

# Jurist-Diction

Volume 5 No. 1, Januari 2022

## Perlindungan Hukum bagi Pekerja *Outsourcing* pada Perusahaan BUMN Terkait Visi Misi Presiden Jokowi

Mahendra Harun Ar Rasyid  
mahendraharna@gmail.com  
Universitas Airlangga

### How to cite:

Mahendra Harun Ar Rasyid,  
'Perlindungan Hukum bagi  
Pekerja *Outsourcing* pada  
Perusahaan BUMN Terkait Visi  
Misi Presiden Jokowi' (2022)  
Vol. 5 No. 1 Jurist-Diction.

### Histori artikel:

Submit 1 April 2021;  
Diterima 14 Januari 2022;  
Diterbitkan 31 Januari 2022.

### DOI:

10.20473/jd.v5i1.32725

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



### Abstract

*The use of outsourcing workers in this era of globalization is increasingly carried out by companies, including the State-Owned Enterprise (BUMN) company. In the use of outsourced workers, BUMN companies must pay attention to the welfare of these workers, moreover; there is a vision and mission of President Jokowi to eliminate the use of outsourced workers at BUMN companies because it causes a lot of harm to outsourced workers. However; in reality, there are still many BUMN companies that do not carry out President Jokowi's vision and mission. The purpose of this paper is to find out and understand the legal protection for outsourced workers in BUMN companies related to President Jokowi's vision and mission. The type of research used in the writing of this article is Normative Juridical Research, where this article uses the literature materials of legislation as a source of research.*

**Keywords:** *Legal Protection; Outsourcing Workers; BUMN Company; Vision Mission of President Jokowi*

### Abstrak

Penggunaan pekerja *outsourcing* pada era globalisasi ini semakin banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, tidak terkecuali perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam penggunaan pekerja *outsourcing* tersebut perusahaan BUMN harus memperhatikan kesejahteraan dari para pekerja tersebut, apalagi terdapat visi misi Presiden Jokowi untuk menghapuskan penggunaan pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN dikarenakan hal tersebut banyak merugikan pekerja *outsourcing*. Namun, pada kenyataannya masih banyak terdapat perusahaan BUMN yang tidak menjalankan visi misi Presiden Jokowi tersebut. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN terkait visi misi Presiden Jokowi. Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah tipe Penelitian Yuridis Normatif, dimana artikel penelitian ini menggunakan bahan-bahan kepustakaan peraturan perundang-undangan sebagai sumber penelitiannya.

**Kata Kunci:** *Perlindungan Hukum; Pekerja Outsourcing; Perusahaan BUMN; Visi Misi Presiden Jokowi.*

Copyright © 2022 Mahendra Harun Ar Rasyid

## **Pendahuluan**

Pada era globalisasi ini, persaingan dunia usaha semakin kompetitif dan mengharuskan perusahaan-perusahaan mampu untuk meraih keunggulan agar tetap dapat bertahan dalam dunia usaha, tidak terkecuali perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan BUMN juga harus mampu dalam hal persaingan dengan perusahaan swasta sekalipun untuk tetap berdiri kokoh. Masing-masing perusahaan saling bersaing untuk memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil produksi yang baik pula. Tentunya hal tersebut perlu ditunjang dengan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan kualitas produksinya. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan efisiensi pekerjaan pada perusahaan.<sup>1</sup> Maka pengembangan sumber daya manusia pada tiap perusahaan perlu ditingkatkan dalam rangka mewujudkan manajemen sumber daya manusia itu sendiri, sehingga memberikan dampak pada keberhasilan operasional di perusahaan. Namun perusahaan juga tidak boleh melupakan hak-hak yang diberikan kepada setiap pekerjanya, karena hal ini berkaitan dengan pemenuhan hak atas pekerjaan sebagai imbalan yang telah dilakukan oleh pekerja. Perusahaan harus mampu mengakomodir serta memberikan hak-hak pekerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan atau tidak tertulis. Perjanjian tersebut harus dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dikelompokkan menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

---

<sup>1</sup> Roosje Kalangi, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara' (2015) 2 Jurnal LPPM EkoSosBudKum. [1].

Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang sifatnya tetap.<sup>2</sup>

Dalam bidang hukum ketenagakerjaan dikenal juga perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*. Secara *de jure* memang tidak dikenal istilah *outsourcing* tersebut dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi dalam Pasal 64 undang-undang tersebut menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat dengan cara tertulis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *outsourcing* merupakan suatu hubungan kerja yang fleksibel berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja/buruh.<sup>3</sup> Dalam era globalisasi ini yang menuntut perusahaan harus terus dapat bersaing dengan perusahaan lainnya karena arus bisnis yang semakin kuat membuat kecenderungan dalam menggunakan sistem kerja *outsourcing* menjadi semakin meningkat. Hal ini dilakukan oleh perusahaan-perusahaan agar sekiranya dapat menghemat pengeluaran dalam rangka membiayai pekerja/buruh yang bekerja padanya. Penggunaan sistem kerja *outsourcing* ini tidak hanya dilakukan oleh perusahaan swasta, melainkan perusahaan BUMN juga memakai sistem kerja *outsourcing* ini karena dianggap menguntungkan. Akan tetapi, penerapan sistem kerja *outsourcing* tersebut menimbulkan beberapa permasalahan yang merugikan pekerja/buruh. Sebagai perusahaan BUMN, tentunya harus menjadi contoh bagi perusahaan swasta lainnya untuk menunjukkan sikap perusahaan yang baik. Dewasa kinipada perusahaan BUMN faktanya terjadi banyak kasus yang merugikan pekerja karena sistem kerja *outsourcing* tersebut.

Pada Pemilihan Umum (Pemilu) Presiden Republik Indonesia tahun 2014 yang dimenangkan oleh pasangan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden

---

<sup>2</sup> Apri Amalia *et al.*, 'Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian' (2017) 5 USU Law Journal.[66].

<sup>3</sup> Lis Julianti, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia' (2015) 5 Jurnal Advokasi.[16].

Jusuf Kalla sebelumnya pada saat kampanye merancang sembilan agenda program prioritas yang disebut dengan Nawa Cita. Agenda program Nawa Cita sendiri yang merupakan Visi Misi ini digagas untuk menunjukkan prioritas menuju Bangsa Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan.

Dalam rancangan Visi Misi yang dibuat oleh Presiden Jokowi tersebut juga berkomitmen untuk membangun pemberdayaan buruh salah satunya melalui pelarangan kebijakan *outsourcing* di BUMN. Hal tersebut tercantum dalam Visi Misi Presiden Jokowi yang disebut Nawa Cita pada program aksi menuju berdikari ekonomi, yakni pada poin ke-tujuh Nawa Cita. Namun sayangnya sejak Nawa Cita dikampanyekan oleh Presiden Jokowi pada tahun 2014 saat mencalonkan diri menjadi Presiden Republik Indonesia hingga kini belum benar-benar terlaksana. Seolah-olah buruh diberikan harapan palsu oleh seorang Presiden dan bahkan hingga menjelang masa berakhirnya kepemimpinan Presiden Jokowi pada akhir tahun 2019 ini janji tersebut yang terdapat dalam Visi Misi tidak terlaksana akan adanya penghapusan *outsourcing* di BUMN. Tentu ini menjadi hal yang buruk karena seharusnya Nawa Cita sebagai Visi Misi dari seorang Presiden dalam memimpin dan menjalan suatu Negara tidak melaksanakan program aksinya, mengingat Indonesia juga tidak mempunyai Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang artinya sebagai ganti GBHN tersebut maka yang menjadi acuan adalah visi misi dari Presiden dan Wakil Presiden atau dalam kata lain Visi Misi dari Presiden Jokowi saat ini karena sejak dihapusnya GBHN maka Indonesia memakai RPJP (Rencana Pembangunan Jangka Panjang) Nasional sebagai pedoman merencanakan pembangunan yang berlaku dari tahun 2005–2025 dalam Undang–Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Hal tersebut dituangkan dalam pasal 19 ayat (1) Undang–Undnag Nomor 25 Tahun 2004, dimana konsep Visi Misi tersebut ditetapkan dalam bentuk Perpres (Peratutran Presiden).

Atas dasar itu, maka Presiden Jokowi menuangkan Visi Misi yang disebut dengan Nawa Cita kedalam Peraturan Presiden nomor 2 tahun 2015 tentang

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2015–2019 yang mengacu dan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025. Sehingga dapat dikatakan bahwa Visi Misi merupakan landasan dalam rencana pembangunan negara tahun 2015–2019 yang dilakukan oleh Presiden Jokowi.

Dalam pelaksanaannya hingga saat ini, BUMN masih nyaman dengan penggunaan pekerja *outsourcing* dan bahkan masih banyak BUMN yang melanggar dan tidak menerapkan penggunaan pekerja *outsourcing* sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tentu saja hal tersebut menjadi contoh yang buruk bagi perusahaan BUMN terhadap perusahaan swasta. Melalui Gerakan Buruh dan Pekerja (Geber) BUMN yang merupakan aliansi perkumpulan para pekerja/buruh di BUMN, terus menuntut dihapuskannya sistem kerja *outsourcing* dan menjadikannya pekerja tetap. Memang bukan hal yang mudah untuk dilakukan oleh perusahaan BUMN sekaligus karena tidak adanya hubungan kerja diantara keduanya. Tetapi hubungan kerja yang timbul adalah hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan vendornya masing-masing, bukan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan BUMN. Mengingat juga kapasitas dalam suatu perusahaan untuk menarik tenaga kerja pasti terbatas, sehingga tuntutan pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN dengan jumlah yang sangat banyak menjadi kendala tersendiri bagi perusahaan BUMN untuk menjadikan pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap di BUMN.

