

Model Hubungan Alih Daya Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Keadilan

Sukhebi*, Atma Suganda**, Ismail***

*Universitas Jayabaya

**Universitas Jayabaya

***Universitas Jayabaya

ARTICLE INFO

Keywords:

Commanditaire Vennootschaap (CV),
Legal certainty,
Land right ownership

ABSTRACT

This study intends to examine what prioritizes legal certainty for the guarantor of the debtor in the event of bankruptcy. This study will also discuss the practice of the methods used by personal guarantees to escape the snares of bankruptcy proposed by creditors as regulated in Article 24 paragraph (2) of the UUKPKPU, due to the lack of regulation in the UUKPKPU regarding guarantors. The method used in this research is the juridical-normative method. The results of this study indicate the following conclusions. First, the fact of the bankruptcy of the guarantor in various cases illustrates the incompatibility of the practice (das sein) of personal guarantees and the theory of underwriting. If the guarantor goes bankrupt, then the guarantor is no longer the party assisting the debtor; but it takes too much responsibility. Supported by the contents of the borghtoct agreement which does not contain provisions regarding the position of the guarantor in the event of debtor bankruptcy. If suddenly the guarantor goes bankrupt, then the theory of the purpose of bankruptcy which is to divide the principal debtor's assets will certainly not be achieved (especially when it is only the guarantor's property) is not achieved and finally legal certainty does not materialize. Second, the effort to realize legal certainty for creditors and guarantors in bankruptcy is the regulation of legal rules that regulate bankruptcy in a more detailed and rigid manner, in which the bankruptcy law consists of elements of general civil law (KUHPerduta), the Law on Bankruptcy, jurisprudence and other regulations. related regulations

Penelitian ini bermaksud mengkaji yang mengedepankan kepastian hukum bagi para penanggung dari debitor dalam hal terjadi kepailitan. Penelitian ini juga akan membahas praktek cara-cara yang dipergunakan oleh personal guarantee untuk dapat lepas dari jerat pailit yang diajukan oleh kreditor sebagaimana diatur dalam Pasal 24 ayat (2) UUKPKPU, karena minimnya pengaturan dalam UUKPKPU terkait penanggung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis-normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kesimpulan sebagai berikut. Pertama, Fakta kepailitan penanggung dalam berbagai kasus menggambarkan tidak sejalanannya praktik (das sein) personal guarantee dan teori penanggungan. Jika penanggung pailit, maka diri penanggung bukan lagi sebagai pihak yang membantu debitor; tetapi justru bertanggungjawab terlalu jauh. Didukung dengan isi perjanjian borghtoct yang tidak memuat ketentuan mengenai bagaimana kedudukan penanggung jika terjadi kepailitan debitor. Jika tiba-tiba penanggung pailit, maka teori tujuan kepailitan yang mana untuk membagi harta debitor prinsipal tentu tidak tercapai (terlebih ketika yang dibagi adalah harta penanggung saja) tidak tercapai dan akhirnya kepastian hukum pun tidak terwujud. Kedua, Upaya mewujudkan kepastian hukum bagi kreditor dan penanggung dalam kepailitan adalah pengaturan aturan hukum yang mengatur kepailitan secara lebih rinci dan rigid, yang mana perangkat hukum kepailitan terdiri dari unsur hukum perdata umum (KUHPerduta), UUKPKPU, yurisprudensi dan peraturan-peraturan yang terkait.

Corresponding Author:
msukhebi.s3@gmail.com

PENDAHULUAN

Praktik alih daya (outsourcing) di Indonesia dimulai secara formal tahun 1989. Hal itu ditandai dengan keluarnya Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-kontrak Perusahaan Pengelola di Kawasan Berikat. Terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 19 Tahun 2003) telah melahirkan babak baru dalam pengaturan alihdaya, karena alihdaya memperoleh legitimasi pada level undang-undang. Namun dari sisi pekerja, alih daya dinilai dapat menimbulkan dilema. Hal ini dikarenakan, selain memberikan manfaat seperti tersedianya lapangan pekerjaan, juga menimbulkan berbagai permasalahan.

Secara filosofis, alih daya dianggap telah mengorbankan rasa keadilan dan tingkat kesejahteraan sosial pekerja. Keadilan merupakan tujuan akhir hukum, sehingga segala sesuatu yang terkait dengan hukum mutlak harus diarahkan untuk menemukan sistem hukum yang sesuai dengan prinsip keadilan. Hukum merupakan undang-undang yang adil. Apabila suatu hukum positif, yakni perundang-undangan, bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan, maka hukum tidak bersifat normatif dan tidak bisa dikategorikan sebagai hukum lagi. Perundang-undangan hanya menjadi hukum apabila memenuhi prinsip-prinsip keadilan (Juni, 2012).

