

TRANSFER OF UNDERTAKINGS PROTECTION OF EMPLOYMENT (TUPE) DALAM PERJANJIAN OUTSOURCING

Muhammad Johar Fathoni

johar.fathoni@gmail.com

Universitas Airlangga

Abstract

Transfer of Undertaking Protection of Employment Based on Constitutional Court Decision Number 27/PUU-IX/2011, there are two models that must be fulfilled in outsourcing agreement, that is First, by requiring for agreement between worker and company conducting work outsourcing does not take the form of a certain time labor agreement (PKWT), but is in the form of an indefinite time agreement (PKWTT). The consequences of termination of contract for the Employment Service Provider who laid off his employees for the law, the employer shall be entitled to grant the right to his employees in accordance with the Manpower Act, Kepmenaker No. Kep. 150/Men/2000 on the Settlement of Termination of Employment and Stipulation of Severance, Money of Work and Indemnification. Then the government also stipulates the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia no. Kep. 76/Men/2001 on Amendment to several articles of Minister of Manpower Decree no. Kep. 150 / Men / 2000 on the Settlement of Termination of Employment and Stipulation of Severance, Money of Work and Indemnification at the Company.

Keywords: *Transfer of Undertaking Protection; Outsourcing; Employee dismissal.*

Abstrak

Pengalihan Perlindungan Tenaga Kerja Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, ada dua model yang harus dipenuhi dalam perjanjian outsourcing, yaitu Pertama, dengan mewajibkan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan yang melakukan outsourcing pekerjaan tidak dilakukan. bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), namun dalam bentuk kesepakatan waktu yang tidak ditentukan (PKWTT). Konsekuensi penghentian kontrak bagi Penyedia Layanan Ketenagakerjaan yang memberhentikan pegawainya untuk undang-undang tersebut, pemberi kerja berhak memberikan hak kepada pegawainya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Kepmenaker No. Kep. 150 Men/2000 Tentang Penyelesaian Penghentian Ketenagakerjaan dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Karya dan Ganti Rugi. Kemudian pemerintah juga menetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia no. Kep. 76/Men/2001 Tentang Perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja no. Kep. 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Penghentian Ketenagakerjaan dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Karya dan Ganti Rugi di Perusahaan.

Kata Kunci: Transfer of Undertaking Protection; Outsourcing; Pemecatan karyawan.

Pendahuluan

Pada tahun 1997 terjadinya peristiwa krisis moneter berdampak pada banyak permasalahan yang bermunculan, diantaranya adalah banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan pengaruh krisis terhadap biaya produksi perusahaan yang tidak dapat dijangkau, selain itu juga naiknya Upah

Minimum Propinsi (UMP) bagi buruh, pihak pengusaha diminta dengan cepat dalam memikirkan cara yang tepat dan cermat agar usaha yang ada tidak mengalami banyak kerugian, salah satu caranya adalah dengan jalan efisiensi pekerja/buruh.

Pada era tahun 1980an, sudah banyak perusahaan yang berusaha dalam persaingan global, tetapi hal ini mengalami sedikit hambatan dikarenakan kurangnya persiapan terhadap struktur manajemen yang dirasa kurang efisien dan cenderung terlalu membengkak, akibatnya resiko usaha dalam segala hal termasuk resiko ketenagakerjaan yang juga ikut meningkat. Tahap inilah merupakan awal timbulnya peikiran *outsourcing* pada dunia usaha.¹ dimana pada akhirnya perkembangan *outsourcing* ternyata tidak hanya pada negara-negara maju, tetapi bisa sampai pada negara dunia ketiga, di India, menjadi karyawan *outsourcing* telah menjadi salah satu pilihan yang populer, terutama bagi mereka yang tidak terlalu mementingkan karier, tetapi lebih mementingkan kompensasi.

Bahwa bekerja merupakan hak setiap warga Negara dan untuk mendapatkan penghasilan yang layak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13/2003). Sebagaimana disebutkan dalam konsideran Bagian Menimbang huruf d UU No. 13/2003, bahwa “perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”. Disebutkan dalam pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan bahwa: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya pasal 28 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adli dan layak dalam hubungan kerja”.

