?berapa lama kontrak?
9. Sebelumnya pernahkah anda bekerja di perusahaan penyalur?atau perusahaan pemakai anda bekerja?
10. Berapa jam anda bekerja?seminggu berapa hari masuk?
11. Berapa gaji yang anda peroleh/ terima?setiap apa?
12. Apakah anda diberi tahu jika ada pemotongan gaji untuk perusahaan penyalur tenaga outsourcing?apakah ada rincian yang diberitahukan?berapa potongan gaji anda?
13. Apakah perusahaan anda bekerja memberikan tunjangan?dalam bentuk apa?barapa kali setahun?
14. Anda sebagai pekerja outsorcing, menuurt anda bagaimana system outsourcing yang ada sekarang?setujukah dengan dengan system ini,mengapa?
15. Untuk kedepan apa yang anda harapkan dari system outsorcing ini?
16. Apakah anda mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi no. 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012?
17. **Jika iya dari mana anda mendapatkan informasi tersebut?menurut anda bagaimana aturan ini?apakah sudah mengakomodir?**

Draf wawancara untuk Perusahaan Pengguna

A. Identitas responden :

1. Nama :
2. Tempat, tanggal lahir :
3. Alamat:
4. Jabatan di Perusahaan:
5. Lama Bekerja di Perusahaan:

B. SISTEM KONTRAK

1. Apa nama perusahaan tempat anda pimpin?
2. Berapa lama anda menggunakan jasa outsourcing?
3. Untuk menangani apakah anda menyewa jasa outsourcing?
4. Apakah perusahaan anda sudah berbadan hukum?
5. Sudah berapa kali anda berganti perusahaan outsourcing?
6. Bagaimana Hubungan Industrial antara pekerja dengan Perusahaan anda?
7. Bagaimana Hubungan Industrial antara perusahaan yang anda pimpin dengan perusahaan Penyalur pekerja outsourcing? (PKWTT/ PKWT)
8. Apakah perusahaan bapak memberitahukan tentang isi kontrak (terutama :pengupahan,lama pekerjaan,dll) antara perusahaan anda dengan pekerja outsourcing?
9. Apakah perusahaan bapak memberikan kontrak kepada pekerja juga?(iya/ tidak disertai alasan)
10. Apakah anda diberitahukan oleh perusahaan penyalur berapa gaji yang diberikan kepada pekerja outsourcing setelah dipotong untuk perusahaan penyalur?
11. Apakah itu tercantum dalam kontrak antara perusahaan anda dengan penyalur?

C. SISTEM PENGUPAHAN

12. Berapa jumlah karyawan/ pekerja outsourcing yang anda sewa jasanya?
13. Bagaimana pengaturan jam kerja para pekerja yang anda sewa?
14. Berapa total gaji yang anda berikan kepada pekerja?
15. Bagaimana system pengupahan pekerja perusahaan anda?
16. Apakah ada perbedaan gaji diantara pekerja tersebut?jika iya berdasarkan apa?jika tidak kenapa alasannya?
17. Apakah perusahaan memberikan tunjangan/jaminan kepada pekerja?(iya/ tidak dengan alasan)
18. Tunjangan apa saja yang diberikan untuk pekerja?jika ada dalam bentuk apa?

E. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011 dan Surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012

19. Apakah anda sudah mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012
20. Menurut anda bagaimana tentang putusan tersebut terhadap kelangsungan system outsourcing? (misal : memberatkan , membingungkan atau yang lain,alasan)
21. Apakah perusahaan bapak sudah menjalankan isi putusan tersebut?

22. Bagaimana perbedaan pelaksanaan outsourcing di perusahaan anda antara sebelum dengan sesudah adanya putusan Mahkamah Konstitusi 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012?
23. Apakah perusahaan bapak melakukan kontrak pengalihan pekerja(dilihat dari klausul 2.a dan 2.b dalam surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012)?
24. Semenjak januari 2012 apakah perusahaan anda melakukan kontrak baru dengan perusahaan penyalur pekerja?
25. Bagaimana pengaturan atau regulasi system outsourcing di Indonesia?apakah sudah mengakomodir para pihak yang terlibat(pekerja, perusahaan penyedia pekerja, terutama **perusahaan perusahaan pengguna**, perusahaan penyedia)?
26. Menurut bapak sebagai perusahaan pengguna, kendala/ hal yang memberatkan apa yang bapak rasakan dalam pelaksanaan system outsourcing terkait regulasi yang ada?
27. Menurut bapak sebagai perusahaan pengguna, bagaimana seharusnya system outsourcing itu?
?

HASIL WAWANCARA

Nama : NE
 Tanggal Wawancara : 4 Mei 2013
 Waktu Wawancara : 11.00-12.00
 Wawancara ke- : 1

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	Ket.
1	Perusahaan anda bergerak di outsourcing bidang apa saja?	Sebenarnya kita mengerjakan outsourcing apa saja yang dibutuhkan oleh user namun kita tidak kuat untuk melakukan itu, karena kita juga tidak mau serakah, yang penting jalan saja perusahaan ini dan pekerja nyaman.	
2	Apakah perusahaan yang ibu pimpin telah berbadan hokum?	Perusahaan ini sudah berbadan hokum bahkan mendapat ijin dari Menkumham ijin kerja juga lengkap, memang dahulunya kita berbentuk CV. Karya Kinasih Agung kemudian sejak 2009 diganti dengan PT. Karya Kinasih Anugrah	
3	Siapa pendiri PT Karya Kinasih ini?	Pendiri PT ini adalah awalnya suami ibu Endang, kemudian pada tahun 2003 meninggal, kemudian saya mulai 2008 masuk , saya adalah pensiunan PNS Perhubunganudara	
4	Bagaimana procedural perekrutan pekerja sampai dengan terjun dilapangan?	Mendaftar-interview-sesuai dan mau-training 3 bulan- apakah bisa sama dengan standar yang kita tetapkan- kita akan akan jadi pekerja outsourcing. Pelatiiahn langsung lapangan belajar gelap, belajar	

		ngapelbiasanya hanya 2 bulan, namun karena sesuatu halo rang ini ingin sekali bekerja disini traingnya kita sampai 3-4 bulan agr dia memenuhi standar kita	
5	Bagaimana Pengaturan jam kerja di Purusahaan ini?	Pada dasar nya pengaturan jam kerja tergantung tempat kerja karena Mempunyai user Rumah Sakit 3, Ekolah 4, Mall 1, mereka Rata-rata lulusan SMA/SMK. Ada yang SD, SMP, D3, dan bahkan ada yang sarjana tapi sekarang sudah keluar. Untuk pengaturan kerja sendiri di Galleria Mall 7.00-9.30 semua harus bersih setiap lantai dikerjakan oleh 2 orang, stantar kita memang tinggi, harus cepat, tepat dan bersih. Jam 10.00. kemudian mejeng sambil bersih-bersih Jam kerja 5x1 sehingga nantinya dalam seminggu setiap pekerja mendapat jatah kerja 40 jam waktu kerja.kalau disekolah ada waktu libur ya pekerja mengikuti sekolah tetap libur, itu bagian dari kompensasi mereka.	
6	Bagaimana Hubungan Industrial antara PT Karya Kinasih Anugeah dengan pekerja?	Setiap pekerja diberi kontrak namanya SKKwt, berisi lengkap, gaji, pekerjaan yang harus dikerjakan, kita tidak memotong gaji mereka tetapi kita ada fee	

		managemen t sendiri 5-10 % dari total gaji karywan yang disewa. Orang Indonesia tidak menghargai Cleaning Service padahal diluar negeri gajinya besar seperti korea, jepang disini saya hanya pengen ndandani mereka ya baju saya kasih yang bagus. Pekerja disini kita perlakukan secara kekeluargaan sehingga ada yang bekerja selama 15,16,17 tahun namun setiap 2 tahun sekali saya suruh berhenti dulu.,	
7	Bagaimana system pengupahan di PT Karya Kinasih Anugerah?	Pengupahan memang kita ada yang dibawah UMP jika ditanya pokoknya namun kita ada plus-plusnya jadi jika ditotal mungkin hamper mendekati UMP, seperti uang makan, transport, jamsostek, dll. Dan setiap tahun kita ada THR. Total gaji yang diterima pekerja yang UMP 2013 adalah Rp. 1.065.247,- dan gaji diberikan setiap tanggal 1 dan kalau libur kita maju, tanggal 2, Kita belum bisa memberikan UMP sebesar itu mas, kita masih menggunakan UMP 2012.Karena kita hanya tergantung pengguna mas. Jadi ya pekerja kami berikan apa yang dikasih oleh pihak pengguna	
8	Apakah ada perbedaan gaji antara pekerja yang lama dengan	Ada perbedaan gaji dong mas tentunya, masak yang	

	yang baru?	bekerja lama dengan yang sebentar disamakan pkerja tentunya akan iri, namun perbedaan itu juga tidak terlalu jauh. Biasanya didasarkan pada - Masa kerja karyawan (perbedaan hanya sekitar 10-20 ribu saja) - Karena jabatan	
9	Apakah di perusahaan ini memberikan tunjangan atau jaminan?	Kita memberikan Jamsostek kepada setiap karyawan kita, mereka kami cover untuk - Jaminan Kecelakaan Kerja - Jaminan Hari Tua - Jaminan Kematian Misal ya mas di Panti rapih pekerja kita membersihkan alat kemudian terkena jarum yang mungkin terkena penyakit, kemudian pekerja sakit, priksa trus diklaim nanti bisa mas, tanya saja dengan pegawai saya, yang dipanti rapih. Kita memberikan THR bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.	
10	Apakah anda sudah mengetahui tentang Putusan Apakah bapak sudah mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012	Putusan makhkamah Konstitusi yang mana ya mas? Saya kurang tau, Cuma dulu saya dikasih sebedel kertas yang katanya aturan yang baru, dulu saya dikasih dari disnaker, tapi saya sudah sebel dulu, jadi saya tidak membaca. Karena aturan itu	

		tidak logis, dan dulu pun saya diskusi kepada disnaker mereka sendiri juga bingung terhadap aturan tersebut	
11	kenapa ibu berpendapat aturan tidak logis?	Tidak logisnya kenapa?karena orang yang bekerja alias pekerja nya saja tidak merasa keberatan kog malah yang pemerinah membuat resah kita dengan harus mengangkat mereka setelah 2 tahun, kita saja yang managemen statusnya juga kontrak masak harus mengangkat pekerja?kita bisaberjalan melakukan kegiatan karena ada yang mengontrak atau menyewa kita, Karena aturan seperti itu kita setiap 2 tahun melakukan Recent kepada pekerja selama 1 bulan kemudian kita tarik lagi, dari pada saya masuk buih ya udah saya melakukan ini, atau jika ini pemerintah tetap menyalahkan saya tutup saja PT ini biar pekerja demo kepada pemerintah.	
12	Menurut ibu bagaimana tentang putusan tersebut terhadap kelangsungan system outsourcing?	Memberatkan, membingungkan, meresahkan pekerja sendiri karena tentunya pengusaha mau gak mau harus merecent pekerja, kalau di perusahaan kami satu bulan recent kemudian mereka mau kerja apa selama satu bulan? Makan apa mereka?	

13	Selama pekerja anda diberhenti itu bagaimana kontrak nya dengan pekerja?	Mereka tetap saya suruh kerja, tapi tanpa kontrak, saya kasihan mas kepada mereka untuk satu bulan tak ada gaji tetap, karena mereka mau ya udah mereka tetap bekerja meski tanpa kontrak, hanya secara lisan saja mas, dan saya menggaji mereka dengan gaji sebelum di recent kan. Dari pada saya mencari pekerja lagi, toh mereka kerjanya bagus dan mau untuk melakukannya.	
14	Menurut bapak sebagai perusahaan penyedia, bagaimana seharusnya system outsourcing itu?	Outsourcing itu baik tapi jangan (digebayah uyahkan) disama ratakan, setuju dengan 5pekerjaan yang boleh dioutsourcing karena sesuai dengan kebutuhan , walaupun diluar outsourcing saya sebenarnya juga setuju, karena itu kan mereka yang tidak bisa dilatih biar mempunyai kemampuan yang lebih dari sebelumnya kemudian bisa dijual ketrampilannya itu, tapi ya kudu pilah-pilah. Tapi ya paling aman adalah yang 5 itu karena sesuai kebutuhan.	
15	Menurut anda bagaimana peraturan yang baru terkait outsourcing pada hari ini?	Peraturan 2 tahun tidak relevan jika sesudah itu harus diangkat menjadi pegawai tetapperaturan yang kurang bener, 2 tahun itu sangat pendek, masak kita sudah tidak dipakai oleh user tapi kita menggaji mereka. Kemudian jika	

		masa kerja tetap diakui, kita minta ke user tentunya juga akan meningkat sehingga akan berdampak kepada User swasta akan menaikkan tarifnya dan dibebankan kepada masyarakat karena kita juga disewa oleh RS panti rapih , sekolah2 swasta.	
16	Menurut ibu aturan outsourcing mana yang paling memberatkan ibu sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja?	Paling memberat kana pa yam mas? Pada intinya saya mengalir saja mas, kalau pemerintah memberatkan saya tutup saja karena saya juga sudah ada pensiunan. Kami hanya ingin membuat orang yang nganggur bisa hidup tapi dengan catatan mereka mau bekerja keras..	

HASIL WAWANCARA

Nama : SM
 Tanggal Wawancara : 10 Mei 2013
 Waktu Wawancara : 11.00-12.00
 Wawancara ke- : 2

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	Ket.
1	Apakah anda tau tentang system outsourcing itu?jelaskan	Yang saya tau Cuma system kontrak itu aja mas	
2	Mengapa anda bersedia menjadi karyawan outsourcing?	Dari pada tidak bekerja mas...hahahahaha(tertawa ringan)	
3	Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai karyawan outsourcing?	Saya menjalankan saja aturan perusahaan,manut (pasrah) dengan Menegement	
4	Apakah anda mengikuti procedural perekrutan sebelum disalurkan?	Mengikuti procedural dalam perekrutan pekerja, mulai dari mendaftar-interview-training 3 bulan-jika masuk kulitas stantar perusahaan kemudian masuk, Waktu training diajari ngelap yang benar, memegang pel yang benar , obat yang harus dipakai dalam pembersihan	
5	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan penyedia?menyimpannya?	tidak mempunyai kontrak mas, tetapi sebelum training para pekerja diberikan surat kontrak untuk di baca. Kemudian disilahkan untuk memutuskan menandatangani atau tidak, sehingga pekerja diberikan kebebasan untuk menerima isi kontrak tersebut atau tidak gitu mas	
6	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Tidak punya dan saya juga tidak tau itu sudah urusan MO(menegemen Office)	
7	Apakah anda mengetahui isi kontrak antara perusahaan penyalur dengan	tidak tau mas,ngikut aja kita	

	perusahaan tempat anda bekerja?		
8	Bagaimana status anda di perusahaan(PKWT atau PKWT)?berapa lama kontrak?	status adalah pekerja kontrak outsourcing tapi saya juga merasa pekerja tetap disini karena saya sudah bekerja selama 16 tahun disini, Cm saya setiap tahun mendekati kontrak berakhir merasa cemas karena apakah dipakai lagi atau tidak oleh perusahaan Karya Kinasih Anugrah	
9	Sebelumnya pernahkah anda bekerja di perusahaan penyalur?atau perusahaan pemakai anda bekerja?	Belum pernah mas	
10	Berapa jam anda bekerja?seminggu berapa hari masuk?	Perusahaan kami menerapkan system 5 kali 1 yaitu 5 hari kerja 1 hari libur,setiap harinya bekerja selama 8 jam dengan jadwal shif pagi. Tiap karyawan berbeda waktu liburnya yang jelas 5 hari kerja dari jam 07.00 sampai jam 15.00 dengan waktu istirahat jam 11.00-12.00 dan karena shif pagi dibagi 2 kelompok sehingga waktu istirahat yang kelompok kedua istirahat jam 12.00-13.00 dari jam 14.00-22.00 dengan waktu istirahat jam 17.30-18.30 dan 18.30-19.30.kemudian sampai jam 22.00	
11	Berapa gaji yang anda peroleh/terima?setiap apa?	sudah bekerja 16 tahun pada awal nya saya mempunyai gaji pokok 85 ribu dan sekarang mendapat gaji pokok 950.000, namun ada tambahan dari dari	