Oleh karena itu, dengan adanya permasalahan tersebut maka tidak ada kepastian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam hal pengangkatan menjadi pekerja tetap di perusahaan BUMN. Status pekerja *outsourcing* menjadi tidak terjamin dan mengakibatkan terganggunya kesejahteraan para pekerja/buruh. Hal tersebut sudah pasti bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengupayakan pada kesejahteraan pekerja dan harus mendapat penyelesaian.

### Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan tipe Penelitian Yuridis Normatif, dimana yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dan literatur yang berkaitan dengan materi pembahasan dalam penelitian ini.<sup>4</sup> Sehingga dapat memberikan suatu penelitian hukum terkait dengan pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN terkait Visi Misi Presiden Jokowi.

### Kedudukan Visi Misi Presiden dan Peraturan Pelaksanaannya

Pasca adanya perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) membawa begitu banyaknya perubahan-perubahan yang mendasar dalam kehidupan ketatanegaraan di Indonesia. Amandemen pada konstitusi, yakni UUD 1945 dalam sejarah perjalanan negara dan bangsa Indonesia memberikan perubahan yang mendasar dalam hal proses penyusunan arah pembangunan hukum nasional. Hal ini didasari oleh adanya perubahan-perubahan politik dalam sejarah Bangsa Indonesia. Sejalan dengan adanya perubahan-perubahan iklim politik Indonesia, karakter produk hukum pun juga berubah. Perubahan iklim politik yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan hukum bukan pada hanya menyangkut perubahan undang-undang melainkan juga menyentuh perubahan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yakni Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (Tap MPR) dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945).

Landasan hukum yang menjadi dasar pijakan hukum di Indonesia adalah pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan “Negara Indonesia adalah negara hukum” yang menunjukkan bahwa UUD NRI 1945 menjadi dasar dalam segala penyelenggaraan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Indonesia sebagai negara hukum mengarahkan pembangunan hukum nasionalnya dengan tujuan untuk melindungi hak-hak warga negara dalam mencapai keadilan dan jaminan supremasi hukum serta persamaan di muka hukum yang sama bagi

---

<sup>4</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Kencana Prenada Media Group 2011).[32].

setiap warga negara. Adapun dalam tujuan berdirinya negara Indonesia terdapat pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 alinea keempat, yaitu:<sup>5</sup>

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah bangsa Indonesia;
2. Memajukan kesejahteraan umum;
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam mewujudkan tujuan yang ada pada konstitusi tersebut maka dilaksanakan pembangunan nasional yang bertahap dan berkesinambungan. Sebelum adanya amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 arah pembangunan nasional selalu ditetapkan melalui Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN). Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang selama orde baru dijadikan sebagai landasan dalam melakukan perencanaan, sesuai dengan kebijakan otonomi daerah maka hal tersebut membawa dampak akan perlunya suatu kerangka kebijakan yang mengatur mengenai sistem perencanaan pembangunan nasional yang bersifat sistematis, harmonis, dan berkelanjutan. Hal inilah yang menjadi landasan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.<sup>6</sup> Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) adalah haluan negara tentang pembangunan nasional secara garis besar sebagai pernyataan dari kehendak rakyat yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) setiap lima tahun sekali. Setelah dilakukannya amandemen, perencanaan dalam hal untuk menjamin tercapainya tujuan negara dan bangsa Indonesia diatur melalui sistem perencanaan pembangunan nasional yang ada pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang mengatur mengenai Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN). Baik Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN)

---

<sup>5</sup> Erna Ratnaningsih, 'Perubahan Paradigma Pembangunan Hukum Nasional Pasca Amandemen Konstitusi' (2018) 4 *Pakuan Law Review*. [50].

<sup>6</sup> Muhammad Taufiq & Kodrat Wibowo, 'Revitalisasi Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional' (*Academia*, 2011) <[www.academia.edu](http://www.academia.edu)> accessed 24 September 2019.