¹ Chandra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi Di Indonesia* (Elex Media Komputindo 2003).[3].

Outsourcing dalam UU No. 13/2003 dipahami sebagai pengalihan pekerjaan oleh perusahaan pengguna jasa pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana dalam pasal 64 UU No. 13/2003 ditentukan bahwa pekerjaan yang dapat dialihkan kepada penyedia jasa pekerja adalah pekerjaan penunjang, sedang pekerjaan utama dilarang di-*outsourcing*kan. “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

UU No. 13/2003 hanya menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan penunjang adalah kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi diluar kegiatan pokok perusahaan. Konstruksi hukum tentang *outsourcing* ini dalam UU No. 13/2003 sebenarnya sudah tepat jika ketentuan ketenagakerjaan tersebut ditaati, namun apa yang ada di lapangan banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*.

Bentuk-bentuk penyalahgunaan atau penyimpangan *outsourcing* yaitu pekerjaan utama di *outsourcing* kan, penyunatan upah pekerja oleh perusahaan *outsourcing*, tidak diberikannya jaminan kelanjutan kerja serta minimnya hak-hak pekerja yang sesuai dengan konstitusi. Dengan banyaknya pentimpangan dan penyalahgunaan tersebut maka dapat dipahami bahwa hubungan kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja sangat merugikan pekerja.

Penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan informasi atau mengupas bagaimana peraturan Pemborongan Pekerjaan (*outsourcing*) berdasarkan UU No. 13/2003. TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) yang mempunyai pengertian dimana ketika pekerjaannya masih ada pada perusahaan pemberi kerja dan yang sebelumnya pekerjaan tersebut telah ditangani oleh perusahaan *Outsourcing* Y dan tergantikan oleh perusahaan *Outsourcing* Z. Atau secara sederhana adalah prinsip pengalihan tindakan perlindungan. Prinsip ini terdapat dalam butir (3.18) pertimbangan hukum putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 (Putusan MK), yang menyatakan bahwa:

“Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyedia 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”.

Para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru, Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak (upah) sebagai pekerja secara layak dan proporsional’. (*vide* Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, hal 44 dan 45). Prinsip pengalihan tindakan perlindungan (*prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment atau TUPE*), adalah jaminan kelangsungan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dengan penghargaan masa kerja (*experience*) serta penerapan ketentuan upah yang sesuai. Terkait dengan klausul jaminan kelangsungan hubungan kerja tersebut, bahwa sebenarnya telah diatur dalam Pasal 4 butir c, Kepmenakertrans No. Kep-101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh (khusus untuk perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh), Adapun berikut bunyi pasal 4 butir c “penegasan bahwa (suatu) perusahaan penyedia jasa pekerja buruh, bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh”. Pasal tersebut, disyaratkan adanya Jaminan hak-hak dasar para pekerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU No. 39/1999), sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 6 menentukan sebagai berikut, pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik sengaja maupun tidak sengaja, atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-Undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang

adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku. Dengan demikian diketahui bahwa adanya suatu larangan bagi pengusaha untuk menghalang-halangi maupun membatasi hak-hak pekerja untuk bekerja dengan batasan waktu tertentu.

Selain perjanjian kerja waktu tertentu, di dalam UU No. 13/2003 dikenal adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan penyedia tenaga kerja yang dikenal dengan *outsourcing* sebagaimana pasal 66 sebagai berikut:

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 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 penyedi jasa pekerja/ buruh;
 - 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.

Ketentuan Pasal 66 Ayat 1 UU No. 13/2003 dalam penjelasannya sebagai berikut, pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang diluar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain adalah: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*),

usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Ketentuan pasal 66 UU No. 13/2003 di atas memberikan suatu batasan dalam sistem kerja waktu tertentu yang diperkenankan yaitu selama tidak ada hubungan langsung dengan proses produksi dan larangan mempekerjakan pekerja dengan sistem *outsourcing* yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Mengenai kedua hal tersebut di atas ternyata di dalam praktik perusahaan banyak yang disiasati dengan berbagai macam cara yang mengarah pada tidak seimbangnya antara kedudukan ekonomi dan banyaknya tenaga kerja yang tidak terserap dalam perusahaan.