		perusahaan yaitu uang transport uang makan uang kehadiran uang jabata Kebetulan saya menjabat sebagai Koordinator lapangan cleaning service disini, sehingga total gaji yang saya terima total kurang lebih 1.455.000 Setiap tahun juga ada kenaikan gaji namun hanya 10-20 ribu saja tergantung masa kerja dan jabatan.setiap akhir tahun atau Lebaran atau natal saya diberikan THR satu gaji pokok terhantung agamanya	
12	Apakah anda diberi tahu jika ada pemotongan gaji untuk perusahaan penyalur tenaga outsourcing?apakah ada rincian yang diberitahukan?berapa potongan gaji anda?	saya tidak tau tentang kontrak antra PT Karya Kinasih anugrah dengan pihak galleria yang jelas saya hanya mendapatkan kontrak dari PT. KKA	
13	Apakah perusahaan anda bekerja memberikan tunjangan?dalam bentuk apa?barapa kali setahun?	perusahaan memberikan kami jaminan Kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian jika ada yang keluar jaminan hari tua tetap bisa diambil oleh pekerja yang telah pensiun	
14	Anda sebagai pekerja outsorcing, menuurt anda bagaimana system outsourcing yang ada sekarang?setujukah dengan dengan system ini,mengapa?	kalau disuruh milih ada outsourcing atau tidak saya memilih tidak ada outsourcing karena ingin lebih tenang setiap tahunnya tanpa memikirkan kelangsungan kerja saya.saya juga tidak punya kerjaan selain disini, Cuma kalau ada took disini yang mau ngecat atau beres-beres, atau angkat-angkat saya juga	

		kadang diminta bantuannya dalam arti itu dilur jam kerja	
15	Untuk kedepan apa yang anda harapkan dari system outsorcing ini?	tidak sukanya system out sourcing karena salah sedikit saja bisa jadi besar yang mengancamlelangungan bekerja para pekerja ,namun saya juga paham tentang pengusaha juga tidak mau rugi , sehingga saya juga menerima saja mas asal dapur bisa ngepul, karena mencari kerja juga sulit, saya juga bersyukur tukang pel dengan gaji sebesar itu, kalau dipikir juga kurang tapi sudah lumayan dari pada yang diluar masih nganggur dan menghidupi anak isteri tapi saya nyaman mas bekerja disini, tekanannya juga tidak terlalu, hanya saja kadang butuh profesionalitas kami ditegur misal baju kurang rapi, mengelap kurang bersih, namun hal itu tidak sampai membesar masalahnya. Dan menegement juga memperlakukan kami dengan ramah. Kami minta minum kopi manis, teh juga disediakan,	
16	Apakah anda mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi no. 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012?	saya tidak tau aturan mas Cuma saya bekerja saja anak istri dirumah bisa makan, saya kurang tau tapi belum lama kemarin saya diberitahukan tentang	

		jamsostek, dan diberhentikan dulu, mungkin karena aturan yang baru itu mas, yang jelas saya tidak tau	
--	--	---	--



HASIL WAWANCARA

Nama : SJ
 Tanggal Wawancara : 11 Mei 2013
 Waktu Wawancara : 11.00-12.00
 Wawancara ke- : 3

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	ket
1.	Apakah anda tau tentang system outsourcing itu? jelaskan	Wah mas saya tidak tau secara lengkapnya, ya gak tau mas, taunya kalau outsourcing pegawai kontrak itu aja mas	
2.	Mengapa anda bersedia menjadi karyawan outsourcing?	Ya mau makan apa mas kalau tidak kerja, sekarang juga susah mas mencari kerja sesuai dengan keinginan. Yang penting bisa buat menyambung hidup dapat gaji mas	
3	Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai karyawan outsourcing?	Tidak tau mas, taunya saya menurut saja dengan yang diperintahkan Manajemen Karya Kinasih	
4	Apakah anda mengikuti procedural perekrutan sebelum disalurkan? apa saja pak kalau mengikuti	Mengikuti mas, saya ngalamar kerja, apalagi ya mas emmm... saya wawancara kemudian training juga ada tapi trainingnya dilapangan langsung diajari ngepel	
5	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan penyedia? menyimpannya?	Ada mas.. tapi saya tidak menyimpannya, setiap taun kita diberikan kontrak baru oleh PT Kinasih dan disuruh tanda tangan	
6	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Gak tau mas, kita tidak diberi tahu, itu sudah urusan ibu (maksudnya IBU)	

		Endang, pempinan PT Karya Kinasih Anugrah)	
7	Bagaimana status anda di perusahaan(PKWT atau PKWT)?berapa lama kontrak?	Kontrak lah masaya ya outsourcing ini	
8	Sebelumnya pernahkah anda bekerja di perusahaan penyalur?	Belum mas, saya hanya bekerja disini, karena saya sudah 17 tahun dipake terus,saya nyaman mas disini, dengar-dengar di Perusahaan lain malah(tidak diteruskan)..tanya saja dengan yang Perusahaan disamping itu(mimic muka menunjukkan kea rah Pekerja yang lagi di sebelah,tetapi dari perusahaan outsourcing lain)	
9	Berapa jam anda bekerja?seminggu berapa hari masuk?	Dalam seminggu kita masuk 5 hari kerja,,saya dari jam 07.00 sampai jam 15.00jam 3, ini untuk sift yang pagi,kalau yang siang mulai dari jam 3 sampai jam 10	
10	Berapa gaji yang anda peroleh/terima?setiap apa?	Gaji ya mas?jangan saja mas, yang jelas saya sudah UMP mas,	
11	Saya akan menjaga rahasia ini juga pak	Tidak usah saja mas,ndak menimbulkan kecemburuan, saya sekitar 1 jutaan mas.	
12	Itu pokonya atau total pak?	Itu total mas, yang jelas saya sudah UMP,diatas 1 juta 500an.hehehee(sambil tertawa ringan)	
13	Uang tambahan selain gaji pokok itu apa saja pak?	Transport, supervise, jabatan,uang makan,	

		kehadiran	
14	Apakah setiap karyawan mendapatkan itu semua pak?	Yo tidak lah mas, uang jabatan kan untuk orang-tertentu saja misal pengawas lapangan, tapi untuk transport, uang makan, dan kehadiran dapat semua kecuali yang masih training	
15	Apakah anda diberi tahu jika ada pemotongan gaji untuk perusahaan penyalur tenaga outsourcing?apakah ada rincian yang diberitahukan?berapa potongan gaji anda?	Tidak tau mas	
16	Apakah perusahaan anda bekerja memberikan tunjangan?dalam bentuk apa?barapa kali setahun?	Iya mas ada THR, diberikan 1 kali,biasanya kalau yang Islam menjelang idul Fitri,dan yang Kristen atau Katolik ya menjelang Natalan mas.	
17	Berapa besar THR nya pak	Ya satu gaji pokok saja mas,jadi tergantung masa kerja juga mas	
18	Anda sebagai pekerja outsourcing, menuurt anda bagaimana system outsourcing yang ada sekarang?setujukah dengan dengan system ini,mengapa?	Waduh apa ya mas...saya kurang tau emas, yang jelas saya mending jadi pekerja tetap dari pada pekerja yang hanya dikontrak.. hehehehehehe(tertawa ringan)	
19	Untuk kedepan apa yang anda harapkan dari system outsourcing ini?	saya yang penting kerja dapat gaji, pengennya sih diangkat sebagai pekerja tetap mas...tapi kan tidak mungkin.ya yang penting jalani saja mas.	
20	Apakah gaji bapak cukup untuk	Hahaha....yo gmana ya	

	keluarga?	mas,dibilang cukup saya ya masih kurang mas,tapi dibilang kurang ya bisa dicukup-cukupkan..kalaupun tidak cukup bisa hutang dulu dan bulan depan bisa nyaur (baca: melunasi)	
21	Apakah anda mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi no. 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/22I/2012?	Emang aturan yang itu gmna mas?saya tidak tau e mas, tapi kemarin itu kita setelah taun kedua kita disuruh mendaftar lagi mas	
22	Apakah bapak setelah 2 tahun itu disuruh berhenti selama 30 hari?	Katanya sih seharusnya gitu mas, tapi saya disuruh bekerja terus tapi pas itu tanpa kontrak, dan gaji saya selama sebulan itu tetap seperti sebelumnya, ya saya mau saja mas.	
23	Apa harapan untuk outsourcing kedepan pak?	Kalau menurut saya outsourcing permasalahan bukan hanya di Perusahaan outsource saja, tetapi para User(perusahaan Pengguna) juga, jadi aturan nya juga harus mengatur para User, selama ini kan yang disoroti adalah hanya pekerja dan Perusahaan outsource saja, padahal kita sebagai pekerja dan perusahaan outsourcing tentang masalah penggajian tergantung oleh User,Pekerja nuntut sampai habis suaranya tentang masalah gaji juga sama ja kalau Usernya membayar dibawah UMP. Perusahaan outsourcing juga mengajukan proposal ke	

		para User dengan upah sekian,namun jika User juga tidak ada aturan juga ya akan membayarnya sekenanya mereka mas, kalau perusahaan tetap dengan proposalnya juga malah user tidak menyewanya,jadi ya aturan jugaharus mengatur User, Upah yang harus dibayar sekian,jadi menurut dan harapan saya itu mas,	
--	--	---	--

HASIL WAWANCARA

Nama : TB
Tanggal Wawancara : 13 Mei 2013
Waktu Wawancara : 11.00-12.00
Wawancara ke- : 4

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	Ket.
1	Apakah anda tau tentang system outsourcing itu? jelaskan	Sedikit tau tentang sistem outsourcing, yang saya tau itu hanya intinya pekerja outsourcing hanya diikat dengan kontrak namun ketika sudah pension tidak ada lagi uang pesangon atau pensiunan	
2	Mengapa anda bersedia menjadi karyawan outsourcing?	Saya yang penting kerja apa saja dulu mas, sekarang lapangan pekerjaan sulit, dan biaya apa-apa juga mahal, karena kan saya dikontrak nanti sambil jalan ketika ada yang lebih baik ya keluar mas, tapi untuk sekarang saya yang penting bisa kerja mendapatkan gaji dulu.	
3	Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai karyawan outsourcing?	Ya yang saya tau sesuai jadwal saja mas saya bekerja dapat gaji itu saja	
4	Apakah anda mengikuti procedural perekrutan sebelum disalurkan?	ya mas saya mengikuti procedural perusahaan ini , saya nglamar pekerjaan disini, kemudian wawancara, setelah wawancara kemudian saya mengikuti training dulu selama 2 bulan atau berapa ya mas saya lupa, pokoknya sekitar itu, Trainingnya	

		dilapangan mas, setelah training itu baru gajinya ikut yang lama	
5	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan penyedia?menyimpannya?	Saya tidak mempunyai kontraknya mas,dulu saya sebelum training dan bekerja disini saya mendapatkan Kontrak dari PT. Karya Kinasih, disuruh dibaca dulu, dibawa pulang juga boleh tapi hari berikutnya harus dibawa mau ditanda tangni atau tidak ya terserah tapi disini itu enak kog mas, gak ada pemaksaan	
6	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Ya tidak lah mas, itu sudah urusan menegement	
7	Apakah anda mengetahui isi kontrak antara perusahaan penyalur dengan perusahaan tempat anda bekerja?	tidak tau mas	
8	Bagaimana status anda di perusahaan(PKWTT atau PKWT)?berapa lama kontrak?	Saya dibilang kontrak outsourcing ya kontrak outsourcing tapi selama 4 tahun bekerja disini saya tidak pernah diberhentikan,dipake terus gitu mas. Tapi ya ketika kontrak mau habis saya juga takud dan khawaitr juga mas apa mau dipakai lagi atau tidak	
9	Sebelumnya pernahkah anda bekerja di perusahaan penyalur?atau perusahaan pemakai anda bekerja?	Saya pernah bekerja di Pantir Rapih mas,selama kurang lebih 4 tahun ini, tapi saya dipindah disini baru 2 bulan ,karena pantir rapih dan disini menejemen nya sama	

		yaitu PT Kinasih	
10	Berapa jam anda bekerja?seminggu berapa hari masuk?	Saya bekerja dari jam 7 sampai jam 3 mas, seminggu 5 kali masuk, tapi beda-beda hari liburnya.tergantung jadwal, Minggu kadang say juga masuk, dan kemaren senin saya malah libur. Hari ini baru masuk	
11	Berapa gaji yang anda peroleh/terima?setiap apa?	Wah berap yam as, saya pokoknya kurang melihat yang jelas saya bulan kemarin terima 915.000,00.kalau tidak salah saya pokoknya 720.000, karena saya biasanya tidak terlalu lihat rincnciannya.karena tiap bulan kita dikasih slip gaji gitu mas	
12	Apakah anda diberi tahu jika ada pemotongan gaji untuk perusahaan penyalur tenaga outsourcing?apakah ada rincian yang diberitahukan?berapa potongan gaji anda?	Saya tidak tau menau tentang galleria mas kontrak mereka seperti apa	
13	Kog bisa sampai 915 itu rinciannya dapat tambahan dari mana mas?	Itu uang makan,transport, kehadiran. Dan kadang-kadang saya membantu srabutan kalau diminta konter-konter untuk membersihkan kaca	
14	Apakah perusahaan anda bekerja memberikan tunjangan?dalam bentuk apa?barapa kali setahun?	Ya saya kan disini baru 2 bulan tapi kalau yang dulu saya mendapatkan THR satu kali gaji mas tiap idul fitri,setahun sekali mas, disini itu enak mas kita ya dianggap keluarga sendiri	

15	Anda sebagai pekerja outsourcing, menuurt anda bagaimana system outsourcing yang ada sekarang?setujukah dengan dengan system ini,mengapa?	Ya gimana yam as, pengennya system ini ditiadakan saja mas, saya pengen diangkat jadi pekerja tetap, ya biasanya akhir kontrak itu pekerja khawatirakan diperpanjang atau tidak kalau diperpanjang terus tidak apa-apa mas tapi kalau tidak, pekerja mau makan apa	
16	Untuk kedepan apa yang anda harapkan dari system outsourcing ini?	Ya saya berharapnya itu tadi , pada dasarnya saya tidak setuju dengan system ini, tapi ya nerima sajalah mas dengan apa yang ada, karena kan juga Menegemen Pt. Kinasih juga tergantung dengan Galeria. Yang penting kesejahteraan buruh diterapkan dan diperhatikan	
17	Apakah anda mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi no. 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012?	Apa itu mas,,saya kurang tau e	

HASIL WAWANCARA

Nama : BP
Tanggal Wawancara : 15 Mei 2013
Waktu Wawancara : 10.00-11.00
Wawancara ke- : 5

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	Ket.
1	Apakah anda tau tentang system outsourcing itu? jelaskan	Cuma taunya pekerjaan yang dikontrak seperti itu mas	
2	Mengapa anda bersedia menjadi karyawan outsourcing?	Hehehehehe(tertawa ringan) cari kerja sulit mas apalagi saya juga Cuma lulus SMA, yang penting kerja saja mas, untuk keluarga bisa makan, apalagi saya sudah punya 3 anak yang masih kecil2 jadi ya kerja apapun asal dapat gaji,	
3	Sekarang anak bapak sudah sekolah semua?	Anak pertama kelas 6 Sd, yang kedua umur 3 tahun dan yang terakhir umurnya 1 tahun	
4	Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai karyawan outsourcing?	Tidak tau mas kalau yang menurut aturan di Indonesia taunya ya saya kerja dan dapat gaji sudah itu saja	
5	Apakah anda mengikuti procedural perekrutan sebelum disalurkan?	Mengikuti mas, saya mendaftar kemudian diwawancara –training – diangkat jadi pekerja kontrak 3 bulan saya trainingnya di beberapa tempat, di galleria, Bethesda, dan panti Rapih	