Hal itu bermula dari status pekerja alih daya yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang menyebabkan hak-hak normatif pekerja akan sulit terpenuhi. Dalam PKWT, jaminan pekerja dapat bekerja secara terus menerus itu tidak ada, mengingat terdapat batasan waktu karena dalam PKWT dimungkinkan perjanjian dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (2a) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara teoritis permasalahan alih daya ini merupakan struktur yang sangat kompleks yang meliputi sejumlah aktivitas dan fungsi yang dapat memunculkan serangkaian dilema administratif dan manajerial. Kompleksitas masalah alihdaya ini tampak dari begitu banyak versi teori yang sekurang-kurangnya terdapat 10 (sepuluh) teori alih daya. Kesepuluh teori alih daya tersebut adalah teori transaction cost economic" (TCE) sebagaimana digunakan dalam penelitian Lacity dan Willcocks (1995), Aubert et al. (1996, 2004), Ulset (1996), dan Brandes et al. (1997)., (ii) teori core competence (Prahalad & Hamel, 1990; Pinnington & Woolcock, 1995), (iii) teori relational (Melvor, 2005; Yahnghong, 2011; Sakas et al., 2014);

(iv) teori resource-based (Barney & Hesterly, 1996; Roy & Aubert, 2001). Kemudian (v) teori evolutionary economics (Nelson & Winter, 1982; Andersen, 1994; Mahnake, 2001), (vi) teori knowledge-based view (Nasiopoulos et al., 2014), (vii) teori agency (Jansen & Meekling, 1976); (viii) teori ekonomi klasik (Hodgson, 1994; Whitten & Wakefield, 2006); (ix) teori pertukaran sosial (social exchange) (Gottschalk dan Sather, 2005); dan (x) teori information (Stigler, 1961; Spence, 1973). Kesepuluh teori ini membedah masalah alih daya dari berbagai perspektif, sehingga dapat memperkaya pemahaman teoritis mengenai alih daya, meskipun umumnya teori tersebut lebih memandang masalah alih daya dari perspektif organisasi, dan bukan dari perspektif pekerja.

Secara struktural permasalahan alih daya tidak sesuai dengan UUD 1945, terutama Pembukaan alinea 4, yang mengatur mengenai nilai-nilai bangsa dalam mengatur perekonomian, yakni perekonomian dikelola dengan mekanisme kekeluargaan dan kemakmuran bersama segenap rakyat Indonesia, yang berarti bukan diserahkan pada ekonomi pasar.

Secara yuridis terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 19 Tahun 2003) telah melahirkan babak baru dalam pengaturan alihdaya, karena alih daya memperoleh legitimasi pada level undang-undang. UU Ketenagakerjaan sebelumnya belum mengatur alih daya. Dengan terbitnya UU No 13/2003 tersebut, makaperjanjian kerja yang lama sebagaimana diatur dalam Bab 7 A Buku III B.W., dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, tidak berlaku lagi. Pengaturan alih daya dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66. Persoalannya, ketiga pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu mereduksi hak-hak pekerja yang sudah diatur dalam UU lainnya. Ketiga pasal tersebut tidak sinkron dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (secara vertikal) ataupun sederajat (secara horizontal).

Secara sosiologis, melalui alih daya pekerja cenderung dirugikan, baik saat pekerja sebelum bekerja, saat bekerja, maupun saat akhir bekerja. Secara sosiologis, masalah alih daya ini menimbulkan berbagai kasus hukum. Kasus hukum yang terjadi cukup bervariasi, mulai dari kasus kelembagaan perusahaan pengarah tenaga alihdaya yang tidak berbentuk perusahaan terbatas (PT); penggelapan uang Jam-sostek; kasus kesusilaan pekerja alihdaya yang tidak diberikan perlindungan hukum. Kasus hukum yang cukup menyita perhatian adalah peninjauan kembali (PK) ketiga pasal alihdaya dalam UU No 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Mahkamah Agung. Para Gelombang protes terhadap alih daya tidak pernah berhenti dari tahun ke tahun yang datang dari berbagai elemen asosiasi pekerja.

TENAGA KERJA

Ketenagakerjaan didefinisikan Pasal 1(butir 1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja." Secara yuridis, tenaga kerja didefinisikan dalam Pasal 1 butir (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek adalah sebagai berikut: "Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat." Pasal 1 butir (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai berikut: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Pekerja/buruh didefinisikan Pasal 1(butir 3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Berdasarkan definisi di atas, berarti definisi pekerja/buruh mengandung elemen-elemen sebagai berikut: (i) orang, (ii) bekerja, (iii) memiliki kemampuan tertentu; (iv) pemberi kerja, dan (iii) upah. Berarti pekerja/buruh adalah orang yang bekerja kepada orang/pihak lain dengan menggunakan pengetahuan/keterampilan tertentu dan memperoleh upah atas pekerjaannya tersebut.

HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja secara hukum yang merupakan hubungan kontraktual antara perusahaan dan pekerja, telah diatur sejak lahirnya *Burgelijk Wetboek* (BW) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) berdasarkan *Staatsblad* nomor 23 tahun 1847 tentang *burgerlijk*. Berdasarkan azas kebebasan melakukan kontrak (berkontrak) dalam hukum perdata/hukum privat, sesungguhnya sejauh memenuhi persyaratan berkontrak, maka siapa pun berhak melakukan kontrak. Pasal 1 (butir 16) mendefinisikan hubungan industrial sebagai berikut "Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

Sebagaimana dikemukakan Yuriko (2009) pada hubungan industrial tidak terdapat hubungan hukum yang lebih luas, mengingat hubungan industrial tidak hanya menyangkut hubungan antar orang-perseorangan, namun sudah menyangkut hukum publik. Hukum publik tersebut dapat menyertakan unsur Negara (dalam hal ini Pemerintah) dalam upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Peran serta Negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur dalam hubungan industrial. Konsekuensi dari peran serta negara dalam hubungan industrial, maka dinamika hukum perburuhan di Indonesia besar ketergantungannya pada pemerintah, hal ini mengingat pemerintah (bersama legislatif) adalah pembuat dan pelaksana hukum.

Bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum keperdataan, mengingat hubungan kerja senantiasa didasarkan pada suatu perjanjian kerja atau kontrak kerja (*labor contract*). Hal ini senada dengan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikan hubungan kerja sebagai berikut: "Hubungan kerja adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

PERJANJIAN KERJA

KUH Perdata menggunakan tiga istilah dalam hubungan kerja, yakni Perjanjian Kerja, Perjanjian Menunaikan Jasa, dan Perjanjian Pemborongan. Djumaldi (2010) menjelaskan tiga perbedaan pada ketiga istilah hubungan kerja tersebut.

1. Perbedaan mengenai kedudukan para pihak dalam perjanjian. Pada perjanjian kerja, terdapat unsur perintah dari pemberi kerja kepada penerima kerja, sehingga kedudukan kedua belah pihak tidak sama. Pada perjanjian kerja terdapat subordinasi. Sementara itu pada Perjanjian Menunaikan Jasa, dan pada Perjanjian Pemborongan tidak terdapat "perintah", karena kedudukan di antara keduanya sama, berarti yang ada adalah koordinasi.
2. Perbedaan tentang sebutan para pihak dalam perjanjian. Pada Perjanjian Kerja, pihak yang diperintah disebut pekerja/buruh, sedangkan pihak yang lain, yaitu pihak yang memerintah disebut pengusaha atau pemberi kerja. Pada Perjanjian Menunaikan Jasa, pihak yang satu disebut peminta jasa dan pihak lainnya disebut pemberi jasa. Sementara itu dalam Perjan-

jian Menunaikan Jasa, pihak yang satu disebut pemberi jasa, sedangkan pihak yang satu lagi disebut peminta jasa. Berbeda lagi dalam Perjanjian Pemborongan, pihak yang memberikan kerja disebut pemberi tugas, atau prinsipal, atau aanbestede, atau bousheer; sedangkan pihak yang memperoleh pekerjaan disebut pelaksana, rekanan, pemborong, kontraktor, anemer.

3. Perbedaan tentang hasil pekerjaannya. Pada Perjanjian Menunaikan Jasa hasilnya tidak tertentu, seperti antara pasien dengan dokter, karena dokter tidak bisa memastikan hasilnya. Dalam perjanjian pemborongan, hasilnya tertentu, seperti pemborongan mendirikan sebuah bangunan dengan spesifikasi yang sudah ditentukan dan hasil pemborongan ditentukan harus seperti spesifikasi bangunan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Pemborongan. Adapun perbedaan antara Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Pemborongan adalah bahwa dalam Perjanjian Pemborongan, pemborong menyelenggarakan pekerjaannya, bebas tanpa pimpinan dan perintah orang yang memborongkan, sebab objeknya adalah hasil kerja (bukan proses kerja).

Jenis perjanjian kerja di Indonesia dibedakan antara berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Mengingat merupakan kerja tetap, masa kerja PKWTT berlaku dengan batas pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh meninggal dunia, atau pekerja/buruh diputus hubungan kerjanya (PHK) dikarenakan sebab tertentu. Sementara itu PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, yang berarti sifatnya terbatas dalam hal waktu maupun sifat pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal, yakni penelitian yang menitikberatkan pada penelitian terhadap asas-asas hukum, norma hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dikaitkan dengan perjanjian kerja alih daya. Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka metode dalam penelitian ini menggunakan empat macam pendekatan, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan sejarah

(Sunggono, 2006). dalam hal ini penelitian bersifat deskriptif-analisis. Penelitian deskriptif-analisis berupaya meringkaskan secara kualitatif berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang berkembang di masyarakat (Bungin, 2012), dalam hal ini yang berhubungan dengan hukum positif pada level perundang-undangan, yakni mengenai pekerja alihdaya (PKWT) yang diatur dalam Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil kajian tersebut kemudian dinalisis, dan menghasilkan rekomendasi. Analisis data dilakukan dalam bentuk analisis kualitatif sehingga dapat ditemukan konstruk hukum yang tepat bagi outsourcing yang berkeadilan. Selain itu, analisis hasil penelitian ini dilakukan dengan metode interpretasi gramatikal, sistematis, dan perbandingan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

KONSEP HUKUM DAN REVISI YANG DITAWARKAN

Konsep hukum dan revisi yang ditawarkan mengenai: (i) Format rekonstruksi, yang meliputi karakteristik PKWT, norma hukum PKWT, persyaratan revisi PKWT, sumber hukum PKWT, asas hukum PKWT, daya lali hukum PKWT, golongan dan horarki PKWT dalam perundang-undangan. (ii) Rangkuman objek PKWT yang perlu direvisi, meliputi analisis konten PKWT, analisis berdasarkan grand-theory (teori kesejahteraan, teori negara hukum); analisis berdasarkan middle-range theory (teori penegakan hukum); analisis berdasarkan applied-theory (teori keadilan). Dengan demikian dapat dirumuskan butir-butir pesan revisi hukum mengenai PKWT secara lebih komprehensif, yang dapat dirangkumkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Butir-butir Pesan Berdasarkan Format Revisi dan Kajian Teoritis