Dalam kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan, tentunya tidak lepas dari apa yang namanya perjanjian kerja. Bentuk dari perjanjian kerja itu sendiri bisa lisan maupun tertulis, tetapi pada *outsourcing* pada umumnya berbentuk tulisan karena telah diatur dalam UU No. 13/2003. Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak, selain itu juga harus sesuai dengan hukum perjanjian. Indonesia menganut sistem perjanjian terbuka dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana terdapat pada pasal 1338 *Burgerlijk Wetboek*, selanjutnya disingkat BW, namun masih memiliki batasan-batasan tertentu seperti tertuang dalam Pasal 1320 BW.

Asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian Indonesia menurut Sutan Remi Sjahdeini meliputi ruang lingkup sebagai berikut:²

1. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian.
3. Kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang akan dibuatnya.
4. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
5. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
6. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan-ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

Perjanjian kerja menurut Pasal 52 UU No. 13/2003 dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,

² Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial* (Kencana Prenada Media Group 2010).[110-111].

kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu;
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan itu. Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat untuk hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.³

Tupe (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) Dalam Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja

1. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dan hubungan kerja baru terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dari pasal 50 UU No. 13/2003, sebenarnya kurang terlihat jelas apa prestasi dan kewajiban dari masing-masing pihak. Berdasarkan Status Perjanjian Kerja maka dibedakan menjadi beberapa perjanjian yaitu :

- a. Perjanjian Kerja Perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan). Semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dan kemudian diatur dalam Pasal 60 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan;
- b. Perjanjian Kerja Borongan Dasar hukum tentang perjanjian kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/ MEN/1999;
- c. Perjanjian Kerja Tetap Menurut penjelasan Pasal 59 Ayat 2 UU No. 13/2003

³ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University 2008).[26].

disebutkan bahwa pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

2. Outsourcing atau Alih Daya

Outsourcing berasal dari kajian ilmu ekonomi-managemen, Merupakan solusi atas besarnya biaya produksi apabila dilakukan secara *in-house manufacturing* Tujuannya efisiensi guna menghasilkan suatu produk yang berkualitas dan berkuantitas dengan memperkecil resiko.⁴ Lebih lanjut Sehat Damanik memberikan pengertian *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan managemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.⁵

Outsourcing dalam UU No. 13/2003 dipahami sebagai pengalihan pekerjaan oleh perusahaan pengguna jasa pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana dalam pasal 64 UU No. 13/2003 ditentukan bahwa pekerjaan yang dapat dialihkan kepada penyedia jasa pekerja adalah pekerjaan penunjang, sedang pekerjaan utama dilarang di-outsourcingkan. “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

UU No. 13/2003 hanya menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan penunjang adalah kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi diluar kegiatan pokok perusahaan. Konstruksi hukum tentang outsourcing ini dalam UU No. 13/2003 sebenarnya sudah tepat jika ketentuan ketenagakerjaan tersebut ditaati, namun apa yang ada di lapangan banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing.

⁴ Asri Wijayanti, ‘Reformasi Pengaturan Outsourcing, Jurnal Hukum UPH Surabaya Law Review’ Volume XII.[47]...

⁵ *ibid.*[46].

Menurut Mahkamah Konstitusi *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha, meski demikian Mahkamah Konstitusi perlu meneliti aspek konstitusionalitas hak-hak pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dalam hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. 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 Konstitusi perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh.⁶

Bentuk-bentuk penyalahgunaan atau penyimpangan *outsourcing* yaitu pekerjaan utama di *outsourcing* kan, penyunatan upah pekerja oleh perusahaan *outsourcing*, tidak diberikannya jaminan kelanjutan kerja serta minimnya hak-hak pekerja yang sesuai dengan konstitusi. Dengan banyaknya penyimpangan dan penyalahgunaan tersebut maka dapat dipahami bahwa hubungan kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja sangat merugikan pekerja.