6	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan penyedia?menyimpannya?	Ada mas dulu sebelum saya bekerja saya menanda tangani kontrak, kalau tidak salah tahun 2011 yang lalu	
7	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Tidak mas	
8	Apakah anda mengetahui isi kontrak antara perusahaan penyalur dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Tidak tau mas	
9	Bagaimana status anda di perusahaan(PKWTT atau PKWT)?berapa lama kontrak?	Kontrak mas.	
10	Sebelumnya pernahkah anda bekerja di perusahaan penyalur?atau perusahaan pemakai anda bekerja?	Saya dulu pernah bekerja di Bethesda namun beda bukan PT. Karya Kinasih Anugrah, namanya Meditrans selama 6 tahun mas, tapi beda banget dengan yang disini (PT KKA) nyaman disini mas, karena disini kita mengerjakannya bareng-bareng jadi seneng mas dengan tem,an-teman, kalau disana kita kayak dioprak-oprak(di suruh cepat-cepat) harus bersih dari jam segini, padahal luas mas lantainya kita sendiri mengerjakannya	
11	Berapa jam anda bekerja?seminggu berapa hari masuk?	Jam setengah 6 sampai jam 14.00 untuk yang shift pagi Dan jam 08.00 sampai jam 16.00 untuk shift yang pulang sore	
12	Mungkin bisa dijelaskan rincian waktunya?	Untuk shift pagi 05.30-10.00-----	

		memembersihkan 10.00-11.00----- istirahat (turun minum) 11.00- 14.00----- mebersuhkan lantai lagi Untuk shift yang pulang sore 08.00- 11.00----- membersihkan 11.00- 12.00----- istirahat (turun Minum) 12.00- 16.00----- membersihkan lagi Terkadang kita juga sampai jam 18.00 jika ada rapat atau acara di sekolah, kita nunggu sampai ruangan bener-bener kosong kemudian baru kita bersihkan. Dan kalau libur ya kita mengikuti libur mas, tapi kalau libur panjang kita shift shift an bukan pagi dan sore tapi sehari saya sehari yang lain,jadi kita enak mas ada libur juga,enak mas bekerja disini nyaman.	
13	Apakah itu ada uang lembur dari PT Karya Kinasih?	Kita ada mas uang lembur gitu, sekitar 10 ribu/jam nya mas, tapi yang ngasih bukan dari PT Kinasihnya.tapi guru-guru sendiri mas yang ngasih kita.	
14	Berapa gaji yang anda peroleh/terima?setiap apa?	Saya menerima total 720 mas, tapi gaji pokoknya sekitar 600an berap gtu mas	

15	Apakah anda diberi tahu jika ada pemotongan gaji untuk perusahaan penyalur tenaga outsourcing?apakah ada rincian yang diberitahukan?berapa potongan gaji anda?	Tidak tau mas	
6	Apakah perusahaan anda bekerja memberikan tunjangan?dalam bentuk apa?barapa kali setahun?	Iya mas, saya diberi kan kartu jamsostek, tapi saya belum dapat THR, mungkin puasa depan mas, karena masa kerja saya baru setahunan.	
17	Anda sebagai pekerja outsorcing, menuurt anda bagaimana system outsourcing yang ada sekarang?setujukah dengan dengan system ini,mengapa?	Outsourcing walau system kontrak tapi saya sendiri bersukur bisa menopang hidup keluarga, ya meski kadang masing utang sana sini, tapi kan dengan saya bekerja bisa ada membayarnya mas	
18	Untuk kedepan apa yang anda harapkan dari system outsourcing ini?	Dikontrak tidak apa-apa mas tapi kontraknya yang lama jadi kita sebagai pekerja tidak khawatir akan dipakai lagi atau tidak.	
19	Apakah anda mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi no. 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012?	Tidak tau mas.	
20	Kalau memebandingkan dengan tempat anda kerja yang dulu seperti apa pak?	Ya nyaman disini mas, kekeluargaannya itu mas, pernah dulu mas teman saya tapi ini hanya sedikit cerita saja ya mas, , dulu temen saya membersihkan ruangan kemudian ditanya dengan	

		pasien tentang gaji, jaminan seperti itu, nah kan PT meditrans tidak memberikan dan kaget gajinya tidak manusiawi, padahal kerjanya bagus, ternyata pasiennya itu adalah istri orang disnaker, kemudian seperti melapor dengan suaminya, tentang tempat saya dulu seperti sudah ganti nama karena hal tersebut	
--	--	---	--

HASIL WAWANCARA

Nama : DY
Tanggal Wawancara : 15 Mei 2013
Waktu Wawancara : 11.00-12.00
Wawancara ke- : 6

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	Ket.
1	Apakah anda tau tentang system outsourcing itu? jelaskan	Ya taunya kita kontrak dengan PT Kinasih tapi bekerjanya ditempat lain seperti itu	
2	Mengapa anda bersedia menjadi karyawan outsourcing?	Kerjanya dapetnya ini ya udah jalani saja, kalau saya sudah senang dengan pekerjaan dan tempatnya, saya tidak terlalu mempertimbangkan gaji, ya tetap berharap tapi tidak terlalu, karena kerja gak nyaman gmana yam as, kerjanya tidak bisa menikmati nggrundel (mengumpat) terus, tapi kalau tempat kerjanya nyaman, ya kita walau kerjaannya banyak kita bisa menikmati dengan hati yang senang.	
3	Apakah anda mengikuti procedural perekrutan sebelum disalurkan?	Tidak mas, saya hanya mendaftar saja, karena saya sudah diketahui kinerjanya, saya keluar dari PT Purnama trus daftar sini (PT. Karya Kinasih)	
4	Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai karyawan outsourcing?	Apa yam as kita kerja jam as dapet gaji itu saja Tidak mas karena saya dulu sudah bekerja di PT Purnama apa gitu dari Solo,	

		selama 5 tahun, di cleaning service juga, di matahari, di galleria itu, karena sudah tau cara kerja saya ya saya Cuma daftar trus menyesuaikan saja dengan peraturan di PT Kinasih, tahun saya bekerja di Galeria kemudian dipindah disini tahun 2010 lalu.	
5	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan penyedia?menyimpannya?	Ada tapi tiap tahun kita disuruh tanda tangan lagi	
6	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Tidak punya	
7	Apakah anda mengetahui isi kontrak antara perusahaan penyalur dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Tidak punya, Tidak mempunyai	
8	Bagaimana status anda di perusahaan(PKWTT atau PKWT)?berapa lama kontrak?	Kontrak mas	
9	Sebelumnya pernahkah anda bekerja di perusahaan penyalur?atau perusahaan pemakai anda bekerja?	Iya mas di PT Purnama bergerak bidang cleaning service juga di matahari	
10	Berapa jam anda bekerja?seminggu berapa hari masuk?	8 jam istirahat 1 jam, itu kita enak mas, alat dan obat disiapkan di lapangan jadi kita langsung kerja tapi di Purnama tidak, kita saja tidak pernah bertemu dengan pimpinannya seperti apa,	
11	Berapa gaji yang anda peroleh/terima?setiap apa?	Saya terima total sekitar 800an mas,awalnya dulu	

		600 saya ngambilnya di ibu Galeria	
12	Apakah anda diberi tahu jika ada pemotongan gaji untuk perusahaan penyalur tenaga outsourcing?apakah ada rincian yang diberitahukan?berapa potongan gaji anda?	Tidak tau mas	
13	Apakah perusahaan anda bekerja memberikan tunjangan?dalam bentuk apa?barapa kali setahun?	Kita diberikan THR satu gaji pokok dan gaji pokok saya 690 ribu	
14	Anda sebagai pekerja outsorcing, menuurt anda bagaimana system outsourcing yang ada sekarang?setujukah dengan dengan system ini,mengapa?	Yang penting saya senang saya jalani, ya saya jalani saja	
15	Untuk kedepan apa yang anda harapkan dari system outsourcing ini?	Peraturan harus memihak orang kecil, jangan dipandang sebelah mata, setuju untuk dihapuskan saja dan diangkat sebagai pekerja tetap tidak dikontrak lagi jadi kita kerjanya lebih nyantai.hehehehehe(tertawa ringan)	
16	Apakah anda mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi no. 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHJSK/I/2012?	Tidak tau mas	

HASIL WAWANCARA

Nama : MT
Tanggal Wawancara : 15 Mei 2013
Waktu Wawancara : 11.00-12.00
Wawancara ke- : 7

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaa	Ket.
1	Apakah anda tau tentang system outsourcing itu?jelaskan	Pekerjaan yang lepas (tidak terikat kontrak dengan perusahaan tempat bekerja) dalam hal ini adalah bethesda	
2	Mengapa anda bersedia menjadi karyawan outsourcing?	Aslinya tidak mas, biar ada masa depan untuk anak-anak, pengennya ya tetap, karena ada jamsostek, paling tidak dengan bekerja disini punya simpanan sedikit-sedikit	
3	Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai karyawan outsourcing?	Saya karena mau bekerja di outsourcing ya saya harus bekerja dengan maksimal, dan memuaskan konsumen, tentang hak berharap ya dapat gaji sesuai UMR atau bahkan bisa melebihi UMR mas.	
4	Apakah anda mengikuti procedural perekrutan sebelum disalurkan?	Ya dulu mas,saya bener-bener dari bawah sampai sekarang jadi pengawas	
5	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan penyedia?menyimpannya?	Ada, tapi hanya taken kontrak di kantor,karena kita sudah dipercaya jadi ya setiap tahun kita tanda tangan kontrak, tapi untuk pekerja yang baru kontak	

		dulu 3 bulan, selama 2 bulan itu adalah masa training dan gajinya adalah harian, jika selama 3 bulan memenuhi standart perusahaan ditambah kontraknya jadi 6 bulan(ditambah 3 bulan lagi)kalau bagus kemudian dikontrak selama 1 tahun(ditambah 6 bulan) Ketika training gaji diterima harian , kemudian meamasuki bulan ke 4 sampai ke 6 transport, tunjangan makan belum utuh, kemudian memasuki bulan ke 6 baru dapat uang makan,transport,dll,secara utuh	
6	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Tidak punya mas	
7	Apakah anda mengetahui isi kontrak antara perusahaan penyalur dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Setau saya PT ami mengajukan Proposal kepada perusahaan pengguga atau User dengan gaji UMR tahun 2013 tapi Bethesda merasa keberatan dengan UMR 2013, karena mungkin pelayanan kami kepada Bethesda belum lama jadi wajar jika Bethesda keberatan dengan menggaji karyawan dengan UMR 2013, jika membandingkan dipanti rapih memang hal ini meyesuaikan dengan pekerjaan, di Panti rapih	

		memang lebih tinggi gajinya tapi juga disana kerjanya lebih banyak dan disiplinnya ketat sekali,	
8	Bagaimana status anda di perusahaan(PKWT atau PKWT)?berapa lama kontrak?	Kontrak mas	
9	Sebelumnya pernahkah anda bekerja di perusahaan penyalur?atau perusahaan pemakai anda bekerja?	Saya langsung kerja di PT Kinasih,saya dulu sebagai ibu rumah tangga saja, saya di Bethesda baru 9 bulan saja, tapi sudah bekerja selama 13 tahun, dulu ssaya cleaner juga tapi saya juga tidak mau begitu terus, saya sedikit demi sedikit naik jabatan, jadi koordinaator lantai juga pernah, karena tiap lantai ada penanggung jawabnya juga,	
10	Berapa jam anda bekerja?seminggu berapa hari masuk?	Untuk shift pagi 06.00- 09.30 membersihkan 09.30-10.00 istirahat (turun minum) 10.00- 11.30 membersihkansesuai jadwal 11.30- 12.30 istirahat dan makan 12.30- 14.00 membersihkan lagi Shift siang 12.00- 14.30 membersihkan 14.30-15.00 istirahat (turun minum) 15.00- 16.30 membersihkan sesuai jadwal 16.30- 17.30 istirahat dan makan	

		17.30- 22.00 membersihkan lagi	
11	Berapa gaji yang anda peroleh/terima?setiap apa?	UMR tahun 2012 , total saya menerima 1.400.000 Itu sudah dengan tambahan-tambahan yang lain misalkan kehadiran, transport, uang makan,prestasi, dan berdasarkan masa kerja juga	
12	Apakah anda diberi tahu jika ada pemotongan gaji untuk perusahaan penyalur tenaga outsourcing?apakah ada rincian yang diberitahukan?berapa potongan gaji anda?	Tidak tau mas, kita sepertinya memakai Fee management berapa persen seperti itu	
13	Apakah perusahaan anda bekerja memberikan tunjangan?dalam bentuk apa?barapa kali setahun?	Iya, diberikan THR bagi yang sudah 1 tahun bekerja namun yang belum satu tahun pun juga mendapatkan THR tapi tidak penuh.tergantung presentase nya sendiri-sendiri, kami dibeikan THR 1 gaji pokok sekitar 850an ribu	
14	Anda sebagai pekerja outsorcing, menuurt anda bagaimana system outsourcing yang ada sekarang?setujukah dengan dengan system ini,mengapa?Untuk kedepan apa yang anda harapkan dari system outsorcing ini?	Setuju-setuju saja mas dengan adanya system outsourcing ini, bagi orang yang tidak bisa bekerja diluar kontrak, jangan sampai dihapus, karena kualitas kerja outsourcing lebih bagus hasilnya dari pada yang tidak	
15	Apakah anda mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi no. 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja	Tidak tau mas	

	dan Transmigrasi B.31/PHIJSK/I/2012?	No.		
--	---	-----	--	--



HASIL WAWANCARA

Nama : ND
Tanggal Wawancara : 15 Mei 2013
Waktu Wawancara : 12.00-13.00
Wawancara ke- : 8

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	Ket.
1	Apakah anda tau tentang system outsourcing itu?jelaskan	Suatu PT yang terikat dengan instansi lain	
2	Mengapa anda bersedia menjadi karyawan outsourcing?	Dengan usia saya yang tidak lagi muda, harus mencari kerja sangatlah sulit, outsourcing dapat membantu orang seperti saya ini dengan outsourcing tidak terikat dengan usia yang penting mau bekerja, karena memang sangatlah sulit mencari kerja dengan syarat kerja seperti usia kami	
3	Apakah anda tau hak dan kewajiban anda sebagai karyawan outsourcing?	Tentang kewajiban mungkin hamper sama dengan tempat lain yaitu pekerja mengikuti dan menjalankan peraturan perusahaan yang ada, dan hak kami adalah mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang kami kerjakan dengan gaji yang sesuai UMR dan syukur-syukur bisa lebih dari UMR	
4	Apakah anda mengikuti procedural perekrutan sebelum disalurkan?	Hampr Sama dengan ibu mawarti	
5	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan penyedia?menyimpannya?	Ada mas dikantor PT Kinasih	