maupun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) pada dasarnya sama sebagai pedoman dan landasan arah pembangunan Indonesia baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Kemudian, setelah adanya perubahan politik dan sistem pemerintahan melalui Ketetapan MPR (Tap MPR) yang diteruskan dengan adanya amandemen UUD NRI 1945 yang menghapuskan Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN), selanjutnya strategi-strategi global dirumuskan dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang mengamanatkan adanya RPJP (Rencana Pembangunan Jangka Panjang), RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah), dan RKP (Rencana Kerja Pemerintah). Dalam undang-undang tersebut mencakup mengenai landasan hukum dalam bidang perencanaan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional paling tidak dapat memperlihatkan kepada kita semua bahwa dengan adanya undang-undang tersebut dapat memberikan suatu kejelasan hukum dan arah pembangunan dalam proses perumusan perencanaan pembangunan nasional kedepan. Dalam implementasinya, penetapan RPJP Nasional melalui undang-undang dan RPJP daerah melalui Peraturan Daerah, sedangkan RPJM Nasional melalui Peraturan Presiden, dan RPJM Daerah melalui Peraturan Kepala Daerah. Dalam hal ini dokumen RPJPN 2005-2025 telah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007. Sementara itu, dokumen RPJM Nasional dan RKP ditetapkan oleh Presiden dengan Peraturan Presiden sesuai dengan periode kepemimpinan Presiden masing-masing. Saat ini hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015–2019 oleh Presiden Jokowi dan pemerintahannya.

Oleh karena itu, setelah dihapuskannya Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) sebagai gantinya maka perencanaan pembangunan nasional mengacu dan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Pada saat ini dokumen yang menggantikan

Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) adalah dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 yang ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional. Dimana didalamnya mengatur mengenai visi misi dari Presiden terpilih yang disebut dengan RPJM Nasional dan saat ini diatur dalam bentuk Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015–2019. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedudukan visi misi dari Presiden Jokowi saat ini yang dikenal juga dengan istilah Nawa Cita merupakan acuan dalam melakukan rencana pembangunan nasional karena pada prinsipnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Presiden terpilih memuat sasaran dan strategi pembangunan nasional selama 5 (lima) tahun masa pemerintahan Presiden Jokowi dan Wakil Presiden Jusuf Kalla.

Saat ini Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 merupakan tahap ketiga dari jalannya pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 yang ditetapkan melalui Perpres Nomor 2 Tahun 2015 dan telah ditandatangani oleh Presiden Jokowi pada tanggal 8 Januari 2015 yang isinya adalah berupa penjabaran visi misi atau Nawa Cita yang digaungkan oleh Presiden Jokowi pada saat kampanye mencalonkan diri menjadi Presiden tahun 2014. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 tersebut selanjutnya menjadi pedoman bagi kementerian ataupun lembaga guna menyusun Rencana Strategis kementerian/lembaga (Renstra-KL) serta menjadi suatu bahan untuk melakukan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam menyusun dan menyelaraskan rencana pembangunan daerahnya masing-masing dalam rangka mencapai sasaran pembangunan nasional. Dalam pelaksanaan lebih lanjutnya, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) yang akan menjadi pedoman untuk menyusun dan membuat Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN).

### **Pelanggaran Norma *Outsourcing* di BUMN**

Pada tahun 2013, DPR RI melalui komisi IX dalam rapat plenonya memutuskan 12 rekomendasi Panitia Kerja *Outsourcing* (Panja OS) BUMN sebagai bentuk tanggung jawab sebagai wakil rakyat terhadap kondisi ketenagakerjaan di perusahaan Badan Usaha Milik Negara. Panitia Kerja *Outsourcing* (Panja OS) BUMN tersebut dibentuk atas dasar semakin mencuatnya permasalahan sistem kerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN diantaranya seperti upah yang rendah, ketiadaadilan antara pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap, dan tidak adanya jaminan kerja bagi pekerja *outsourcing*. Atas dasar itu, Panitia Kerja *Outsourcing* (Panja OS) BUMN mengeluarkan 12 rekomendasi untuk Kementerian BUMN yang pada intinya adalah menghapuskan sistem kerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN. Namun sayangnya sejak diterbitkan tahun 2013 hingga sekarang, 12 rekomendasi Panitia Kerja *Outsourcing* (Panja OS) BUMN tersebut belum sepenuhnya dijalankan oleh BUMN. Sejumlah BUMN memang telah melakukan dan menjalankan rekomendasi dari Panja OS tersebut seperti, PT. Krakatau Steel, PT. Indofarma, PT. PLN, PT. PGN, PT. Merpati Nusantara Airlines, dan PT. Djakarta Llyod.<sup>7</sup> Padahal berdasarkan pasal 74 ayat (2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 mewajibkan pihak yang dituju untuk menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh DPR, yang berbunyi:

”Setiap pejabat negara, pejabat pemerintah, badan hukum, warga negara, atau penduduk wajib menindaklanjuti rekomendasi DPR sebagaimana dimaksud pada ayat (1)”

Tentu saja hal tersebut menjadi contoh yang buruk bagi perusahaan BUMN terhadap perusahaan swasta karena BUMN dianggap sebagai *pioneer* dalam yang dijadikan acuan oleh perusahaan-perusahaan swasta. Melalui Gerakan Buruh dan Pekerja (Geber) BUMN yang merupakan aliansi perkumpulan para pekerja/buruh di BUMN, terus menuntut dihapuskannya sistem kerja *outsourcing* dan menjadikannya pekerja tetap. Memang bukan hal yang mudah untuk dilakukan oleh perusahaan BUMN