3. Implementasi TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011

TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) yang mempunyai pengertian dimana ketika pekerjaannya masih ada pada perusahaan pemberi kerja dan yang sebelumnya pekerjaan tersebut telah ditangani oleh perusahaan *Outsourcing* Y dan tergantikan oleh perusahaan *Outsourcing* Z. Atau secara sederhana adalah prinsip pengalihan tindakan perlindungan. Prinsip ini terdapat dalam butir (3.18) pertimbangan hukum putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-

⁶ Mohamad Yusup dan Ari Hernawan, 'Kajian Terhadap Pengaturan Mengenai *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 27 PU U-tX2011' Vol. 1. No Jurnal Penelitian Fakultas Hukum UGM Mimbar UGM.[11-12].

IX/2011 (Putusan MK), yang menyatakan bahwa:

“Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyedia 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”.

MK pada tahun 2012 mengeluarkan putusan tentang *outsourcing* dengan putusan nomor 27/PUU/2011 menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing* yaitu Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Kedua, terkait dengan penerapan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT atau tetap.

Sehingga dengan adanya putusan dari Mahkamah Konstitusi tersebut, maka bunyi Pasal 65 Ayat 7 dan Pasal 66 ayat 2 berubah. Pasal 65 Ayat 7 Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat 6 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. Mahkamah Konstitusi menilai posisi pekerja atau buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan *outsourcing* menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Permasalahan akan timbul setelah diberlakukannya Putusan Mahkamah Konstitusi ini yang telah ditindaklanjuti dengan Surat Edaran Menteri No B.31/PHI.JSK/I/2012 yang menyebutkan bahwa harus ada proses *Transfer Of Undertaking Protection Of Employment* atau *TUPE*, yang dipersyaratkan dalam Perjanjian Kerja

Outsourcing apabila sifatnya berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menurut sebagian besar kalangan perusahaan pengguna, hal ini tentu memberatkan karena alasan semula mempekerjakan pekerja *outsourcing* adalah berdasarkan kebutuhan dan sifat tentatif dari pekerjaan yang diperjanjikan.

Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 memberikan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh terutama mengenai hak-hak para buruh, upaya perlindungan buruh maka pasca keluarnya putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 maka Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menindak lanjuti dengan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 pada tanggal 20 Januari 2012. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari perbedaan pandangan antara kalangan pekerja dan pengusaha. Isi dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 yang berisi. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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

Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Dalam Hal Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Menerima Pelimpahan Pekerja Dari Perusahaan Penyedia Jasa

1. Tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Dalam Hal Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Penyedia jasa tenaga kerja dapat melakukan PHK jika telah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan sebagaimana tersebut diatas. Dalam buruh atau pekerja melakukan kesalahan maka penyedia jasa tenaga kerja dapat melakukan PHK dengan alasan buruh atau pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan pasal 158 Ayat 1 UUK kategori kesalahan berat yaitu :

- a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang atau milik pengusaha atau milik teman sekerja atau pengusaha
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan Negara

- c. Mabuk minum – minuman keras yang memabukan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat – obatan terlarang atau perangsang lainnya
- d. Melakukan perbuatan asusila, atau melakukan perjudian di tempat kerja
- e. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- f. Dengan sengaja atau ceroboh merusak atau merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja atau
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara
- i. Melakukan perbuatan lain yang dilindungi perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang bekerja dipenyedia jasa mengakibatkan tanggung jawab bagi penyedia jasa untuk memenuhi hak-hak pekerja atau buruh.

Hak atas pekerja atau buruh pada Perusahaan Penyedia yang di PHK dapat menuntut tanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa. Yang diatur dalam UU No. 13/2003, Kepmenaker No. Kep. 150/Men./2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian. Kemudian pemerintah juga menetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 76/Men/2001 Tentang Perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 150/Men./2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Tanggung jawab penyedia jasa tenaga kerja outsourcing jika terjadi PHK maka Menurut Andre Azka Hanifan yaitu para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena perusahaan penyedia jasa mengalami keadaan Kesulitan masih mempunyai hak untuk menuntut kepada perusahaan penyedia jasa pekerja untuk memberikan upah yang masih atau belum diberikan atau pesangon dan penghargaan yang harus diberikan terlebih dan hal ini menyangkut kehidupan atau kesejahteraan para pekerja alih daya itu sendiri untuk mendapatkan haknya yang semestinya, berdasarkan Pasal 95 Ayat 4 UU No. 13/2003 jo Pasal 13 jo Pasal 28 PerMenTrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian

Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain jo Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 Tentang Sistem Pekerja Alih Daya.⁷

2. Penyelesaian Perselisihan Yang Ditempuh oleh Pekerja atau Buruh

Pekerja *outsourcing* dapat melakukan gugatan berdasarkan Pasal 155-157 UU No. 13/2003, terhadap pengaturan terhadap pekerja untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja yang terkena PHK, pasal di atas diberi pengaturan lebih lanjut kepada pekerja yang merasa hak-hak belum terlindungi yaitu dengan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI maka pengaturan tentang penyelesaian hubungan industrial yang belum selesai secara musyawarah karena belum puas terhadap penyelesaian menggunakan Pasal 3-5 dengan cara bipartit yang disepakati oleh semua pihak untuk mencapai suatu hasil yang lebih baik sebelum melangkah ke dalam perundingan mediasi, konsiliasi maupun arbitrase, bila hal ini belum mencapai suatu kesepakatan maka jalan satu-satunya harus menempuh PPHI yang harus memasukan gugatan kepada salah satu pihak.⁸

Pengusaha harus memenuhi hak para pekerja atau buruh alih daya dalam hal terjadinya PHK, pemenuhan hak pekerja *outsourcing* merupakan tanggung jawab pengusaha atau perusahaan penyedia jasa. Pemerintah memberikan jalan kepada pekerja yang merasa dirugika dapat mengajukan pemenuhan tuntutan hak baik secara non litigasi maupun litigasi yang datur dalam peraturan perundang-undangan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu:

1. Kontruksi hukum TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*)

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 yaitu terdapat dua model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing*

⁷ Andre Azka Hanifan Sudahnan, 'Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit, Jurnal Perpektif No. 2' (2014) Volume Xix.[83-84].

⁸ *ibid.*[90].

yaitu Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Kedua, terkait dengan penerapan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja outsourcing terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT atau tetap. Sehingga dengan adanya putusan dari Mahkamah Konstitusi tersebut, maka bunyi Pasal 65 Ayat 7 dan Pasal 66 Ayat 2 berubah. Pasal 65 Ayat 7 Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat 6 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. Mahkamah Konstitusi menilai posisi pekerja atau buruh outsourcing dalam hubungannya dengan perusahaan outsourcing menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Konsekuensi putus kontrak bagi Penyedia jasa tenaga kerja yang melakukan PHK kepada karyawannya demi hukum, maka pengusaha wajib memberikan hak kepada karyawannya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, Kepmenaker No. Kep. 150/Men./2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian. Kemudian pemerintah juga menetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 76/Men/2001 Tentang Perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 150/Men./2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Sedangkan konsekuensi PHK atau Putus kontrak kerja tidak berdasar hukum maka Pekerja outsourcing dapat melakukan gugatan berdasarkan Pasal 155-157 UU No. 13/2003, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI maka pengaturan tentang penyelesaian hubungan industrial yang

belum selesai secara musyawarah karena belum puas terhadap penyelesaian menggunakan Pasal 3-5 UU No. 2/2004 dengan cara bipartit yang disepakati oleh semua pihak untuk mencapai suatu hasil yang lebih baik sebelum melangkah ke dalam perundingan mediasi, konsiliasi maupun arbitrase, bila hal ini belum mencapai suatu kesepakatan maka jalan satu-satunya harus menempuh PPHI yang harus memasukan gugatan kepada salah satu pihak.

Daftar Bacaan

Buku

Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial* (Kencana Prenada Media Group 2010).

Chandra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi Di Indonesia* (Elex Media Komputindo 2003).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University 2008).

Jurnal

Andre Azka Hanifan Sudahnan, 'Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit, Jurnal Perpektif No. 2' (2014) Volume XIX.

Asri Wijayanti, 'Reformasi Pengaturan Outsourcing, Jurnal Hukum UPH Surabaya Law Review' Volume XII.

Mohamad Yusup dan Ari Hernawan, 'Kajian Terhadap Pengaturan Mengenai Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 27 PU U-tX2011' Vol. 1. No Jurnal Penelitian Faklutas Hukum UGM Mimbar UGM.