6	Apakah anda mempunyai kontrak dengan perusahaan tempat anda bekerja?	tidak	
7	Apakah anda mengetahui isi kontrak antara perusahaan penyalur dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Tidak tau	
8	Bagaimana status anda di perusahaan(PKWTT atau PKWT)?berapa lama kontrak?	kontrak	
9	Sebelumnya pernahkah anda bekerja di perusahaan penyalur?atau perusahaan pemakai anda bekerja?	Dulu saya bekerja diluar PT ini di Tangerang	
10	Berapa jam anda bekerja?seminggu berapa hari masuk?	Sama seperti bu mawarti mas	
11	Berapa gaji yang anda peroleh/terima?setiap apa?	Total 905 ribu	
12	Apakah anda diberi tahu jika ada pemotongan gaji untuk perusahaan penyalur tenaga outsourcing?apakah ada rincian yang diberitahukan?berapa potongan gaji anda?	Tidak tau	
13	Apakah perusahaan anda bekerja memberikan tunjangan?dalam bentuk apa?barapa kali setahun?	Iya THR 1 kali gaji sekitar 600 ribu	
14	Anda sebagai pekerja outsourcing, menuurt anda bagaimana system outsourcing yang ada sekarang?setujukah dengan dengan system ini,mengapa? Untuk kedepan apa yang anda harapkan dari system outsourcing ini?	Kalau ditanya outsourcing seperti apa ya tergantung masing-masing dari kebutuhan bagi orang yang memerlukan pekerjaan outsourcing sangatlah membantu, walaupun kontrak asal bekerja dengan baik itu tiap tahun akan	

		diperpanjang terus-menerus dan kerjanya bagus pasti dipertahankan Bagi pekerja yang memerlukan biaya juga sangat menguntungkan pekerja, jadi harus diteruskan	
15	Apakah anda mengetahui tentang putusan Mahkamah Konstitusi no. 27 / PUU – IX / 2011 dan surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012?	Tidak tau	

HASIL WAWANCARA

Nama : DC
 Tanggal Wawancara : 27 Mei 2013
 Waktu Wawancara : 13.00-13.30
 Wawancara ke- : 9

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	Ket.
1	Apa yang ibu ketahui tentang system outsourcing?	Ini terkait saya sebagai pengguna ya mas?, outsourcing adalah sebuah system kita hanya membayar tenaga kontrak kepada PT Kinasih, tanpa dibebani urusan dengan pekerja.	
2	Berapa lama anda menggunakan jasa outsourcing?	Sudah lama e mas lupa saya,	
3.	Kira-kira dari tahun berapa?	Kalau dari Kinasih sejak 2010 mas, sebelumnya kita memakai perusahaan outsourcing yang tak bisa saya sebutkan,tapi kerjanya kurang bagus, jadi ya kita ganti Kinasih yang katanya bagus.	
3	Untuk menangani apakah anda menyewa jasa outsourcing?	Kebersihan saja mas.	
5	Sudah berapa kali anda berganti perusahaan outsorcing?	Saya tidak tau e mas, karena saya menjabat sebagai Waka Sarpras belum lama. Yang saya tau itu PT Kinasih dan sebelumnya. Jadi hanya 2 yang saya tau.	
6	Bagaimana Hubungan Industrial antara pekerja dengan Perusahaan anda?	Kita hanya membayar saja mas.Kontrak setiap 1 tahun ganti . Tapi diawal kita taken kontrak kita ada tawar menawar, mereka menawarkan harga lalu kita bisanya berapa gtu mas.	
7	Bagaimana Hubungan Industrial antara	Kontrak mas,	

	perusahaan yang anda pimpin dengan perusahaan Penyalur pekerja outsourcing? (PKWTT/ PKWT)		
8	Apakah perusahaan ibu memberitahukan tentang isi kontrak (terutama :pengupahan,lama pekerjaan,dll) antara perusahaan anda dengan pekerja outsourcing?	Itu sudah jadi tanggung jawab PT Kinasih, kita bayar aja sesuai kesepakatan awal.	
9	Apakah perusahaan ibu memberikan kontrak kepada pekerja juga?(iya/ tidak disertai alasan)	Yow, tidak mas buat apa,	
10	Apakah anda diberitahukan oleh perusahaan penyalur berapa gaji yang diberikan kepada pekerja outsourcing setelah dipotong untuk perusahaan penyalur?	Dulu saat awal kontrak PT Kinasih menyerahkan lampiran banyak banget, saya lupa, tp kalau tidak salah itu ada hitung-hitungan nya mas, gaji, dll sepertinya ada. Tetapi dalam kontraknya tidak ada.	
11	Berapa jumlah karyawan/ pekerja outsourcing yang anda sewa jasanya?	Dari Kinasih ada 6 orang	
12.	Maksudnya dari kinasih?	Karena kita memakai juga Kalpataru tapi bentuknya CV.	
13.	Berarti memakai 2 ?	Iya mas, katanya harus seperti itu, biar tidak ada monopoli.	
14.	Bagaimana pengaturan jam kerja para pekerja yang anda sewa?	Wah banyak banget e mas, nanti saya kasih saja kontraknya kamu lihat sendiri.	
15.	Apakah perusahaan memberikan tunjangan/jaminan kepada pekerja?(iya/ tidak dengan alasan)	Pokoknya terkait gaji dan tetek bengek(lain-lain)kita hanya bayar saja dan PT Kinasih yang mengaturnya.	
16.	Apakah anda mengetahui tentang aturan baru terkait outsourcing?	Tidak tau mas, kita sudah percaya dengan PT Kinasih itu aja.	
17.	Menurut anda bagaimana pengaturan system outsourcing saat ini	Sepertinya ribet banget ya mas, harus ini itu, contohnya	

		harus 2 perusahaan untuk menangani kebersihan.	
18.	Mengapa anda memilih menggunakan Perusahaan outsourcing?	Kita memilih outsourcing karena biasanya kalau outsourcing lebih bagus kerjaannya karena ada yang ngatur. Kita tidak perlu ngatur sudah ada. Kita hanya bayar dan terima beres. Jadi tetek bengek tadi terkait karyawan sudah jadi tanggung jawab Perusahaan outsourcing.	

HASIL WAWANCARA

Nama : RJ
 Tanggal Wawancara : 28 Mei 2013
 Waktu Wawancara : 14.00-15.00
 Wawancara ke- : 10

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan	Ket.
1	Apakah yang dimaksud dengan system outsourcing?	Outsourcing seperti yang disebutkan dalam pasal 64,65,66 Undang-undang nomor 13 tahun 2003	
2	Apa tujuan dilaksanakannya outsourcing?	Negara Indonesia menuju kearah pembangunan sehingga untuk pekerjaan <i>non core</i> akan dipihak ke-3 kan sehingga perusahaan dapat focus kepada pekerjaan inti, mungkin bahasa mudahnya adalah lebih efektif, sehingga pembangunan dapat terlaksana dengan baik. Tetapi Negara tidak mempersiapkan dengan baik, pada pemerintahan orde baru seharusnya pendidikan 80% adalah SMK tenaga siap pakai tetapi kenyataannya adalah justru SMA, sehingga anak SMA untuk terjun dunia kerja belum begitu mumpuni.	
3	Apakah yang menjadi hak pekerja outsourcing?	Pemberi kerja dan penerima kerja melakukan perjanjian tetapi meski pekerja melakukan pekerjaan di tempat pemberi kerja tetapi senyatanya adalah menjadi	

		pekerja penerima kerja,	
5	Apa yang menjadi kewajiban perusahaan penyedia pekerja?	Harus melakukan pelatihan kepada pekerja, tapi kenyataan hanya satpam, pada intinya perusahaan penyedia adalah menyediakan tenaga terampil	
6	Apa yang menjadi kewajiban dari pemakai	Pada pokoknya ya memberi upah,selebihnya kita tidak tau.	
7	Siapakah yang memberikan jamsostek?	Disitulah pandai-pandainya perusahaan pemberi kerja. Dengan adanya Permenakertrans no1 9 tahun 2012 perusahaan penerima kerja harus berbentuk PT. sehingga ada uang yang disetorkan ke Kemenkumham sebesar 50 juta. Terkait jamsostek tergantung perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja, saya butuh ini dan ini sepakat lalu ditandatangani	
8	Bagaimana jika ada pekerjaan yang dioutsourcingkan diluar dari ketentuan?	Batal demi hokum perjanjiannya, dan secara otomatis pekerja akan menjadi pekerja tetapnya pengguna. Sehingga perusahaan pengguna harus hati-hati memilih perusahaan outsourcing, harus memenuhi ketentuan perijinan, misal HO, ijin gangguan, yang 7 itu bisa dilihat nanti.	
9	Bagaimana pengupahan pekerja	Harapannya gini sesuai	

	outsourcing itu seperti apa pak?	ketentuan minimal sesuai UMK, lalu berdasarkan kesepakatan yaitu bagaimana pengusaha memandang anak itu istimewa,	
10	Apabila pengupahan tidak sesuai dengan ketentuan apakah pekerja bisa menuntut?	Gini mas upah kenyataan nya dibawah kan mas, sehingga kita harus menyadari hubungan Industrial ini tentang Supplay and Demand tenaga kerja, banyak pekerja namun jenis pekerjaan sedikit, misal kan perusahaan seharusnya hanya diisi 3 orang namun bisa 10 orang maka kita menggunakan analisis sosiologis juga mas, kalau kita tutup mata mas seperti apa yang diundangkan, berapa pengangguran yang akan ada jika itu dibiarkan , Hubungan industrial disini ada 2 yaitu penempatan, dan kesejahteraan, penempatan berusaha menciptakan lapangan pekerjaan, dalam HI juga ada kesejahteraan, coba dibayangkan,orang banyak tentu tak bisa semua sejahtera, Teori ini akan berjalan ketika dewasa,kalau anak-anak tidak mungkin malah marah-marah jika saya kasih tau seperti ini, ibaratnya anakmu mangan tapi tonggomu ora mangan, seharusnya dibayar 1 juta 2	

		ratus tapi dibayar 400 saya biarkan saja toh mereka mau,	
11	Bagaimana kekuatan mengikat surat Edaran Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012, yang notabene adalah aturan penjelasan atau penafsiran dari putusan mahkamah konstitusi?	Kekuatan mengikat apalagi setelah terbitnya Permenakertrans nomor 19 tahun 2012, sudah berjalan November dalam jangka satu tahun semua ijin harus ke disnaker DIY, semua nya harus takluk, tapi kedepan bisa saja terjadi penggodokan lagi bila ada yang tidak terima. Itu tri partrit pemerintah hanya penengah.	
12.	Bagaimana jika tidak ada pengalihan?	Pengalihan harus dicantumkan, PKWT dan PKWTT harus dapat dapat jamsostek, entah bekerja 6 bulan atau setahun.	
13.	Bagaimana masa kerja setelah pengalihan?	Pemerintah menurut saya kaget, kalau outsourcing dibawah ketentuan tidak apa, saya di UII jadi dosen dan dibayar 150 ribu 1 atau 2 jam slesai ya saya sebagai pegawai outsourcing juga, beda ketika saya diikat dengan jam kerja penuh, Permenakertrans nomor 19 Itu kan berawal dari pegawai PLN, kesalahan terjadi dalam mengatur, kenapa setiap hari disuruh masuk, Guru honorer kalau disuruh masuk terus pasti	

		menuntut, sehingga orang belum memahami hubungan kerja	
14.	Apakah masa kerja tetap diakui ketika misal satpam sudah bekerja selama 2 tahun tetapi kemudian karena keahlian jadi administrasi?	Ketika habis kontrak, pekerja tidak ada hubungan lagi dengan perusahaan penyedia jasa.	
15.	Apa yang dilakukan untuk kontroling?	, kita hanya melakukan pembinaan, kepada perusahaan penyedia outsourcing.	

Contoh Daftar Cuti Pekerja

No.	Nama	Masa Kerja	Hak Cuti	Ket.
1	Sendang Samiadji	17 th	2 Hari	Koordinator Umum
2	Slamet Riyanto	16 th	2 Hari	Kordinator Lokasi
3	Wagimin	12 th	2 Hari	Pengawas
4	Agus Suryono	12 th	2 Hari	Pengawas
5	Sugiyati	5 th	2 Hari	Pengawas
6	Prihastuti	16 th	2 Hari	Administrasi
7	Ervita Puspita	2 th	2 Hari	Administrasi
8	Sugiyati	5 th	1 hari	Cleaner
9	Siti haryati	Sept'13 1 th	1 hari	Cleaner
10	Suratinah	1 th	1 hari	Cleaner
11	Rahayu Sayekti	17 th	1 hari	Cleaner
12	Thomas Sudarmanto	17 th	1 hari	Cleaner
13	Yabadi	12 th	1 hari	Cleaner
14	Hery Sutrisno	Sept'13 1 th	1 hari	Cleaner
15	Tri Medianto	1 th	1 hari	Cleaner
16	Isdiyanto	12 th	1 hari	Cleaner
17	Sarjiman	17 th	1 hari	Cleaner
18	Riyadi J.P	17 th	1 hari	Cleaner
19	Andi Cahyo	13 th	1 hari	Cleaner
20	Sardiyono	Mei'13 1 th	1 hari	Cleaner
21	Y. Wijanarko	12 th	1 hari	Cleaner
22	Sigit Fajar N	Jan'13 1 th	1 hari	Cleaner
23	Budi Purwanto	2 th	1 hari	Cleaner
24	Sasaktohadhi	1 th	1 hari	Cleaner
25	Hendrianus Durahim	17 th	1 hari	Cleaner
27	Ign. Eko.S	Agt' 13 1 th	1 hari	Cleaner



PT. KARYA KINASIH ANUGERAH

• PERDAGANGAN UMUM • KONTRAKTOR • LEVERANSIR • CLEANING SERVICE

SURAT KONTRAK KERJA KURUN WAKTU TERTENTU

No. GM-1P/P- KKA-SKKKWT/ V/ 13

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Nurendah Pudji Pangastuti, BA
Jabatan : Direktur Operasional & Personalia
Alamat : Klitren Lor GK 3/48 Yogyakarta

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. Karya Kinasih Anugerah Yogyakarta, yang selanjutnya dalam surat kontrak kurun waktu tertentu ini disebut **PIHAK PERTAMA**.

2. Nama :
Jabatan :
Alamat :

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri, yang untuk selanjutnya dalam surat kontrak kurun waktu tertentu ini disebut **PIHAK KEDUA**.

Dengan ini KEDUA BELAH PIHAK sepakat untuk mengadakan kontrak kerja kurun waktu tertentu dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut :

Pasal 1

Pihak Pertama setuju memberikan tugas kepada Pihak Kedua, dan Pihak Kedua setuju menerima tugas dari Pihak Pertama, yaitu melaksanakan tugas sebagai petugas jasa kebersihan (cleaning service) di lingkungan kerja Pihak Pertama.

Pasal 2

Pihak Pertama berhak menempatkan Pihak Kedua di lokasi kerja manapun yang menjadi lokasi kerja Pihak Pertama dan Pihak Kedua bersedia ditempatkan dimanapun di lokasi kerja Pihak Pertama.

Pasal 3

Pekerjaan yang dimaksud dalam Pasal 1 surat kontrak kerja kurun waktu tertentu ini yaitu melaksanakan seluruh pekerjaan yang dibebankan oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua, yaitu melaksanakan pekerjaan rutin maupun pekerjaan non rutin sesuai standar dan jadwal yang telah ditentukan di lingkungan kerja Pihak Pertama.

Pasal 4

1. Pihak Kedua setuju untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan kerja, perintah kerja dan tata tertib kerja yang telah ditentukan oleh Pihak Pertama
2. Pihak Kedua setuju untuk dilakukan pengawasan dalam pelaksanaan peningkatan kualitas pekerjaan dan pelaksanaan seluruh peraturan, perintah dan tata tertib kerja yang telah ditentukan oleh Pihak Pertama.

Pasal 5

Seluruh peraturan kerja, perintah kerja dan tata tertib kerja diatur dan tertuang dalam lembaran peraturan kerja, perintah kerja dan tata tertib kerja, yang menjadi satu kesatuan saling mengikat tidak terpisahkan dengan surat kontrak kerja kurun waktu tertentu ini.

Pasal 6

Apabila Pihak Kedua melakukan tindakan pencurian, miras, berjudi, selingkuh dan tindakan yang melanggar hukum serta mendapat Surat Peringatan sampai 3 kali (SP 3) di lokasi kerja Pihak Pertama, maka dengan cara tidak hormat akan diambil tindakan pemutusan hubungan kerja dengan Pihak Pertama, tanpa menimbulkan akibat dan kewajiban kepada Pihak Pertama.