No	Kriteria	Pesan Revisi
A.	Format Revisi	
1.	Karakteristik PKWT	Hasil atau output penelitian revisi PKWT ini terbatas pada memberikan rekomendasi atas hasil revisi terhadap PKWT existing.
2.	Norma hukum PKWT	(i) PKWT (berada dalam UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan) dilihat dari sistem norma termasuk norma dinamik (nomodynamics), yang berarti berjenjang. Oleh karena itu PKWT masih harus tunduk pada hierarki perundang-undangan di atasnya, yakni TAP MPR, dan di atasnya lagi UUD 1945, sesuai dengan Pasal 7 UU No. 12/2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. (ii) Sebagai konten dari UU No 13/2003, maka dapat ditinjau kesesuaian normanya dengan norma perundang-undangan secara berjenjang. (iii) Norma PKWT dalam UU No 13/2003 bertentangan dengan norma hierarki peraturan perundang-undangan tertinggi, yakni konstitusi atau Undang-Undang Dasar 1945.

No	Kriteria	Pesan Revisi
		a. 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. Bercirikan perbudakan, sehingga 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." PKWT bertentangan dengan bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan
		(1) 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 suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi di situ. 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, iatu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.
		b. Hilangkan peran perusahaan (agen pekerja) dalam perusahaan (penerima kerja). dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam outsourcing, yaitu outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja
		c. memaksakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjaannya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap barang saja bukan sebagai subjek hukum
		d. Norma di dalam Pasal 66 ayat (2a) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jangan diserahkan pada mekanisme pasar, namun harus sesuai alinea 4 pada Pembukaan UUD 1945, yang mengatur mengenai nilai-nilai bangsa dalam mengatur perekonomian, yakni perekonomian dikelola dengan mekanisme kekeluargaan dan kemakmuran bersama segenap rakyat Indonesia, yang berarti bukan diserahkan pada ekonomi pasar
		e. Peraturan mengenai PKWT membatasi pekerja alih daya untuk berserikat dan menyatakan pendapat, mendapatkan pekerjaan, imbalan, dan layak dalam hubungan kerja, dan jaminan sosial. Sementara konstitusi, khususnya Pasal 27 (ayat2), Pasal 28, dan Pasal 28E (ayat 3) UUD 1945 memberikan ruang kepada seluruh warga, di dalamnya pekerja alihdaya, untuk berserikat dan menyatakan pendapat, dan mendapatkan pekerjaan
		f. 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
		g. Norma PKWT mengenai imbalan, kelayakan dalam hubungan kerja, dan jaminan sosial; dipersalahkan, karena persoalan imbalan yang kurang layak, hubungan kerja yang tidak seimbang (imparsial), serta minimalnya jaminan sosial. Hal ini tidak sejalan dengan norma dalam konstitusi, khususnya Pasal 28H (1), 28H (ayat 3), dan Pasal 34 (ayat 2) UUD 1945

No	Kriteria	Pesan Revisi
		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 kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah
		h. Norma PKWT bertentangan dengan Pasal 8, Pasal 11, Pasal 38 No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM);
		i. Pasal 7 UU No. 11 Tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya
		j. UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek
		k. Norma dalam Pasal 64, 65, dan 66 dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan penyerahan sebagian pekerjaan, perjanjian pemborongan, dan penyediaan jasa pekerja serta perusahaan lain. Ketiga istilah tersebut juga tidak dijelaskan lagi dalam ketentuan penjelasan, karena isinya hanya berbunyi "cukup jelas". Disebabkan ketidakjelasan pada ketiga istilah tersebut, berarti bertentangan dengan norma UU No. 28/1999 tentang Azas-Azas Umum Pemerintahan yang Baik
3.	Persyaratan revisi PKWT	a. Hasil revisi PKWT mengarah pada sasaran dan tujuan yang tepat, yakni untuk memberikan rasa keadilan bagi buruh/pekerja PKWT
		b. Hasil revisi PKWT secara materiil harus tepat isinya dan dituangkan dalam bentuk yang semestinya, sistematis, singkat, sederhana tetapi cermat dan tidak menunjukkan kekurangan-kekurangan atau "leemten", tidak memuat istilah-istilah yang bisa memberikan interpretasi yang kembar atau lebih dari itu (dubbelzinning). Misalnya, mengenai persyaratan perjanjian kerja harus berbahasa Indonesia, selama ini menjadi masalah bagi tenaga kerja asing (TKA), yang berarti hasil rekonstruksi PKWT harus mampu memecahkan persoalan ini misalnya perjanjian kerja TKA menggunakan bahasa Indonesia yang diterjemahkan dalam bahasa Inggris
		c. Hasil revisi PKWT harus cukup memberikan kepastian atau ketegasan, tetapi sebaliknya yang cukup luwes dan elastis, sehingga dapat mengikuti perkembangan keadaan
		d. Hasil revisi PKWT harus memperhatikan kekekalan hukum (rechtsbestendigheid). Hasil revisi PKWT harus dipersiapkan untuk tidak hanya waktu sekarang (jangka pendek), namun juga untuk masa yang akan datang (jangka panjang). Hasil revisi PKWT harus berlaku selama mungkin. Dengan demikian diperoleh suatu kekekalan hukum (rechtsbestendigheid).
4.	Sumber hukum PKWT	a. Berdasarkan sejarah kelahirannya, PKWT menjadi insentif bagi tumbuh dan berkembangnya investasi, juga terjadi ketika PKWT masuk ke dalam batang tubuh UU No. 13/Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
		b. Keputusan MA (*): (*). 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