---

<sup>7</sup> Ady Thea DA, ‘Persoalan Outsourcing di BUMN Belum Tuntas’ (Hukum Online, 2018) <[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)> accessed 27 Juni 2019.

sekaligus karena tidak adanya hubungan kerja diantara keduanya. Tetapi hubungan kerja yang timbul adalah hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan vendornya masing-masing, bukan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan BUMN. Mengingat juga kapasitas dalam suatu perusahaan untuk menarik tenaga kerja pasti terbatas, sehingga tuntutan pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN dengan jumlah yang sangat banyak menjadi kendala tersendiri bagi perusahaan BUMN untuk menjalankan rekomendasi Panja OS BUMN.

Menurut Dahlan Iskan, terdapat 3 (tiga) permasalahan *outsourcing* yang ada pada BUMN:<sup>8</sup>

1. Upah yang rendah, hal ini dikarenakan *outsourcing* harus ditenderkan. Sehingga masing-masing perusahaan *outsourcing* berusaha untuk memberikan harga semurah-murahnya pada BUMN yang pada murahnya upah pekerja *outsourcing*.
2. Adanya rasa ketidakadilan antara pekerja alih daya dan pekerja tetap, dimana banyak yang merasa bahwa pekerja *outsourcing* tersebut kerja keras tetapi upah yang mereka dapatkan kecil. Sementara, bagi pekerja tetap memiliki upah yang besar tetapi pekerjaan mereka tidak maksimal. Pekerja *outsourcing* merasa seperti itu karena mereka bekerja bersama dengan pekerja tetap. Bahkan ditemukan adanya pekerja tetap yang merasa lebih tinggi derajatnya dalam perusahaan dengan seandainya menyuruh-nyuruh pekerja *outsourcing*.
3. Tidak ada jaminan kerja dan kepastian karir, pekerja *outsourcing* memiliki kontrak kerja yang tidak pasti serta tidak adanya kepastian bagi mereka untuk diangkat menjadi pekerja tetap.

Berdasarkan Pasal 17 Ayat (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dijelaskan bahwa *outsourcing* hanya dapat dilakukan dengan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam hal ini ada 5 (lima) macam pekerjaan yang boleh dilakukan dengan sistem *outsourcing* antara lain adalah sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> Mansyur Faqih, 'Tiga Masalah *Outsourcing* BUMN Menurut Dahlan Iskan' (Republika, 2013) <[www.republika.co.id](http://www.republika.co.id)> accessed 25 September 2019.

1. Usaha pelayanan kebersihan (*cleanng service*);
2. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
3. Usaha tenaga pengamanan (*security*);
4. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
5. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Dalam prakteknya di lapangan banyak sekali perusahaan BUMN yang mempekerjakan pekerja/buruhnya dengan menggunakan sistem kerja *outsourcing* dengan memberikan pekerjaan yang pokok/utama (*core business*) yang telah dilarang oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 65 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 Ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama (*core business*);
2. Dilakukan dengan adanya perintah langsung atau tidak langsung dari si pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.”

Semua hal di atas merupakan persyaratan yang bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. Di samping itu perusahaan penerima pekerjaan haruslah berbadan hukum, dimana ketentuan tersebut diperlukan karena banyaknya perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban serta hak-hak para pekerja atau buruh sebagaimana mestinya, sehingga pekerja/buruh menjadi terlantar karena perbuatan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan yang berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak dapat menghindar dari tanggung jawab. Dengan demikian perusahaan penerima pekerjaan, maka demi hukum hubungan kerja pekerja/buruh beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Sehingga dalam mengkaji perlindungan hukum yang timbul atas pelanggaran norma *outsourcing* di BUMN dimana kedudukan pekerja *outsourcing* kedudukannya lebih lemah maka harus mendapatkan suatu perlindungan hukum baik perlindungan hukum preventif maupun represif. Perlindungan hukum preventif dimaksudkan bahwa pekerja *outsourcing* dijamin kepastian dan perlindungan hukumnya terhadap hak-hak normatifnya seperti upah,

syarat-syarat kerja, kesejahteraan, jaminan sosial, keselamatan dan kecelakaan kerja, dan lain-lain dijamin sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga memberikan adanya suatu kepastian hukum. Sedangkan perlindungan hukum represif, yakni hak-hak pekerja/buruh yang merupakan sarana atau upaya pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam perundang-undangan sehubungan dengan adanya PHK (pemutusan hubungan kerja), perselisihan, atau pelanggaran lainnya yang dilakukan oleh perusahaan.<sup>9</sup>