Pasal 7

Apabila terjadi bencana alam ataupun kebakaran gedung yang mengakibatkan kerugian dan pemutusan hubungan kontrak kerjasama oleh Pemakai Jasa Kebersihan kita, dengan otomatis Pihak Pertama akan memutuskan juga hubungan kerja dengan Pihak Kedua saat itu juga, tanpa menimbulkan akibat dan kewajiban kepada Pihak Pertama.

Pasal 8

Semua bea materai yang timbul akibat surat kerja kurun waktu tertentu ini menjadi beban Pihak Kedua dan membebaskan Pihak Pertama dari pembayaran bea materai tersebut.

Pasal 9

1. Besarnya kontrak prestasi atas pekerjaan yang menjadi kewajiban Pihak Pertama kepada Pihak Kedua, sebesar : Rp
2. Penerimaan kontrak prestasi atas pekerjaan yang menjadi kewajiban ini selambat-lambatnya setiap tanggal 5 (lima) tiap awal bulannya, setelah pihak kedua menyelesaikan seluruh tanggung jawab pekerjaannya.
3. Pihak Pertama berhak menunda pembayaran kontrak prestasi atas pekerjaan ini akibat satu lain hal selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pihak kedua yang diperpanjang kontraknya sudah lebih 1 (satu) tahun, Pihak Kedua berhak menerima uang **THR (Tunjangan Hari Raya)** sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok untuk 1 (satu) tahun kerja yang telah dilaksanakan oleh Karyawan/Cleaning Service, yang akan diberikan oleh Pihak Pertama setiap menjelang Hari Raya Idul Fitri.

Pasal 10

Jika terjadi sesuatu kejadian yang merugikan yang diakibatkan oleh pelaksanaan kerja menjadi beban tanggung jawab Pihak Kedua.

Pasal 11

Hal-hal lain yang tidak atau belum diatur dalam surat kontrak kerja kurun waktu tertentu ini akan diatur lebih lanjut secara tertulis atau lisan atas dasar musyawarah oleh Kedua Belah Pihak.

Pasal 12

Apabila di kemudian hari terjadi perselisihan dalam penafsiran dan atau pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam surat kontrak kerja kurun waktu tertentu ini, Kedua Belah Pihak setuju untuk menyelesaikan secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 13

Surat kerja kurun waktu ini berlaku selama, terhitung tanggal 13 April 2013 sampai dengan 31 Agustus 2013 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Berakhir demi hukum sebelum tanggal 31 Agustus 2013 bila Pihak Kedua tidak memenuhi atau melanggar salah satu peraturan, perintah atau tata tertib kerja yang telah ditentukan oleh Pihak Pertama.
2. Dapat diperpendek sewaktu-waktu atas permintaan Pihak Kedua, dengan ketentuan Pihak Kedua mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pihak Pertama sekurang-kurangnya 2 (dua) minggu sebelum waktu yang dikehendaki.
3. Berakhir demi hukum pada tanggal 31 Agustus 2013 tanpa menimbulkan akibat atau kewajiban apapun bagi Pihak Pertama.
4. Yang dimaksud dengan "Tanpa menimbulkan akibat atau kewajiban apapun bagi Pihak Pertama", sebagaimana disebutkan dalam ayat 3 pasal ini yaitu :
 - a. Pihak Pertama tidak berkewajiban membayar sejumlah uang kepada Pihak Kedua yang sifatnya merupakan kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja.
 - b. Pihak Pertama tidak berkewajiban melanjutkan surat kontrak kerja kurun waktu tertentu ini sebelum Pihak Kedua mengajukan permohonan tertulis untuk memperpanjang hubungan kerja pada saat berakhirnya hubungan kerja.
 - c. Pihak Pertama tidak berkewajiban menerima Pihak Kedua sebagai Karyawan Tetap.

Demikian surat kontrak kerja ini dibuat dan ditandatangani oleh Kedua Belah Pihak di Yogyakarta, tanggal ... bulan April 2013.

PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA

Karyawan

Nurendah Pudji Pangastuti
Direktur Operasional & Personalia



PUTUSAN
Nomor 27/PUU-IX/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

[1.2] Nama : **DIDIK SUPRIJADI**
Tempat, tanggal lahir : Surabaya, 03 Desember 1972
Warga negara : Indonesia
Pekerjaan : Swasta
Alamat : Jalan Pandegiling II Nomor 7, RT 002, RW 007,
Kelurahan Tegalsari, Kecamatan Tegalsari,
Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

Dalam hal ini, bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML), jabatan: Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia;

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 April 2011, memberi kuasa kepada Dwi Hariyanti, S.H., Advokat dan Penasihat Hukum pada kantor Advokat dan Penasihat Hukum "Dwi Hariyanti, S.H., & Rekan", beralamat di Jalan Karangrejo VIII Nomor 20 Surabaya, bertindak baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon;**

[1.3] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon;
Mendengar keterangan lisan para saksi Pemohon;
Mendengar keterangan Pemerintah;

Membaca keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat;
Membaca kesimpulan Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan bertanggal 21 Maret 2011, yang diterima dan terdaftar di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Senin, tanggal 4 April 2011 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 127/PAN.MK/2011 dan diregistrasi pada hari Senin tanggal 4 April 2011 dengan Nomor 27/PUU-IX/2011, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal tanggal 11 Mei 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

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

II. KEDUDUKAN HUKUM DAN KEPENTINGAN PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusinya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yang dapat berupa perorangan

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

2. Bahwa menurut penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 yang dimaksud hak konstitusi adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.
3. Bahwa Pemohon adalah Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur yang merupakan lembaga swadaya masyarakat yang berbadan hukum, yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat, yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja sebagai pihak yang lemah.
4. Bahwa Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji terhadap UUD 1945 adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pekerja kontrak) dan Pasal 64 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*outsourcing*) yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung kepada semua buruh/pekerja kontrak dan buruh/pekerja *outsourcing* yang ada di Indonesia dan sangat merugikan hak-hak konstitusionalnya yang diatur dalam UUD 1945, yaitu mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran.
5. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum dan argumentasi di atas, maka jelaslah bahwa Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan dasar kepentingan untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, karena mempunyai kepentingan secara langsung dan

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

III. FAKTA HUKUM

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah merupakan tujuan umum Bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945.
2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja juga ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini.
3. Pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini, dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasi tersebut dan amanat ini berkaitan erat pula dengan tujuan umum bangsa Indonesia.
4. Industrialisasi dan pembangunan ekonomi salah satu strategi dari bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya dan industrialisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraan dari situ yaitu mereka yang tidak punya apa-apa selain tenaganya untuk dijual guna mendapatkan upah untuk hidup. Mereka inilah yang disebut dengan buruh/pekerja dalam hal ini negara mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan/ketenagakerjaan demi menjamin agar buruh/pekerja dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi.
5. Warga negara umumnya dan buruh/pekerja khususnya harus mendapatkan hak konstitusional berupa penghidupan yang layak yang dapat

diperolehnya dari pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak yang harus diterima dalam hubungan kerja.

6. Dalam relasi perburuhan/ketenagakerjaan dan dalam hubungan kerja, buruh/pekerja senantiasa berada pada posisi yang lemah, karenanya sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang harus dibangun di negara ini adalah sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang melindungi (*protektif*) terhadap buruh/pekerja.
7. Dalam hal ini pemerintah harus dapat memainkan peran untuk menjamin perlindungan terhadap buruh/pekerja, dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan/ketenagakerjaan dan melalui Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan. Namun sayang, kenyataannya, kebijakan *legislasi* yang protektif terhadap buruh/pekerja tidak tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama Pasal 59 dan Pasal 64 bahkan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.
8. Bahwa sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja, organisasi non pemerintah perburuhan dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya perjanjian kerja untuk waktu tertentu pekerja kontrak (pekerja kontrak) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

IV. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG

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

2. Bahwa status sebagai buruh/pekerja kontrak ini pada kenyataannya berarti juga hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia dan karenanya buruh/pekerja merupakan bagian terbesar dari rakyat Indonesia, pada akhirnya juga akan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya.
3. Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan, di sebuah pasar tenaga kerja. Buruh/pekerja dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan kekuatan modal, yang akhirnya akan timbul kesenjangan sosial yang semakin menganga antara yang kaya dan yang miskin dan tidak menutup kemungkinan kelak anak cucu kita akan menjadi budak di negeri sendiri dan diperbudak oleh bangsa sendiri dan ini jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dan Pasal 28D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
4. Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (*outsourcing*) buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungannya ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*cost*) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja "pemborongan pekerjaan" (*outsourcing*), yang akan

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

5. Sistem *outsourcing*, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan diperusahaan pengguna. Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp. 10.000.000, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern.
6. Di lain pihak *outsourcing* juga menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security*, tidak adanya kelangsungan pekerjaan karena seorang pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi disitu, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourcing* dengan Perjanjian

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

7. *Outsourcing* di dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam *outsourcing*, yaitu *outsourcing* mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan *outsourcing* mengenai pekerjaanya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. *Outsourcing* yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main *contractor* yang mensubkan pekerjaan pada sub *contractor*. Sub *contractor* untuk melakukan pekerjaan yang di subkan oleh main *contractor* yang membutuhkan pekerja. Disitulah sub *contractor* merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main *contractor*. Sehingga ada hubungan kerja antara sub *contractor*nya dengan pekerjaanya.
8. Bahwa kalau dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjaanya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap sebagai barang saja bukan sebagai subjek hukum.
9. Bahwa perbudakan terhadap *outsourcing* mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pekerja pada dasarnya menjual manusia kepada *user*. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia.
10. Bahwa Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya. Bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu pekerja hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah.
11. Bahwa berdasarkan fakta-fakta alasan di atas, jelas bahwa permohonan ini disampaikan secara menyakinkan dan patut, karena berangkat dari keprihatinan nyata sebagian besar buruh/pekerja maupun, sehingga patut

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

12. Bahwa karena Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada kaitannya dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dengan sendirinya Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

V. MATERI POKOK UJI MATERI

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 Ayat (1): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- Ayat (2): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap".
- Ayat (3): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui".
- Ayat (4): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun".
- Ayat (5): "Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung”.

- Ayat (3): “Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum”.
- Ayat (4): “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.
- Ayat (5): “Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana diatur pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri”.
- Ayat (6): “Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya”.
- Ayat (7): “Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59”.
- Ayat (8): “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan”.
- Ayat (9): “Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7)”.
4. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Ayat (1): “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.

Ayat (2): "Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini".

Ayat (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan".

Ayat (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

5. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan,
"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
6. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan,
"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
7. Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyatakan,

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

VI. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan hukum serta didukung alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan memutuskan:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945;
3. Menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Menempatkan Putusan ini dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti tertulis yang diberi tanda dengan Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-7, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Akta Pendirian Perkumpulan Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur, oleh Notaris Bachtiar Hasan, SH, Nomor 3 tanggal 11 Juni 2010;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Tanda Terima Gaji Karyawan PT Multi Artha Sejahtera Abadi Unit Baca Meter, tanggal 26 Mei 2010;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Berita Acara Nomor 27/BA/SM/XI/2007, perihal Dasar penentuan denda baca meter, tanggal 19 November 2007;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Kontrak Profesi Nomor ---/3.01.1/KPJ/KSU/I/2010, tanggal 6 Januari 2010 dan Surat Perjanjian Kerja Karyawan;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Masa Kerja dan PHK Karyawan;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Lelang atau Tender Pencatatan Meter Listrik

7. Bukti P-7 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bukti P-8 : Fotokopi beberapa surat pengalaman Pemohon.

Selain itu, Pemohon pada persidangan tanggal 6 Juli 2011, telah mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang bernama **Moh. Fadlil Alwi** dan **Moh. Yunus Budi Santoso** yang menerangkan sebagai berikut:

1. Moh. Fadlil Alwi

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

2. Moh. Yunus Budi Santoso

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

[2.3] Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 6 Juli 2011 telah didengar *opening statement* Pemerintah yang menerangkan sebagai berikut:

Berkaitan dengan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya, apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), atau tidak atas berlakunya Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu, dalam hal ini Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007.

Bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan, dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yang umum dikenal dengan *outsourcing*, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 serta Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah dalam rangka memberikan kesempatan bagi seluruh warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, juga dalam rangka memberikan perlakuan yang adil dan layak bagi semua warga negara dalam hubungan kerja guna mendapatkan imbalan yang setimpal dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Sehingga dengan diterapkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* adalah bagi pekerja *outsourcing* akan menggunakan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Dengan adanya *outsourcing*, maka mereka akan mendapatkan suatu keterampilan yang belum mereka miliki sebelumnya. Dan jika telah memiliki kemampuan tersebut, maka pekerja akan menambah kemampuan mereka dengan bekerja di *outsourcing*. Pekerjaan tersebut akan menjadi lebih

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

Kemudian, mereka mengembangkan keterampilan tersebut untuk menambah daya saing dalam meraih lapangan pekerjaan. Sebelum mendapatkan pekerjaan tetap, dengan adanya *outsourcing* akan membantu tenaga kerja yang belum bekerja untuk disalurkan kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dari perusahaan *outsourcing* tersebut. Selain hal tersebut, Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang sudah mengatur jenis dan sifat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, serta segala aturan-aturan dalam menerapkan sebuah pekerjaan untuk waktu tertentu, dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menimbulkan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon menurut Pemerintah adalah tidak benar.

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

1. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima.
2. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan.
3. Menyatakan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa pada tanggal 22 Juli 2011 Kepaniteraan telah menerima keterangan tertulis Pemerintah yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Pokok Permohonan

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

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

2. Bahwa menurut Pemohon ketentuan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang pada intinya mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*), maka buruh/pekerja dilihat semata mata sebagai komoditas atau barang dagangan disebuah pasar tenaga kerja, selain itu buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi, yang pada gilirannya komponen upah dapat ditekan seminimal mungkin;
3. Bahwa *outsourcing* adalah suatu bentuk pemaksaan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka hal ini menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap sebagai barang saja bukan sebagai subjek hukum;
4. Karena itu menurut Pemohon, Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dengan sendirinya juga terkait dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66, dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

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

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

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

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Atas hal-hal tersebut di atas, kiranya perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial

yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji.

Anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut di atas telah menimbulkan kekhawatiran, kecemasan terhadap Pemohon dalam rangka memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak yang pada gilirannya dapat menimbulkan kesenjangan sosial bagi Pemohon, yang berdampak pada pertumbuhan perekonomian yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Menurut Pemerintah adalah tidak tepat dan hanya berdasarkan asumsi-asumsi semata yang berlebihan, karena pada kenyataannya pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerja didasari oleh kesepakatan bersama yang dilakukan secara sukarela berdasarkan perjanjian keperdataan. Apabila dalam perjanjian keperdataan tersebut terdapat satu peristiwa hukum berupa mengingkari atau wanprestasi, maka penyelesaiannya melalui lembaga peradilan yang tersedia.

Menurut Pemerintah ketentuan yang dimohonkan untuk diuji adalah merupakan rangkaian aturan yang mendasari mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (dikenal dengari istilah *outsourcing*), sehingga jika ketentuan yang dimohon untuk diuji tersebut dikabulkan, maka justru akan menimbulkan kerugian konstitusionalitas terhadap seluruh pekerja/buruh termasuk Pemohon itu sendiri.

Atas hal-hal tersebut, Pemerintah meminta kepada Pemohon melalui Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menjelaskan dan membuktikan secara sah terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan. Pemerintah berpendapat bahwa tidak terdapat hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang dirugikan atas berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji, karena itu kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan pengujian ini tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu.