No	Kriteria	Pesan Revisi
		Keputusan MA (**): (**) 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 penggantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
		Sumber hukum berdasarkan filsafat keadilan
		(i) Hilangkan sifat outsourcing yang secara kesejahteraan dan karier membatasi hak-hak pekerja
		(ii) Ubah status buruh alihdaya yang tidak menghilangkan hak-hak pekerja (tunjangan kerja dan sosial, kesempatan karier, berserikat dan berkumpul)
		Sumber hukum PKWT dari sudut pandang sosiologi. Sumber hukum untuk revisi PKWT secara sosiologis adalah fakta-fakta pada masyarakat pekerja PKWT yang terus menggelorakan protes yang tidak berkesudahan.
5.	Asas hukum PKWT	a) Azas tujuan yang jelas b) Azas organ/lembaga yang tepat. c) Asas perlunya pengaturan d) Asas dapat dilaksanakan e) Asas konsensus f) asas terminologi dan sistematika yang benar g) Asas dapat dikenali h) Asas perlakuan yang sama dalam hukum i) Asas kepastian hukum
6.	Daya laku hukum PKWT	Dalam konteks ini norma hukum keempat pasal (Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66) UU No. 3/ Tahun 2003 termasuk norma hukum yang berlaku terus-menerus (dauerhaftig), karena norma hukum ini bukan dimaksudkan sebagai pengaturan secara temporer
7.	Golongan dan hirarki PKWT dalam perundang-undangan	
B.	Analisis Teoritis	
1.	Analisis teori kesejahteraan	Sejauh mana tingkat kesejahteraan yang wajar pada PKWT, karena pemerintah dianggap mendiskriminasi tingkat kesejahteraan pekerja/ buruh PKWT dibandingkan dengan buruh PKWT.
2.	Analisis teori negara hukum	Apabila keempat aspek cita-cita manusia menurut Aristoteles tersebut, yang terkait dengan PKWT, maka cita-cita keempat, yakni menjaga keadilan, merupakan cita-cita manusia paling dipertanyakan oleh kalangan buruh/pekerja PKWT.
3.	Analisis penegakan hukum	Tidak sedikit kasus pelanggaran hukum terkait PKWT, yang ujung putusan hakim tetap tidak mencerminkan penegakan hukum sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Penegakan hukum dalam konteks pelanggaran PKWT masih merupakan harapan yang sulit terwujud secara sempurna.
4.	Analisis teori keadilan	Berdasarkan kerangka teoritis dari Plato, Aristoteles, dan Rawls, dalam implementasinya, alih daya belum mencerminkan keadilan yang hakiki terutama apabila dilihat dari perspektif pekerja. Alih daya lebih banyak memberikan benefit terhadap pengusaha, namun kurang memberikan rasa keadilan bagi pekerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya, berikut ini adalah konsep hukum dan revisi yang ditawarkan,

menyangkut empat pasal PKWT, sebagaimana disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel 2. Konsep Hukum dan Revisi yang Direkomendasikan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal	Bunyi Pasal Saat Ini	Konsep Hukum dan Revisi yang Ditawarkan	Bunyi Pasal yang Ditawarkan/ Direkomendasikan
59	(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.	[Ayat (8) dijadikan ayat (10); karena disipkan ayat (7) dan (8) yang baru; sehingga susunan ayat bunyinya menjadi sebagai berikut)	(8) Tingkat remunerasi pekerja/buruh waktu tertentu, meskipun dengan elemen remunerasi yang relatif berbeda, secara total nominal remunerasi pekerja waktu tertentu disetarakan dengan remunerasi pekerja tetap pada pekerjaan dan/ atau jabatan yang selevel dengan asumsi sebagai pekerja tetap pada awal tahun pertama pengangkatan pada perusahaan pemberi pekerjaan
			(9) Periode kerja pekerja/ buruh waktu tertentu diperhitungkan sebagai masa kerja, yang dimulai dengan perhitungan masa percobaan maksimal 6 (enam) bulan, dan masa kerja selanjutnya diperhitungkan sebagai masa kerja pekerja tetap secara berkesinambungan pada perusahaan pemberi pekerjaan
			(10) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri

Tabel 3. Konsep Hukum dan Revisi yang Direkomendasikan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal	Bunyi Pasal Saat Ini	Konsep Hukum dan Revisi yang Ditawarkan	Bunyi Pasal yang Ditawarkan/ Direkomendasikan
64	Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.	Pasal 64 ini diganti kontennya, dijadikan dua pasal karena di dalamnya seharusnya terdapat dua perjanjian yang berbeda; meliputi Pasal 64 mengenai penyerahan pemborongan suatu perusahaan kepada perusahaan lain secara kelembagaan; dan pasal 64a mengenai dimungkinkannya perusahaan melakukan rekrutmen pekerja pada basis PKWT secara perorangan, sehingga kontennya menjadi sebagai berikut	(8) Tingkat remunerasi pekerja/buruh waktu tertentu, meskipun dengan elemen remunerasi yang relatif berbeda, secara total nominal remunerasi pekerja waktu tertentu disetarakan dengan remunerasi pekerja tetap pada pekerjaan dan/ atau jabatan yang selevel dengan asumsi sebagai pekerja tetap pada awal tahun pertama pengangkatan pada perusahaan pemberi pekerjaan

Pasal	Bunyi Pasal Saat Ini	Konsep Hukum dan Revisi yang Ditawarkan	Bunyi Pasal yang Ditawarkan/ Direkomendasikan
			Pasal 64 (1) (a) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
			(2) (b) Perusahaan pemborong/ penyedia jasa pekerja/buruh dapat merekrut pekerja dengan basis pekerja waktu tertentu dengan status sebagai pegawainya sendiri (c) Perusahaan pemborong/ penyedia tenaga kerja/buruh dapat menyediakan pekerja/buruh pekerja waktu tertentu bagi perusahaan lain, namun sebatas pada peran/fungsi sebagai agen ketenagakerjaan. (d) Ketika tenaga kerja/ buruh yang diageni suatu perusahaan pemborong/ penyedia tenaga kerja/buruh hendak dipekerjakan pada perusahaan lain, maka perjanjian kerja yang dibuat adalah antara pekerja/buruh waktu tertentu tersebut dengan perusahaan yang mempekerjakannya.

Pasal	Bunyi Pasal Saat Ini	Konsep Hukum dan Revisi yang Ditawarkan	Bunyi Pasal yang Ditawarkan/ Direkomendasikan
			(1b) Dalam hal pemborongan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui dua perjanjian tertulis, yakni perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong/ penyedia tenaga kerja/ buruh; dan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
	(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 dimaksudkan ayat (1) harus berbentuk badan hukum		(4) Perusahaan lain sebagaimana dimaksudkan 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) 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		(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri

Tabel 4. Konsep Hukum dan Revisi yang Direkomendasikan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal	Bunyi Pasal Saat Ini	Konsep Hukum dan Revisi yang Ditawarkan	Bunyi Pasal yang Ditawarkan/ Direkomendasikan
65	(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis	[Ayat 1 Pasal 65 direvisi menjadi dua ayat, menjadi ayat (1) dan ayat (2); agar terdapat dua perjanjian kerja, yakni perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pengarah tenaga; dan perjanjian kerja antara pekerja PKWT dengan perusahaan pemberi kerja]	(1a) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis

Pasal	Bunyi Pasal Saat Ini	Konsep Hukum dan Revisi yang Ditawarkan	Bunyi Pasal yang Ditawarkan/ Direkomendasikan
	(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		(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.	[(*) Frasa "... perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 66 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]. Mengingat MA sudah menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7) bertentangan dengan UUD 1945, maka Pasal 65 ayat (7) tersebut diubah kontennya dengan mengakui hak-hak pekerja PKWT.	(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. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong/ penyedia jasa pekerja/buruh disertai dengan pengalihan hak dan kewajiban pekerja/ buruh waktu tertentu dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal	Bunyi Pasal Saat Ini	Konsep Hukum dan Revisi yang Ditawarkan	Bunyi Pasal yang Ditawarkan/ Direkomendasikan
	(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja/ buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja/ buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.		(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja/ buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja/ buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
	(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja/ buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).		(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja/ buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Tabel 5. Konsep Hukum dan Revisi yang Direkomendasikan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal	Bunyi Pasal Saat Ini	Konsep Hukum dan Revisi yang Ditawarkan	Bunyi Pasal yang Ditawarkan/ Direkomendasikan
59	(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.	[Ayat (8) dijadikan ayat (10); karena disipkan ayat (7) dan (8) yang baru; sehingga susunan ayat bunyinya menjadi sebagai berikut)	(8) Tingkat remunerasi pekerja/buruh waktu tertentu, meskipun dengan elemen remunerasi yang relatif berbeda, secara total nominal remunerasi pekerja tetap pada pekerjaan dan/ atau jabatan yang selevel dengan asumsi sebagai pekerja tetap pada awal tahun pertama pengangkatan pada perusahaan pemberi pekerjaan

HARMONISASI DAN SINKRONISASI PERKARA TERKAIT

Hasil konsep hukum dan revisi empat pasal PKWT (Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah disisipkan pada Tabel 5.6, Tabel 5.7, Tabel 5.8, dan Tabel 5.9 menunjukkan konsep hukum dan revisi yang Ditawarkan/ Direkomendasikan Pasal 66. Pasal dan ayat hasil revisi tersebut meliputi:

1. Pada Pasal 59, ayat (8), UU No. 23/2003 tentang Ketenagakerjaan dijadikan ayat (10); karena

disipkan ayat (8) dan (9) yang baru; sehingga susunan ayat bunyinya menjadi sebagai berikut:

- (8) Tingkat remunerasi pekerja waktu tertentu, meskipun dengan elemen remunerasi yang relatif berbeda, secara total remunerasi pekerja waktu tertentu disetarakan dengan remunerasi pekerja tetap pada pekerjaan dan/atau jabatan yang setara dengan asumsi sebagai pekerja tetap pada awal tahun pertama pengangkatan
 - (9) Periode kerja pekerja waktu tertentu diperhitungkan sebagai masa kerja, yang dimulai dengan perhitungan masa percobaan maksimal 6 (enam) bulan, dan masa kerja selanjutnya diperhitungkan sebagai masa kerja pekerja tetap secara berkesinambungan
 - (10) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri
2. Pada Pasal 64 UU No. 23/2003 tentang Ketenagakerjaan diganti kontennya, dijadikan dua pasal karena di dalamnya seharusnya terdapat dua perjanjian yang berbeda; meliputi Pasal 64 mengenai penyerahan pemborongan suatu perusahaan kepada perusahaan lain secara kelembagaan; dan pasal 64a mengenai dimungkinkannya perusahaan melakukan rekrutmen pekerja pada basis PKWT secara perorangan, sehingga kontennya menjadi sebagai berikut. Oleh karena itu susunan ayat dan kontennya adalah sebagai berikut:

Pasal 64

- (a) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
- (b) Perusahaan pemborong tenaga kerja dapat merekrut pekerja dengan basis PKWT dengan status sebagai pegawainya sendiri
- (c) Perusahaan pemborong tenaga kerja dapat menyediakan pekerja PKWT bagi perusahaan lain, namun sebatas pada peran sebagai agen ketenagakerjaan
- (d) Ketika tenaga yang diageni suatu perusahaan pemborong tenaga kerja hendak dipekerjakan pada perusahaan lain, maka perjanjian kerja yang dibuat adalah

antara pekerja PKWT tersebut dengan perusahaan yang mempekerjakannya.

3. Pada Pasal 65 UU No. 23/2003 tentang Ketenagakerjaan, Ayat 1 Pasal 65 direvisi menjadi dua ayat, menjadi ayat (1) dan ayat (2); agar terdapat dua perjanjian kerja, yakni perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pengerah tenaga; dan perjanjian kerja antara pekerja PKWT dengan perusahaan pemberi kerja
 - (1a) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
 - (1b) Dalam hal pemborongan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui dua perjanjian tertulis, yakni perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pengerah tenaga kerja; dan perjanjian kerja antara pekerja PKWT dengan perusahaan pemberi kerja.
4. Kemudian Keputusan MA menyangkut Pasal 65 ayat (7) UU No. 23/2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

[() 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]. Mengingat MA sudah menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7) bertentangan dengan UUD 1945, maka Pasal 65 ayat (7) tersebut diubah kontennya dengan mengakui hak-hak pekerja PKWT.*

Oleh karena itu revisi yang diusulkan adalah menambahkan kalimat pada ayat tersebut.

(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. Perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pengarah tenaga kerja disertai dengan pengalihan hak dan kewajiban pekerja waktu tertentu dari perusahaan pengarah tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja

Implikasi dari usulan/rekomendasi revisi keempat pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut adalah diperlukannya upaya harmonisasi dan sinkronisasi, khususnya dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berada di bawah payung UU No. 13/2003 tersebut. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berada di bawah UU No. 13/2003 adalah: Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu; dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000 tentang Upah Minimum.

Sementara itu harmonisasi dan sinkronisasi usulan/rekomendasi revisi keempat pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dengan perundang-undangan lain antara lain Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial, antara lain: Keputusan Menteri Perdagangan RI Nomor 264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengelola di Kawasan Berikat

SIMPULAN

1. Model alihdaya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk membedakannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Model PKWT diatur dalam Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU No 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan. Model alih daya berupa model PKWT tersebut melibatkan tiga pihak, yakni pekerja/buruh, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan pihak ketiga adalah perusahaan pemberi kerja. Pihak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang merekrut tenaga kerja/buruh membuat perusahaan pemberi kerja, namun tidak ada perjanjian kerja secara langsung antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

2. Solusi terhadap hubungan kerja alihdaya yang selama ini tidak mencerminkan keadilan bagi pekerja adalah dengan merevisi hubungan kerja alihdaya model PKWT sebagaimana dimaksudkan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU No 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan. Revisi keempat pasal tersebut dilakukan dengan perspektif keadilan, sehingga bunyi keempat pasal tersebut akan lebih mencerminkan rasa keadilan bagi buruh/pekerja. Solusi model alih daya (PKWT) yang lebih berkeadilan adalah melalui revisi secara substansial bunyi keempat pasal alih daya (PKWT), yakni Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU No 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkait konstruksi perundang-undangan ketenagakerjaan, penelitian ini merumuskan revisi keempat pasal PKWT yang terdapat pada UU No. 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan.