Dengan demikian, pengaturan mengenai *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksudkan agar memberikan adanya suatu kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Dalam praktiknya ada yang belum terlaksana sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan sebagaimana mestinya adalah hal lain yang bukan karena aturannya itu sendiri. Oleh karena itu, dalam hal menjamin terlaksananya perlindungan hukum yang baik bagi pekerja/buruh *outsourcing* maka diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat itu sendiri di samping perlunya kesadaran dan itikad baik dari semua pihak.<sup>10</sup>

### **Perubahan Status Pekerja *Outsourcing* BUMN Menjadi Pekerja Tetap**

Kebijakan di bidang ketenagakerjaan baik tingkat daerah maupun nasional tak terkecuali BUMN sebagai *pioneer* pelaku ekonomi nasional dianggap tidak mengarah pada proteksi atau perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Dalam praktiknya sistem kerja *outsourcing* dianggap merugikan pihak pekerja/buruh dikarenakan 4 hal yakni:

1. Hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap;
2. Jaminan sosial yang dalam kategori minimal;
3. Upah yang lebih rendah dibanding pekerja/buruh tetap;
4. Tidak ada jaminan perkembangan karir.

---

<sup>9</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum* (Setara Press 2016).[138].

<sup>10</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009).[223].

Praktik *outsourcing* yang secara tidak langsung termuat di dalam Pasal 59, 64, 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan sempat diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi (MK) di tahun 2011 dikarenakan tidak sesuai dan bahkan terkesan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan juga Pasal 33 ayat (1). Hal ini terjadi dikarenakan dalam praktiknya, di bidang ketenagakerjaan pihak-pihak cenderung melakukan hal yang mengarah kepada efisiensi secara berlebihan untuk meningkatkan investasi guna mendukung kelancaran perekonomiannya melalui kebijakan *outsourcing* ini berakibat pada hilangnya keamanan bekerja bagi pekerja Indonesia, karena sebagian besar pekerja/buruh tidak akan lagi menjadi pekerja tetap, tetapi menjadi pekerja kontrak yang bisa saja berlangsung selamanya atau seumur hidupnya. Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 terkait permasalahan *outsourcing* pada akhirnya melahirkan dua model *outsourcing* guna menjamin hak-hak para pekerja, yaitu:

1. Mensyaratkan untuk perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia pekerjaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), melainkan dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
2. Menggunakan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

*Outsourcing* itu sendiri yang merupakan penyerahan sebagian pekerjaan atau pemborongan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan dengan cara tertulis. Pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>11</sup>

- a. Diserahkan secara terpisah dari kegiatan utamanya (*core business*) baik dari manajemen maupun dari kegiatan pelaksanaan pekerjaan lainnya;
- b. Diserahkan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi

---

<sup>11</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pradnya Paramita 2007).[147-148].

kerja, hal tersebut dimaksudkan guna memberi penjelasan mengenai bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- c. Pekerjaan atau kegiatan tersebut merupakan hal penunjang dari perusahaan secara keseluruhan, artinya pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang mendukung dan memperlancar jalannya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan;
- d. Dalam proses produksi yang dilakukan secara langsung tidak dihambat, dimana kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang bila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja maka proses produksi tetap masih akan berjalan seperti biasanya;
- e. Perusahaan pemborongan pekerjaan harus merupakan perusahaan yang berbentuk badan hukum kecuali pemborong pekerjaan di bidang pengadaan barang dan pemborong pekerjaan di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaannya mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

Dalam hal ini apabila syarat-syarat diatas tersebut tidak dipenuhi, maka demi hukum hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Kegiatan penunjang atau yang tidak berhubungan dengan perusahaan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar kegiatan pokok usaha (*core business*) suatu perusahaan. Dalam pelaksanaannya di bidang jasa penyediaan pekerja ini tidak terjadi hubungan kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan pekerja yang melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan. Hubungan kerja yang terjalin adalah hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Sehingga perlindungan terhadap hal-hal seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.<sup>12</sup> Oleh karena itu, bila BUMN melanggar peraturan mengenai sistem kerja *outsourcing* maka BUMN sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja *outsourcing* tersebut harus menerima akibat hukumnya yakni peralihan hubungan kerja dari vendor perusahaan penerima pekerjaan ke BUMN selaku perusahaan pemberi pekerjaan.

---

<sup>12</sup> Maimun, *Loc.Cit.*

Hal berikutnya yang harus diperhatikan adalah pembuatan perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, bahwa dalam perjanjian tersebut minimal harus memuat:<sup>13</sup>

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja *outsourcing* itu sendiri dari perusahaan penyedia jasa;
2. Penegasan terhadap pelaksanaan pekerjaan dimana hubungan kerja yang timbul adalah hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan sehingga terdapat perlindungan akan upah dan kesejahteraan serta perselisihan yang timbul akan menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang menaungi pekerja *outsourcing* tersebut atau dalam hal ini adalah perusahaan penyedia jasa pekerja;
3. Penegasan terhadap perusahaan penyedia kerja agar bersedia untuk menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang secara terus-menerus ada pada perusahaan pemberi kerja yang dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja pada perusahaan pemberi kerja.