Karena itu, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Namun demikian, apabila Ketua/Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut disampaikan penjelasan Pemerintah atas permohonan *a quo*, sebagai berikut:

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

Sehubungan permohonan pengujian ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

Pasal 59 ayat (1)

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

Pasal 59 ayat (2)

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

Ayat (3)

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

Ayat (4)

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”

Ayat (5)

“Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Ayat (6)

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

Ayat (7)

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

Ayat (8)

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

Pasal 64:

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

Pasal 65:

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

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

a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

- 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

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

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan pasal tersebut di atas dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan:

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945:

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

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945:

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

Pasal 33 ayat (1) UUD 1945:

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

Terhadap materi muatan norma yang dimohonkan diuji oleh Pemohon, Pemerintah dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

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

a. bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Di mana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat;

b. bahwa ketentuan yang dimohon untuk diuji tersebut juga terkait erat dengan masalah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan, karena itu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka di dalamnya akan memuat syarat-syarat kerja maupun hak dan kewajiban para pihak. Syarat perjanjian kerja antara para pihak yang dibuat oleh pekerja/buruh tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara dengan segala konsekuensinya, yang dipertegas dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

c. bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengaturannya telah secara jelas dan tegas diatur dalam ketentuan pasal yang dimohonkan untuk diujikan tersebut, dengan syarat-syarat yang ketat yaitu:

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

Dari uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, jika dalam implementasinya sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka dapat dipastikan kekhawatiran

Pemohon tidak akan terjadi. Dengan perkataan lain menurut Pemerintah apa yang dialami oleh Pemohon dengan pihak perusahaan tempat Pemohon bekerja semata-mata terkait dengan praktik hubungan kerja dan bukan masalah konstitusionalitas norma ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo* tersebut.

Pemerintah dapat menyampaikan bahwa karakteristik dan sifat suatu pekerjaan ada yang bersifat *continue* dan ada yang bersifat temporer, sehingga hubungan kerjapun ada yang bersifat tetap (PKWTT) dan ada yang bersifat sementara (PKWT), karenanya terhadap keduanya tidak dapat saling menghilangkan dan tidak dapat dipersamakan satu dengan lainnya, sehingga menurut Pemerintah apabila anggapan Pemohon tersebut dianggap benar adanya, *quod non*, dan permohonannya dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka menurut Pemerintah dapat menimbulkan hal-hal sebagai berikut:

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

Dari uraian tersebut di atas menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah sejalan dengan amanat konstitusi khususnya yang terkait dengan hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, karena itu ketentuan *a quo* tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, juga tidak merugikan hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon.

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

Bahwa terhadap materi pengujian ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, telah diperiksa, diadili, dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi dengan amar putusan menolak permohonan para Pemohon (*vide* Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, atas permohonan pengujian yang diajukan oleh Saepul Tavip, dan kawan-kawan).

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

Undang-Undang yang pernah dimohonkan untuk diuji tidak dapat diajukan permohonan kembali (*ne bis in idem*), walaupun sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang, yang menyatakan bahwa terhadap materi muatan norma yang pernah dimohonkan untuk diuji dapat dimohonkan pengujian kembali, asalkan permohonannya menggunakan pasal-pasal dalam UUD 1945 yang berbeda dengan permohonan sebelumnya.

Menurut Pemerintah, permohonan pengujian yang dimohonkan oleh Pemohon saat ini (Didik Suprijadi), seolah-olah menggunakan batu uji yang berbeda dengan permohonan terdahulu, namun demikian pada dasarnya memiliki kesamaan maksud dan tujuan, atau dengan perkataan lain, Pemohon saat ini berpendapat seolah-olah berbeda dan asal berbeda (*vide* Pertimbangan dan Pendapat Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003).

IV. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon atau setidaknya menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
3. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.
5. Menyatakan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*ne bis in idem*)

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

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

Sesuai dengan Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU Mahkamah Konstitusi), menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

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

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

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

Oleh karena itu, menurut UU Mahkamah Konstitusi, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai pihak Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud "Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasan UU Mahkamah Konstitusi" yang dianggapnya telah dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat dari berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Bahwa mengenai batasan-batasan tentang kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, harus memenuhi 5 (lima) syarat (*vide*

Putusan Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007), yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh Pemohon dalam mengajukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pihak Pemohon;

DPR berpendapat meskipun sebagai subjek hukum perorangan warga negara Indonesia, para Pemohon memiliki kualifikasi sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, namun demikian menurut DPR tidak ada kerugian konstitusional para Pemohon atau kerugian yang bersifat potensial akan terjadi dengan berlakunya Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Para Pemohon tidak menguraikan secara spesifik (khusus) dan aktual mengenai kerugian konstitusional akibat pemberlakuan pasal *a quo* UU Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, DPR berpandangan bahwa ketentuan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menghambat dan merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Oleh karena itu menurut DPR, para Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana disyaratkan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi dan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007 terdahulu.

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

2. Pengujian materiil atas Undang-Undang Ketenagakerjaan.

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

1. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dari sudut konstitusi memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat pasal-pasal *a quo* diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional;
2. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dan keterkaitan antara berbagai pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif tentang ketenagakerjaan yang diantaranya mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh. Hal itulah yang menjadi pengaturan di dalam UU Ketenagakerjaan.
3. UU Ketenagakerjaan mengatur tentang kegiatan yang bersifat pokok yaitu yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, buruh/pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan oleh perusahaan. Adapun untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, perusahaan dapat mempekerjakan buruh/pekerja *outsourcing* melalui perusahaan penyedia jasa. Dengan demikian hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* adalah dengan perusahaan penyedia jasa. sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan buruh/pekerja *outsourcing* merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa;
4. UU Ketenagakerjaan juga mengatur jenis-jenis pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Sesungguhnya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah memberikan pembatasan yang sangat tegas mengenai pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan"
5. Untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang secara tegas untuk mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan. Selain itu, terdapat juga pembatasan waktu bahwa perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila kedua hal tersebut dilanggar maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu, menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dan jika terdapat pelanggaran terhadap ketentuan tersebut seperti yang dialami oleh para Pemohon, maka hal tersebut merupakan permasalahan penerapan norma bukan persoalan konstitusionalitas norma;
 6. Hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan pemberi kerja yang melaksanakan pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian juga halnya dengan hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang *a quo* mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja, perlindungan hak-hak buruh dilakukan sesuai dengan aturan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga tidak cukup alasan terjadi *modern slavery* (sistem perbudakan modern) dalam proses produksi, sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon;
 7. Mengingat materi muatan Pasal 59 dan Pasal 64 pernah dimohonkan pengujian dengan Register Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, berdasarkan Pasal 60

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi terhadap materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*ne bis in idem*);

8. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa jika ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu lazimnya disebut pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, serta ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) Undang-Undang *a quo*, kesepakatan yang dibuat untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah hanya untuk pekerjaan yang mempunyai sifat, jenis dan kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu;
9. Bahwa pekerjaan para Pemohon sebagai pembaca meter listrik, menurut DPR dapat dikategorikan sebagai pekerjaan waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai yang dilakukan sekali tiap bulan.

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

Keterangan DPR sampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, memutus dan mengadili perkara *a quo* dan dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.
2. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat

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

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

persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan Putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah menguji Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003), terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

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

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 dan Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU MK), serta Pasal 29 ayat (1) huruf a UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

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

terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, sehingga Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*legal standing*) Pemohon

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

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

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.6] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005, bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf **[3.5]** dan **[3.6]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagai berikut:

[3.8] Menimbang bahwa Pemohon adalah Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur, sebuah Lembaga Swadaya Masyarakat yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum, dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja. Dalam hal ini diwakili oleh Ketua Umum AP2ML, sehingga Pemohon dikualifikasikan sebagai badan hukum swasta sesuai dengan akte pendirian yang diajukan Pemohon dan kawan-kawan di hadapan Kantor Notaris Bactiar Hasan, SH (bukti P-1 yaitu Fotokopi Pendirian Perkumpulan Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur Nomor 3 beserta lampirannya);

Menurut Pemohon, penerapan Pasal 59 UU 13/2003 mengenai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*pemborongan/outsourcing*) menyebabkan para pekerja kontrak/*outsourcing*:

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

Berdasarkan dalil-dalil permohonan tersebut, menurut Mahkamah, Pemohon adalah badan hukum privat yang dirugikan hak konstitusionalnya oleh adanya pasal-pasal Undang-Undang yang dimohonkan *a quo*, yaitu Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran dalam Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Dengan demikian terdapat hubungan kausalitas antara kerugian konstitusional Pemohon dengan norma yang diuji, sehingga Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*.

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

Pokok Permohonan

[3.10] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan buruh/pekerja kontrak yang dipekerjakan berdasarkan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, pada kenyataannya kehilangan hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial sehingga menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia. Hal itu, disebabkan karena hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi. Bagi perusahaan pemberi kerja komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*cost*) dapat tetap ditekan seminimal mungkin, tetapi pada sisi lain pekerja/buruh kehilangan jaminan kerja, termasuk jaminan kesehatan, masa kerja yang dikaitkan dengan upah serta jaminan pensiun dan hari tua. Buruh/pekerja hanya sebagai sapi perahan para pemilik modal. Menurut Pemohon hal itu menyebabkan hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja,

jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia, sehingga bertentangan dengan UUD 1945;

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

[3.11] Menimbang bahwa sehubungan dengan permohonan *a quo*, Pemerintah maupun DPR telah menyampaikan keterangan tertulis yang pada pokoknya bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang termuat dalam Pasal 59 UU 13/2003, tetap tunduk pada perjanjian kerja yaitu kesepakatan berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara yang harus dihormati para pihak. Di samping itu syarat-syarat PKWT adalah sudah ketat yaitu hanya mengenai:

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

Menurut Pemerintah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, jika dalam implementasinya sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, semata-mata terkait dengan praktik hubungan kerja dan bukan masalah konstitusionalitas norma ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo*. Oleh karena itu tidak ada persoalan konstitusionalitas pada Pasal 59 Undang-Undang *a quo* yang dipersoalkan Pemohon;

Adapun mengenai pengujian Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo* telah diadili oleh Mahkamah Konstitusi dengan amar putusan menolak permohonan para Pemohon (*vide* Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, atas permohonan pengujian yang diajukan oleh Saepul Tavip, dan kawan-kawan), sehingga menurut Pemerintah, Mahkamah tidak perlu mempertimbangkannya lagi.

Pendapat Mahkamah

[3.12] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan DPR, bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, persoalan konstitusional yang harus dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam permohonan ini adalah: (1) Apakah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang melaksanakan pemborongan pekerjaan berdasarkan PKWT yang memperoleh pekerjaan dari suatu perusahaan lain bertentangan dengan UUD 1945?; (2) Apakah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT bertentangan dengan UUD 1945?;

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

Dalam praktik, ada beberapa jenis pekerjaan yang termasuk kriteria disebut di atas dengan alasan efisiensi bagi suatu perusahaan dan keahlian suatu pekerjaan tertentu lebih baik diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan/pihak lain, antara lain pekerjaan bangunan, buruh karet, penebang tebu (musiman), konsultan, ataupun kontraktor. Terhadap jenis pekerjaan yang demikian, bagi pekerja/buruh menghadapi resiko berakhir masa kerjanya, ketika pekerjaan tersebut telah selesai, dan harus mencari pekerjaan baru. Pada sisi lain, bagi pengusaha pemilik pekerjaan akan lebih efisien dan tidak membebani keuangan perusahaan apabila jenis pekerjaan demikian tidak dikerjakan sendiri dan diserahkan kepada pihak lain yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tersebut, sehingga perusahaan hanya fokus pada jenis pekerjaan utamanya (*core business*). Bagi pengusaha atau perusahaan yang mendapatkan pekerjaan yang memenuhi kriteria tersebut dari perusahaan lain, juga menghadapi persoalan yang sama dalam hubungannya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dalam jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan dalam waktu tertentu. Sehubungan dengan jenis pekerjaan yang demikian, wajar bagi pengusaha untuk membuat PKWT dengan pekerja/buruh, karena tidak mungkin bagi pengusaha untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh tersebut dengan tetap membayar gajinya padahal pekerjaan sudah selesai dilaksanakan. Dalam kondisi yang demikian pekerja/buruh tentu sudah harus memahami jenis pekerjaan yang akan dikerjakannya dan menandatangani PKWT yang mengikat para pihak. Perjanjian yang demikian tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yang mewajibkan para pihak yang menyetujui dan menandatangani perjanjian untuk menaati isi perjanjian dalam hal ini PKWT. Untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh yang dalam keadaan lemah karena banyaknya pencari kerja di Indonesia, peran Pemerintah menjadi sangat penting untuk mengawasi terjadinya penyalahgunaan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, misalnya melakukan PKWT dengan pekerja/buruh padahal jenis dan sifat pekerjaannya tidak memenuhi syarat yang ditentukan Undang-Undang. Lagi pula, jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang *a quo* hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan persoalan konstitusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke pengadilan lain. Dengan demikian menurut Mahkamah Pasal 59 UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945;

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Dalam praktik, jenis pekerjaan demikian disebut “pekerjaan *outsourcing*”, dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* disebut “perusahaan *outsourcing*” dan pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan demikian disebut “pekerja *outsourcing*”. Berdasarkan UU 13/2003 *a quo* ada dua jenis pekerjaan *outsourcing* yaitu *outsourcing* sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana permasalahan di atas. Pasal 65 Undang-Undang *a quo*, mengatur syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo* mengatur *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh. Pekerjaan yang diserahkan dengan cara *outsourcing* menurut Pasal 65 Undang-Undang *a quo* harus memenuhi syarat: (i) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (ii) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (iii) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan (iv) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Suatu perusahaan hanya dapat menyerahkan pekerjaan yang demikian kepada perusahaan lain yang berbentuk badan hukum dan harus dilakukan secara tertulis. Untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang *a quo* menegaskan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, baik berdasarkan PKWT apabila memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang *a quo* maupun berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jika syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan tersebut tidak terpenuhi maka status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan

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

Adapun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh (pekerja *outsourcing*) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- (i) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (ii) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU 13/2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- (iii) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (iv) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud point angka i dan angka ii huruf a, huruf b dan huruf d serta angka (iii) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara

pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan norma yang terkandung dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, Mahkamah akan mempertimbangkan lebih lanjut adakah ketentuan-ketentuan tersebut mengakibatkan terancamnya hak setiap orang dan hak-hak pekerja yang dijamin oleh konstitusi dalam hal ini hak-hak pekerja outsourcing dilanggar sehingga bertentangan dengan UUD 1945, yaitu hak yang diberikan oleh UUD 1945 kepada setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945] dan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945];

[3.16] Menimbang bahwa pasal-pasal tentang *outsourcing* pernah dimohonkan pengujian di Mahkamah Konstitusi dan telah diputus dengan Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Dalam putusan tersebut, Mahkamah memberi pertimbangan sebagai berikut, “Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses

produksi”;

[3.17] Menimbang bahwa posisi pekerja/buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan *outsourcing*, baik perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa pekerja/buruh, menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT. Apabila hubungan pemberian kerja antara perusahaan yang memberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh *outsourcing* habis karena masa kontraknya selesai, maka habis pula masa kerja pekerja/buruh *outsourcing*. Akibatnya, pekerja/buruh harus menghadapi resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Selain adanya ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan, pekerja/buruh akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya. Walaupun, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, terdapat perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja/buruh dalam Undang-Undang *a quo* [*vide* Pasal 65 ayat (4) UU 13/2004], yang menyatakan bahwa “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, akan tetapi sebagaimana didalilkan oleh Pemohon maupun kenyataannya tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja/buruh sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut, terjadi karena Undang-Undang *a quo* tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan

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

[3.18] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU 13/2003. Namun demikian, Mahkamah perlu meneliti aspek konstusionalitas hak-hak pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dalam hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. Memperhatikan syarat-syarat dan prinsip *outsourcing* baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun melalui perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh, dapat berakibat hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal itu terjadi, karena dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyediaan pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Menurut Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, dan penggunaan model *outsourcing* tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh

berdasarkan PKWT, karena posisi pekerja/buruh berada dalam posisi tawar yang lemah, akibat banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” secara tertulis. Model yang kedua diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Dalam praktik, prinsip tersebut telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Pengalihan perlindungan pekerja/buruh diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada

suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Apabila pekerja *outsourcing* tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat dihindari.