SARAN

1. Pihak pemangku kepentingan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, hendaknya mempertimbangan rasa keadilan bagi pekerja, baik dilihat secara teoritis, filosofis, maupun sosiologis.
2. Pihak pemangku kepentingan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, hendaknya mengutamakan semangat kekeluargaan, dan tidak mengutamakan semangat kapitalisme, agar sesuai dengan semangat UUD 1945.
3. Rekomendasi mengenai hasil revisi terhadap empat pasal (Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bagian naskah akademis untuk merevisi undang-undang tersebut. Rekomendasi ini dapat ditindaklanjuti oleh lembaga keagamaan, DPR-RI, untuk menjadi bahan masukan bagi Program Legislasi Nasional (Prolegnas).2020-2024.
4. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27 PUU-IX/2011 tentang pembatalan terhadap Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b tentang tidak diperbolehkan lagi pekerjaan utama untuk dialihdayakan, hendaknya segera ditindaklanjuti pada level undang-undang maupun peraturan perundang-undangan di bawahnya. Tindak lanjut tersebut dapat melalui DPR-RI, untuk menjadi bahan masukan bagi Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Tahun 2020-2022.

Daftar Pustaka

- Andersen E.S., (1994). *Evolutionary Economics, Post-Schumpeterian Contributions*, Pinter, London.
- Andri Yuriko. "Hubungan Kerja Dan Perjanjian Kerja Dalam Perspektif Hubungan Industrial." Disampaikan pada "Workshop Rancang Bangun Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 14 Juli 2009, Jakarta
- Aubert B.A., Rivard S., Patry M., (1996). "A Transaction Cost Approach to Outsourcing Behaviour: Some Empirical Evidence", *Information and Management*, 30, pp. 51-64.
- Bambang Sunggono. (2006). *Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Barney J.B., Hesterly W., (1996). "Organizational Economics : Understanding the Relationship between Organizations and Economic Analysis", in Clegg S.R., Hardy C., Nord W.R. (Eds.) *Handbook of Organization Studies*, Sage Publications, London.
- Brandes H., Lilliecreutz J., Brege S., (1997), "Outsourcing-success or Failure?", *European Journal of Purchasing & Supply Management*, 3, 2, pp. 63-75.
- Burhan Bungin. (2012). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- F.X. Djumaldji. (2010). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Gottschalk P., Solli-Sæther H. (2005). "Critical Success Factors from IT Outsourcing Theories: An Empirical Study", *Industrial Management & Data Systems*, 105, 6, pp. 685-702.
- H.M Efran Helmi Juni. (2012). *Filsafat Hukum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hodgson G.M., (1994), "Critique of Neoclassical Microeconomic Theory", in Hodgson G.M., Samuels W.J., Tool M.R., *The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics*, Edward Elgar, Aldershot
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi
- Jensen M.C., Meckling W.H., (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, 3, pp. 305-360.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kep. No 100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Keputusan Menteri Perdagangan RI Nomor 264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengelola di Kawasan Berikat.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 231/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 220.. Tahun 2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain Jasa Pekerja/Buruh.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
- Lacity M., Willcocks L., (1995), "Interpreting Information Technology Sourcing Decisions from a Transaction Cost Perspective: Findings and Critique", *Accounting, Management and Information Technology*, 5, 3/4, pp. 204-244.
- Mahnke V., (2001), "The Process of Vertical Dis-Integration: An Evolutionary Perspective on Outsourcing", *Journal of Management and Governance*, 5, pp. 353-379.
- Mahnke V., (2001), "The Process of Vertical Dis-Integration: An Evolutionary Perspective on Outsourcing", *Journal of Management and Governance*, 5, pp. 353-379.
- McIvor R., (2005), *The Outsourcing Process*, Cambridge, Cambridge.
- Nelson R.R., Winter S.G. (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Belknap, Cambridge
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000 tentang Upah Minimum.

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.
- Pinnington A., Woolcock P., (1995). "How Far is IS/IT Outsourcing Enabling New Organizational Structure and Competence?", *International Journal of Information Management*, 15, 5, pp. 353-365 .
- Prahalad C.K., Hamel G. (1990). "The Core Competence of the Corporation", *Harvard Business Review*, 79-91.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial
- Roy V., Aubert B., (2001). *A Resource-Based Analysis of Outsourcing: Evidence from Case Studies*, Scientific Series, CIRANO
- Sakas, D., & Kutsikos, K. (2013). *An Adaptable Decision Making Model for Sustainable Enterprise Interoperability*, 2nd International Conference on Strategic Innovative Marketing. Prague, Czech Republic.
- Spence M., (1973). "Job Market Signalling", *Quarterly Journal of Economics*, 87.
- Stigler, G.,(1961). "The Economics of Information", *Journal of Political Economy*, 69, 3,213-225.
- Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia c.q Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: B. 31/PHUSK/I/ 2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor:27/PUU-IX/2011
- Tinjauan Yuridis Formal atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menguji Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan
- Ulset S. (1996). "R&D Outsourcing and Contractual Governance: An Empirical Study of Commercial R&D Projects", *Journal of Economic Behaviour & Organization* , 30, pp. 63-82.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- Vaxevanou, A., & Konstantopoulos, N. (2015). Models referring to outsourcing theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 572-578.
- Whitten D., Wakefield R.L., (2006). "Measuring Switching Costs in IT Outsourcing Services", *Strategic Information Systems*, 15, pp. 219-248.
- Yanhong W., (2011), "A Framework of Business Process Outsourcing Relationship Evolution Model", *Management Science and Industrial Engineering (MSIE)*, International Conference