Merujuk pada 12 rekomendasi Panitia Kerja *Outsourcing* (Panja OS) BUMN yang dikeluarkan oleh Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia pada tahun 2013 serta Visi Misi dari Presiden Jokowi yang akan menghapuskan *outsourcing* di BUMN, maka sudah sepatutnya BUMN melaksanakan hal tersebut. Namun, hingga sekarang sistem kerja *outsourcing* masih saja digunakan oleh perusahaan-perusahaan BUMN dengan mekanismenya masing-masing. Perubahan status pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap pada perusahaan BUMN hanya tinggal menunggu kebijakan masing-masing BUMN itu sendiri karena pada dasarnya Pemerintah telah mendukung adanya penghapusan *outsourcing* pada BUMN.

### **Upaya Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Bila Tidak Menjadi Pekerja Tetap**

Dalam rangka menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan serta menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berjalan baik, maka

---

<sup>13</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit.*[229].

Kementerian Ketenagakerjaan membentuk Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang di tempatkan di bawah naungan dari Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan yang memiliki tugas untuk memberikan suatu perlindungan bagi tiap pekerja/buruh dan pengusaha di Indonesia. Direktorat tersebut ada untuk mewujudkan dan menciptakan masyarakat industri yang sejahtera dan berkeadilan dengan adanya kepastian hukum. Direktorat ini juga menjadi lembaga yang diandalkan untuk dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.<sup>14</sup>

Berdasarkan Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan tersebut dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dalam melaksanakan tugasnya wajib untuk:

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya wajib dirahasiakan;
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Pengawasan biasanya dilakukan pada tempat kerja dengan melihat serta memeriksa secara langsung mengenai syarat-syarat kerja, waktu kerja, waktu kerja lembur, upah minimal, pekerja/buruh wanita dan anak, serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk pelanggaran terhadap *outsourcing*. Bagi pekerja/buruh pengawasan tersebut menjamin terlaksananya hak-haknya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan bagi pengusaha/perusahaan pengawasan merupakan sarana guna memperoleh penjelasan-penjelasan dari berbagai pihak yang berwenang dan kompeten tentang kewajibannya yang telah diatur juga oleh peraturan perundang-undangan.

Selain itu untuk menjalankan tugasnya guna mengawasi jalannya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat membuat dan/atau mengeluarkan nota pemeriksaan. Nota pemeriksaan sendiri adalah peringatan yang ditujukan kepada pengusaha untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan pegawai

---

<sup>14</sup> Teguh Rianto, 'Pengawasan Ketenagakerjaan di Perusahaan Berdasarkan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan' (2015) 1 Pakuan Law Review.[65].

pengawas ketenagakerjaan sebagaimana terdapat pada Pasal 1 angka 18 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri, pengusaha yang telah diperiksa oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terbukti melakukan pelanggaran dapat dikenakan sanksi administratif berupa:

1. Teguran;
2. Peringatan tertulis;
3. Pembatasan kegiatan usaha;
4. Pembekuan kegiatan usaha;
5. Pembatalan persetujuan;
6. Pembatalan pendaftaran;
7. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
8. Pencabutan izin.

Oleh karena itu, dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada dalam hal pengawasan ketenagakerjaan maka pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan oleh pihak perusahaan/pengusaha dapat melakukan upaya hukum ke pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Disisi lain, berdasarkan Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dirumuskan mengenai definisi dari perselisihan hubungan industrial adalah:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Pengertian di atas mencerminkan dapat dirasakan cukup untuk memenuhi rasa keadilan jika terjadi perselisihan hubungan industrial tetap mendapatkan perlindungan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terkait dengan hubungan industrial tersebut, pada dasarnya mencakup aspek-aspek yang sangat luas, yaitu aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan pertahanan keamanan nasional (hankamnas).