Untuk menghindari perbedaan hak antara pekerja pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja tersebut harus mengatur agar pekerja *outsourcing* tersebut menerima *fair benefits and welfare* tanpa didiskriminasikan dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 64 ayat (4) *juncto* Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003;

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

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

4. KONKLUSI

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

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226) serta Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam

perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
- Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu kami, Moh. Mahfud MD. selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Harjono, Maria Farida Indrati, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota pada hari **Kamis tanggal lima bulan Januari tahun dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Selasa tanggal tujuh belas bulan Januari tahun dua ribu dua belas**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu kami Moh. Mahfud MD, selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Harjono, Maria Farida Indrati, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Eddy Purwanto sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Pemohon/Kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Hamdan Zoelva

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Harjono

ttd.

M. Akil Mochtar

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Eddy Purwanto

20 Januari 2012

Yth. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang
Ketenagakerjaan Provinsi
di
Seluruh Indonesia

SURAT EDARAN
DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : B. 31/PHIJSK/I/2012

TENTANG

PELAKSANAAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 27/PUU-IX/2011

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

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

- b. apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya **memuat** syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya **dapat** didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
3. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 tersebut, serta dengan mempertimbangkan keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

Demikian surat edaran ini, agar dapat dipedomani. Terima kasih.

Direktur Jenderal
Pembinaan Hubungan Industrial dan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja,



Myra M. Hanantani, SH, MA
NIP. 19551126 198303 2 001

Tembusan :
Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I



MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 19 TAHUN 2012

TENTANG

SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
KEPADA PERUSAHAAN LAIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa pelaksanaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- b. bahwa ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini, sehingga perlu dilakukan penyempurnaan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu ditetapkan Peraturan Menteri tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.
4. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
5. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.
8. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

BAB II PEMBORONGAN PEKERJAAN

Bagian Kesatu Persyaratan Pemborongan Pekerjaan

Pasal 3

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 4

- (1) Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing.
- (2) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2).
- (3) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.

Pasal 5

Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 6

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 7

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 8

Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

Bagian Kedua Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Pasal 9

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat:
 - a. hak dan kewajiban masing-masing pihak;
 - b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Pasal 10

- (1) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.
- (2) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 11

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 10, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.

Bagian Ketiga Persyaratan Perusahaan Penerima Pemborongan

Pasal 12

Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha; dan
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Bagian Keempat Perjanjian Kerja Pemborongan Pekerjaan

Pasal 13

Setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan mengatur tentang hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya yang dibuat secara tertulis.

Pasal 15

Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 16

Pelaporan jenis kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 tidak dikenakan biaya.

BAB III PENYEDIAAN JASA PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 17

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pasal 18

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain.

Bagian Kedua Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 19

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

- c. hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 20

- (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:
 - a. izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
 - b. draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

Pasal 21

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dan Pasal 20, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana pada ayat (1), maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan.

Pasal 22

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 23

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak didaftarkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (2) Dalam hal izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dicabut, pemenuhan hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 24

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha;
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- e. memiliki izin operasional;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Pasal 25

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf e diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan:
 - a. copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - b. copy pengesahan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
 - c. copy surat ijin usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - d. copy tanda daftar perusahaan;
 - e. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
 - f. copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan
 - g. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.
- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi persyaratan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak permohonan diterima.
- (3) Izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku di seluruh kabupaten/kota di provinsi yang bersangkutan.

Pasal 26

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan berdasarkan persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini dan hasil evaluasi kinerja perusahaan yang dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

- (3) Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi menyetujui atau menolak.

Bagian Keempat Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 27

- (1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (4) Pencatatan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dikenakan biaya.

Pasal 28

Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:
 - 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.
- (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
 - b. hak atas jaminan sosial;
 - c. hak atas tunjangan hari raya;

- d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. 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;
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Pasal 30

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Pasal 31

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

Pasal 32

- (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.

BAB IV PENGAWASAN

Pasal 33

Pengawasan pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

BAB V
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkannya Peraturan Menteri ini.
- (2) Dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak menyesuaikan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Penyediaan Jasa Pekerja/buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 36

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 14 November 2012

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAJMIN ISKANDAR, M.Si

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 19 November 2012

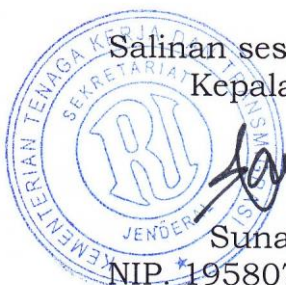
MENTERI
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR 1138

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum,



Sunarno, SH, MH
NIP. 19580726 198503 1 002



SIDANG MUNAQOSYAH

Hamid Mustofa

Senin, 24 Juni 2013

15 Sya'ban 1434 H

Tinjauan Hukum Islam tentang Implementasi Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/ PUU-IX/ 2011

Studi PT. Karya Kinasih Anugerah



Latar Belakang

Outsourcing

- Tidak ada pesangon
- Tidak ada jaminan kesehatan
- Tidak ada jaminan kelangsungan kerja
- Tidak ada jaminan masa kerja

- Tidak menanggung kenaikan gaji pekerja
- Tidak butuh dana rekrutmen
- Dapat fokus pada bisnis inti

Yudisial Review

Putusan Mahkamah
Konstitusi Nomor 27/
PUU-IX/ 2011

Surat Edaran
Kemenakertrans No.
B.31/PHIJSK/I/2012

Permenakertrans No. 19
Tahun 2012

Pendapat Abdul
Wahab Khallaf

Ketenagakerjaan
dalam Islam

Tinjauan Hukum Islam tentang
Implementasi Outsourcing Pasca
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor
27/ PUU-IX/ 2011



Pokok Masalah

1. Bagaimana Implementasi sistem *Outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor . 27 / PUU-IX / 2012 di PT Karya Kinasih Anugerah?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Implementasi sistem *Outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor . 27 / PUU-IX / 2012 di PT Karya Kinasih Anugerah?

Tujuan dan Kegunaan

Tujuan

- Penulis mengetahui pengaturan pelaksanaan Outsourcing pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU – IX / 2011
- Penulis mengetahui pengaturan pelaksanaan Outsourcing pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/ PUU – IX / 2011 yang ditinjau menurut Hukum Islam

Kegunaan

- Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif dalam upaya memecahkan masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia terutama masalah outsourcing
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran dalam khasanah intelektual bagi Civitas akademika UIN Sunan Kalijaga khususnya jurusan Muamalat.

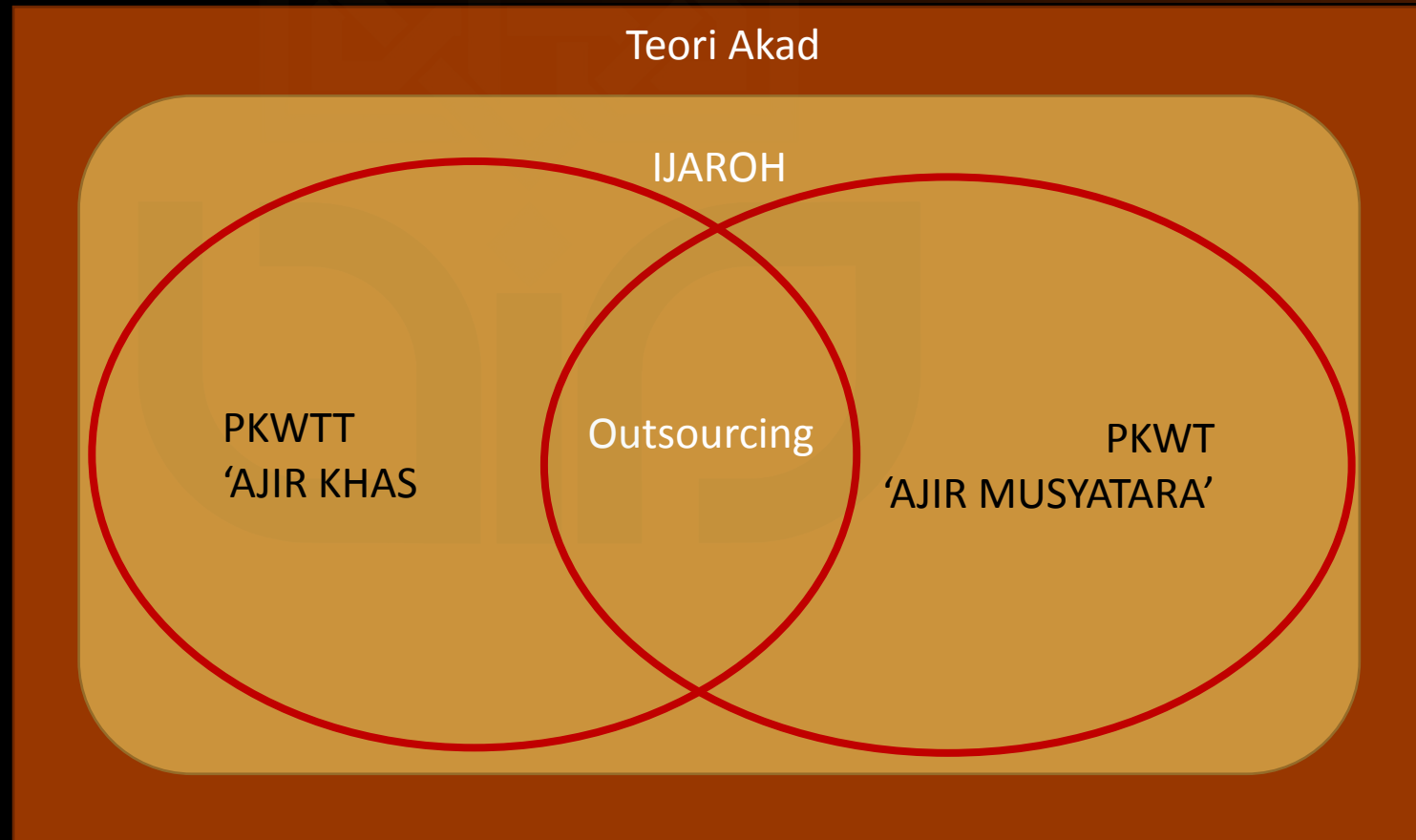
Telaah Pustaka

Tinjauan Hukum Islam
tentang Implementasi
Outsourcing Pasca
Putusan Mahkamah
Konstitusi Nomor 27/
PUU-IX/ 2011



- *Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam*
- *Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak Outsourcing di Indonesia (Studi Perspektif Hukum Islam).*
- *Outsourcing dan Implementasinya di Indonesia (Studi Komparatif Antara UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.*
- *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2001 Tentang Ketenagakerjaan).*
- *konsep Ketenagakerjaan Menurut Ibnu Khaldun*

Kerangka Teoritik



Outsourcing Pasca
Putusan Mahkamah
Konstitusi

1. Perjanjian
2. Hak- hak Pekerja
 - a. Pengupahan
 - b. Jaminan Sosial
 - c. Waktu Istirahat
 - d. Perhitungan masa kerja

Umalat

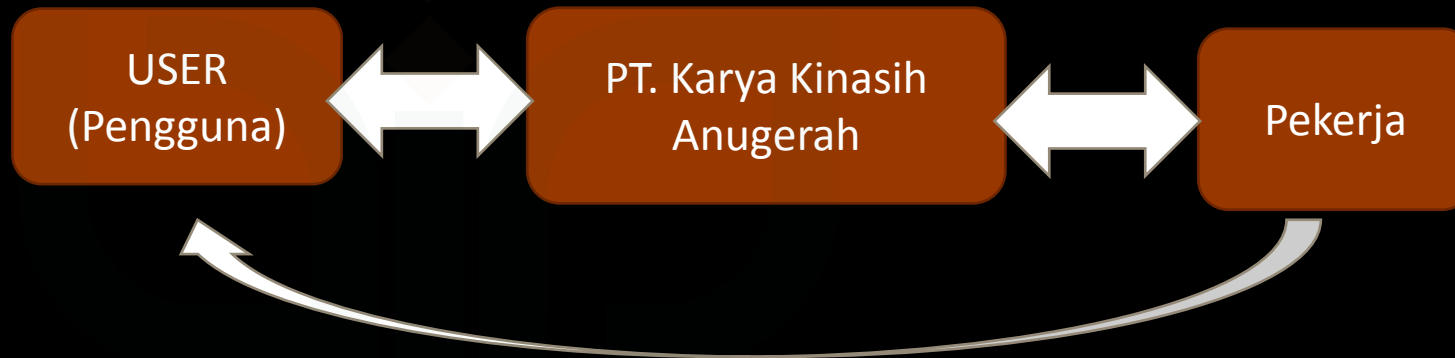


Metode Penelitian

- Jenis Penelitian
- Sifat Penelitian
- Sumber Data
- Proses Pengumpulan Data
- Pendekatan Penelitian
- Teknik Analisis Data

Sistem Outsourcing di PT. Karya Kinasih Anugerah

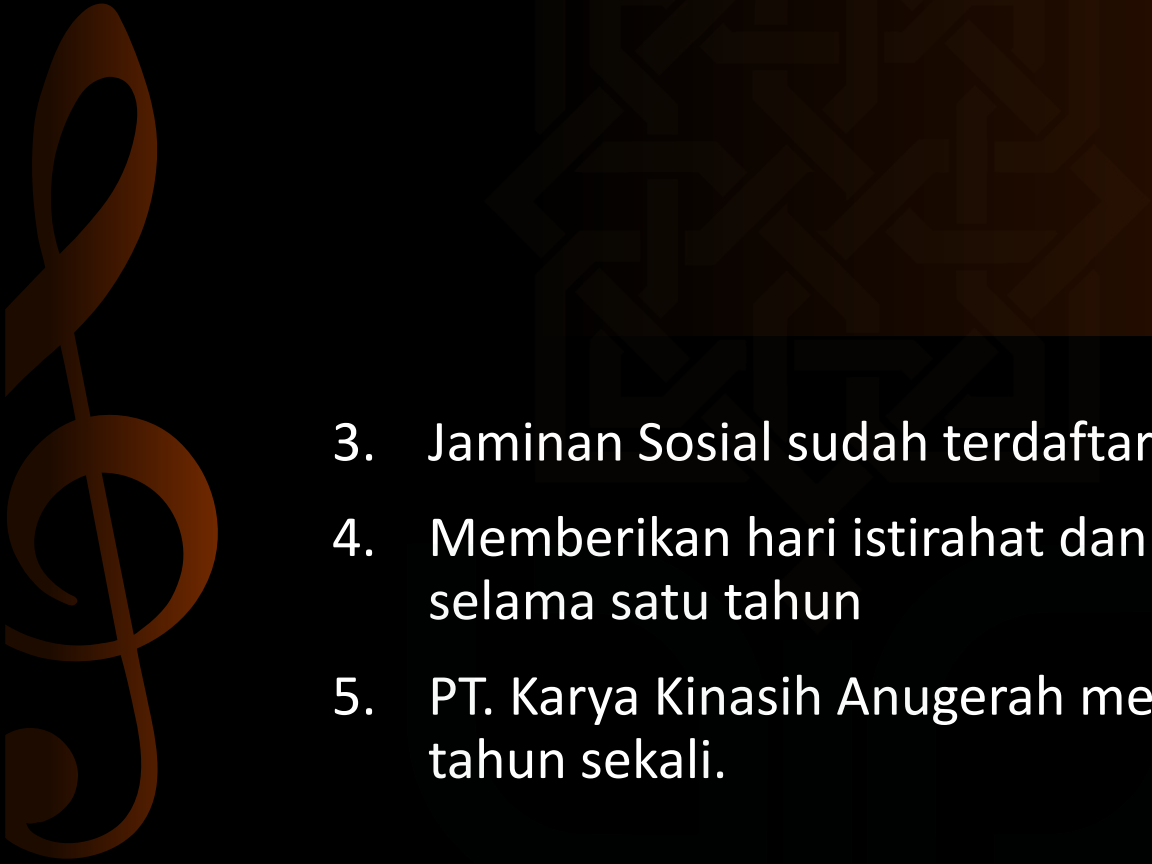
1. Perjanjian Outsourcing tiga Subjek dua perjanjian



2. Pengupahan

Di atas UMP

Di bawah UMP

- 
3. Jaminan Sosial sudah terdaftar dalam Jamsostek
 4. Memberikan hari istirahat dan Hak Cuti bagi pekerja yang sudah bekerja selama satu tahun
 5. PT. Karya Kinasih Anugerah melakukan pembaruan masa kerja setiap dua tahun sekali.

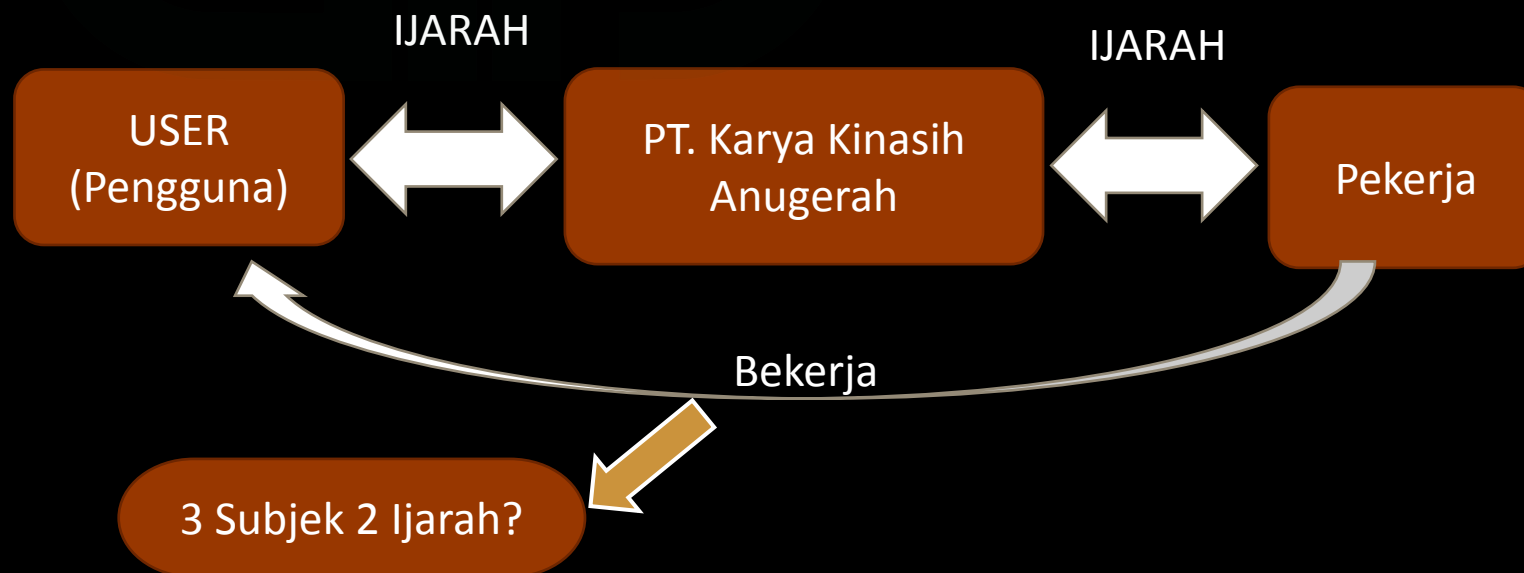


Analisis dan Pembahasan

1. Perjanjian
2. Hak-hak Pekerja
 - a. Pengupahan
 - b. Jaminan Sosial
 - c. Waktu Kerja
 - d. Masa Kerja

Perjanjian Outsourcing di PT. Karya Kinasih Anugerah

1. Tidak melanggar hukum syara' → jasa Cleaning service
2. Ridho → awal diberikan kontrak
3. Jelas → dalam kontrak sudah jelas (work, payment, time



AKAD

1. Para Pihak : tamzis, berpilang pihak

2. Pernyataan : Kesepakatan (tanda tangan kontrak)

3. Objek : dapat diserahkan

4. Tujuan : tidak melanggar syari'at (Jasa)

3 Subjek 2 Ijarah

Sesuai

Al Maidah; 1

Mazhab Hanafi
Syarat + rukun = AKAD

Pekerja yang melakukan pekerjaan di tempat
user adalah konsekwensi dari suatu
perjanjiannya.

Hak-hak Pekerja (Pengupahan)

Pasal 90 UUK
[Upah harus
diberikan
sesuai UMP]

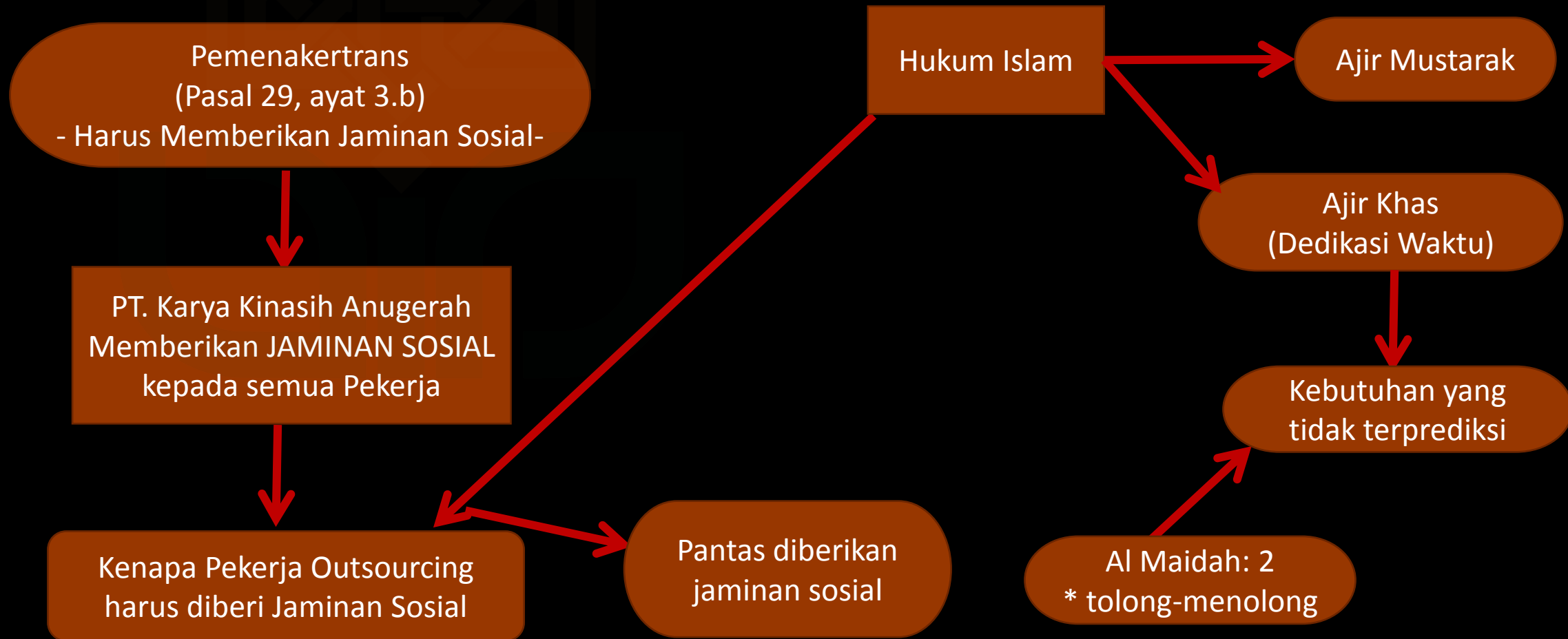
- Pekerja 1 : > UMP
- Pekerja 2 : < UMP

RELA
(Menandatangani Kontrak-
UPAH)

Hukum ISLAM

- Memberi upah sebelum keringat kering (HR. Ibnu Majah)
- Memberitahukan upah sebelum pekerjaan dimulai (HR. Abu Said)
- Kaidah

Jaminan Sosial



Pembahasa Waktu Kerja

- Permenakertrans no 19 tahun 2012
Pasal 29 ayat 3a dan d
“Hak mendapat istirahat dan cuti”
- UU no 13 tahun 2003 :
 - 5 hari kerja = 8 jam kerja @ hari => 40 jam
 - 6 hari kerja = 7 jam kerja @ hari => 40 jam

An-Nabaa ayat 9
(Tafsir Ibnu Katsir)

Sama dalam
PT KKA

Sesuai semangat
islamiyah

Masa Kerja

Pemenakertrans
Pasal 29, ayat 3.f
(Mendapat upah dari
akumulasi MASA KERJA)

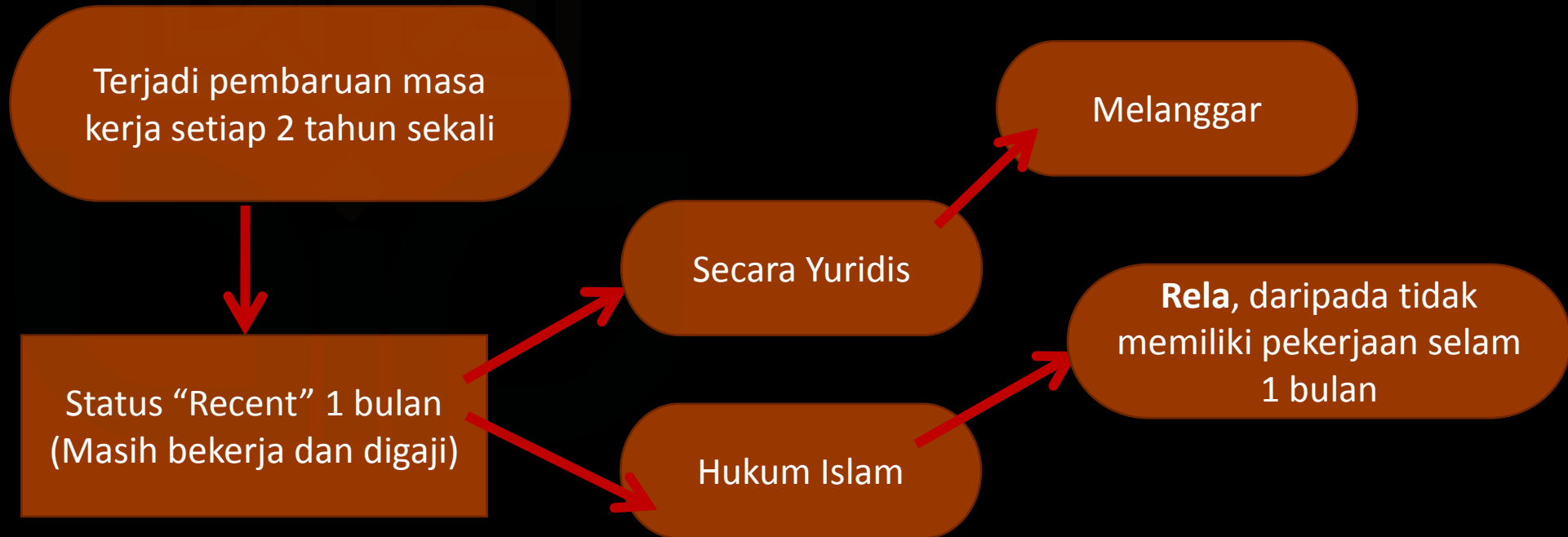
Masa Kerja Lama = Kemampuan +

- Yusuf Qardhawi
- Al Qash; 26
- Ali bin Abi Thalib

Upah bertambah

Ar Rahman; 60

TEMUAN



Kesimpulan :

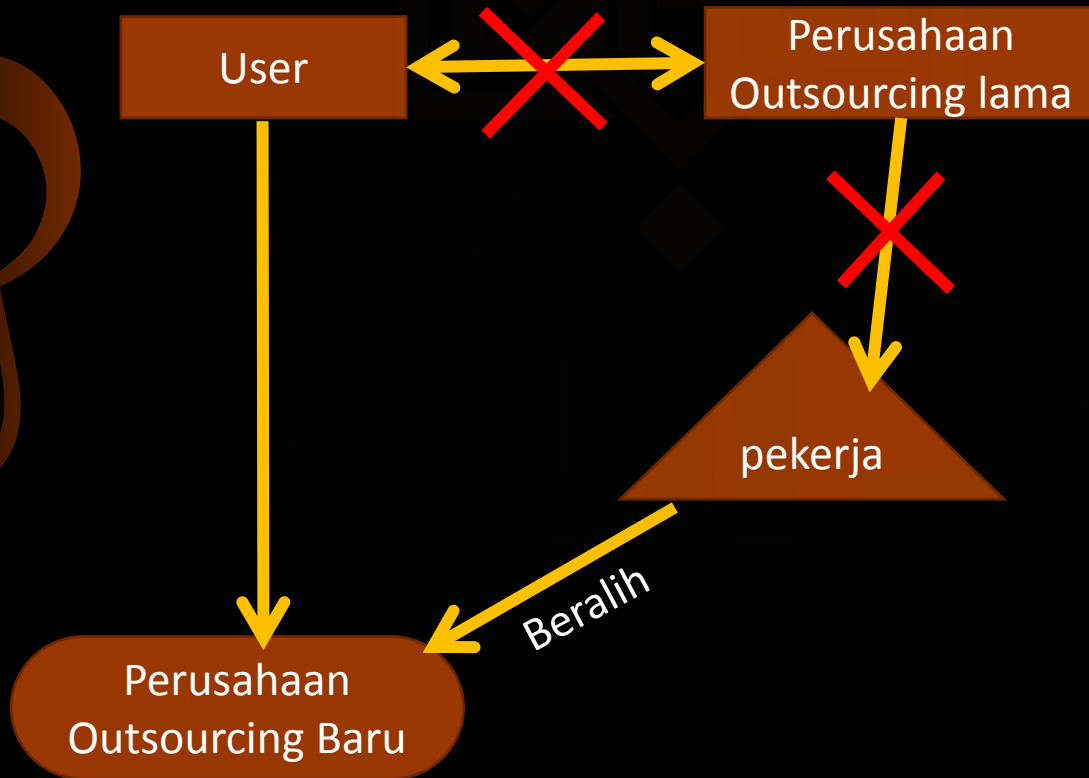
- Perjanjian Outsourcing memenuhi syarat dan rukun dalam ijarah sehingga dapat dilaksanakan
- Pengupahan Sesuai dengan hukum Islam meskipun ada yang di bawah UMP
 - Pekerja sepakat (rela)
 - PT Karya Kinasih Anugerah tergantung User
- Seluruh pekerja sudah didaftarkan dalam jamsostek. Sesuai dengan semangat tolong menolong dalam surat al maidah ayat 2
- PT Karya Kinasih Anugerah memberikan waktu kerja sesuai dengan aturan yuridis Indonesia dan sesuai dengan QS. An-Nabaa
- PT Karya Kinasih Anugerah memberikan perbedaan gaji terhadap pekerja lama dan baru karena masa kerja lama memiliki kemampuan yang lebih yang sesuai dengan QS. Ar-rahman ayat 60 dan Al –Qashash 26



SARAN

- Hak-hak pekerja bukan hanya Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing, tetapi juga tanggung jawab User yang harus punya andil
- Pekerja untuk melakukan peningkatan kemampuan dan etos kerja bukan hanya menuntut hah
- Perlunya melakukan tinjauan Kembali Permenakertrans nomor 19 tahun 2012

TANTANGAN



- Apakah perusahaan outsourcing baru mau menerima?
 - Belum tentu pekerja sesuai standar perusahaan Outsourcing baru!
 - Kepercayaan dipertanyakan?
 - Harus menggaji lebih tinggi
- Secara Hukum Islam
 - perusahaan outsourcing baru harus menerima kontrak seperti perusahaan outsourcing lama

ASAS KEBEBASAN KONTRAK??



TERIMA KASIH ...!

WASSALAMU'ALAIKUM WR.WB