Sehingga dalam hubungan industrial tidak hanya melibatkan para pekerja/buruh dan pengusaha saja tetapi juga melibatkan Pemerintah serta masyarakat.<sup>15</sup> Pada dasarnya hubungan industrial berfungsi dan bertujuan untuk menciptakan suatu kemitraan, pengembangan usaha, perluasan lapangan kerja, memberi kesejahteraan dan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh, serta juga memberi ketenangan berusaha pada pengusaha sehingga pemerintah memperoleh keuntungan dari hubungan tersebut yaitu berputarnya roda perekonomian serta perluasan pembagian penghasilan. Namun seringkali para pihak dalam hubungan industrial mempunyai kepentingan yang berbeda beda sehingga menimbulkan suatu perbedaan bahkan menjadi perselisihan yang disebut dengan perselisihan hubungan insdustrial.<sup>16</sup>

Dalam hal ini, upaya penyelesaian berbagai jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi dan dialami oleh pekerja *outsourcing* merupakan hak pekerja/buruh yang harus mendapat perlindungan hukum.<sup>17</sup> Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sendiri pada dasarnya dapat dilakukan dengan 2 jalur, yaitu:<sup>18</sup>

1. Jalur pengadilan;
2. Jalur di luar pengadilan.

Terkait dengan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melalui jalur di luar pengadilan, yakni:<sup>19</sup>

1. Penyelesaian melalui bipartit/negosiasi;
2. Penyelesaian melalui mediasi;
3. Penyelesaian melalui konsiliasi;
4. Penyelesaian melalui arbitrase.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan, yakni:<sup>20</sup>

1. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

---

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2016).[56].

<sup>16</sup> Maimun, *Op.Cit.*[151].

<sup>17</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Op.Cit.*[150].

<sup>18</sup> H.P. Panggabean, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jala Per-mata 2007).[5-6].

<sup>19</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Op.Cit.*[151-155].

<sup>20</sup> *ibid.*[156-157].

2. Melalui Majelis Hakim Kasasi;
3. Melalui Peninjauan Kembali.

### Kesimpulan

Penuntutan hak pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN untuk dijadikan pekerja tetap hanya dapat dilakukan penuntutan secara moril saja karena pada dasarnya visi misi Presiden Jokowi yang dikenal juga dengan istilah Nawa Cita tetaplah sebuah janji politik meskipun sudah dimuat dalam Peraturan Presiden. Disisi lain, Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai adanya sistem kerja *outsourcing* memberikan frasa “dapat” sehingga jelas bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan visi misi Presiden Jokowi. Sehingga dapat diartikan bahwa visi misi Presiden Jokowi tidak berimplikasi hukum jika hal tersebut dilanggar karena frasa yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pun tidak mensyaratkan dan mewajibkan sistem kerja *outsourcing*. Oleh karena itu, pekerja *outsourcing* di BUMN tetap dapat menuntut haknya secara moril untuk dijadikan pekerja tetap di perusahaan BUMN. Terkait dengan adanya visi misi Presiden Jokowi untuk melarang adanya sistem *outsourcing* di BUMN hanya merupakan janji manis saja yang dibalut dengan narasi indah seolah-olah akan menghapus sistem kerja *outsourcing* di BUMN karena pada faktanya hingga habis masanya pada periode pertama, Presiden Jokowi belum mengeluarkan kebijakan yang konkrit mengenai pelarangan pekerja *outsourcing* di BUMN.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN bila tidak menjadi pekerja tetap karena di dasarkan pada visi misi Presiden Jokowi, maka pekerja *outsourcing* tidak dapat melakukan upaya hukum karena visi misi tersebut tidak berimplikasi hukum ketika tidak dikeluarkannya kebijakan konkrit mengenai hal tersebut. Namun bila di dasarkan atas pelanggaran-pelanggaran norma *outsourcing* maka pekerja *outsourcing* dapat melakukan upaya hukum diantaranya, yaitu melaporkan ke Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## **Daftar Bacaan**

### **Buku**

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Kencana Prenada Media Group 2011).

I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum* (Setara Press 2016).

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009).

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pradnya Paramita 2007).

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2016).

H.P. Panggabean, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jala Permata 2007).

### **Jurnal**

Roosje Kalangi, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara' (2015) 2 Jurnal LPPM EkoSosBudKum.

Apri Amalia *et al.*, 'Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian' (2017) 5 USU Law Journal.

Lis Julianti, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia', (2015) 5 Jurnal Advokasi.

Erna Ratnaningsih, 'Perubahan Paradigma Pembangunan Hukum Nasional Pasca Amandemen Konstitusi' (2018) 4 Pakuan Law Review.

Teguh Rianto, 'Pengawasan Ketenagakerjaan di Perusahaan Berdasarkan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan' (2015) 1 Pakuan Law Review.

### **Laman**

Muhammad Taufiq & Kodrat Wibowo, 'Revitalisasi Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional' (Academia, 2011) <[www.academia.edu](http://www.academia.edu)> accessed 24 September 2019.

Ady Thea DA, 'Persoalan Outsourcing di BUMN Belum Tuntas' (Hukum Online, 2018) <[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)> accessed 27 Juni 2019.

Mansyur Faqih, 'Tiga Masalah *Outsourcing* BUMN Menurut Dahlan Iskan'  
(Republika, 2013) <[www.republika.co.id](http://www.republika.co.id)> accessed 25 September 2019.