



S A S I

Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Pattimura Ambon

- Keabsahan Keterangan Ahli Dalam Tindak Pidana Korupsi
Erwin Ubwarin
- Tinjauan Yuridis Tentang Penerapan Ancaman Pidana Mati Dalam Tindak Pidana Korupsi
Denny Latumaerissa
- Analisis Yuridis Ajaran Turut Serta Dalam Kasus *Abortus Provocatus* Dengan Alasan Kegagalan Alat Kontrasepsi
Yonna B. Salamor
- Kebebasan Beragama Sebagai Hak Konstitusi Di Indonesia
Pieter Radjawane
- Fugsi Pemeriksaan Dismissal Dalam Peradilan Tata Usaha Negara
Dezonda R. Pattipawae
- Kajian Yuridis Tentang Problematika *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/UUU-IX/2011 (Studi Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Maluku Dan Maluku Utara)
Heillen M. Y. Tita
- Penyelesaian Sengketa Perikanan Di Laut Lepas Menurut Hukum Internasional
Veriena J. B. Rehatta
- Wewenang Pemerintah Daerah Dalam Pemberian Izin Lingkungan Hidup
Vica J. E. Saija
- Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Lingkungan Hidup Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional Dan Hukum Nasional Indonesia
Richard V. Waas

**KAJIAN YURIDIS TENTANG PROBLEMATIKA *OUTSOURCING* PASCA PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/UUP-IX/2011
(Studi pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara)**

Oleh: Heillen M. Y. Tita

ABSTRACT

Constitutional Court Decision Number 27 / UUP-IX / 2011 is the ruling Judge Constitutional Court on the judicial review of articles in Law Number 13 of 2003 on Labour as positive law for industrial relations in Indonesia. Practice of handing over part of its work to another company, known by the term outsourcing, is a means used by a company to be able to make profits and save large financing. By using normative juridical method, with casuistry approach that elevates examples of cases that occur in the PT. PLN (PERSERO) Region Maluku and North Maluku. This research study into a material that can contribute to the relevant parties.

Keyword : Outsourcing

A. PENDAHULUAN.

Penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional yang dimiliki oleh setiap warga Negara Indonesia, yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, selanjutnya dalam penulisan ini disingkat UUD NRI tahun 1945.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka membentuk manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan (UU Tenakerja), Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Sementara itu, perusahaan sebagai pemberi kerja, tentunya selalu berupaya untuk terus bersaing dengan perusahaan lain, dengan tujuan untuk meraih keuntungan yang sebesar-besarnya.

Perkembangan dan persaingan antar perusahaan dalam dunia bisnis membuat perusahaan milik pemerintah seperti BUMN maupun perusahaan milik swasta harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa terkait dengan kompetensi utamanya yang memiliki daya saing tinggi di pasaran. Setiap perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) dengan hasil kerja yang maksimal, dan sistem *outsourcing* merupakan salah satu cara yang dipilih untuk mewujudkan impian setiap perusahaan. Dengan sistem *outsourcing*, perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja (pekerja/buruh).

Outsourcing merupakan bentuk nyata dari prinsip fleksibilitas pasar kerja dan dapat ditemukan di hampir seluruh bagian dalam rangkaian proses produksi. Sehubungan dengan *outsourcing*, di dalam Peraturan Menteri No. 19 Tahun 2012, tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan Lain, dalam Pasal 18 yang mengatur tentang jenis pekerjaan yang dapat diborongkan, secara umum menyiratkan bahwa

Pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan/atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan.

Menurut **Rekson Silaban**, semua mekanisme kerja dimaksudkan untuk meraih keuntungan yang lebih besar dengan mengurangi tanggung jawab pemilik modal atau pengusaha terhadap masa depan pekerjaannya. Kata kunci yang selalu mereka ungkapkan yaitu efisiensi yang hampir identik dengan 'kue' keuntungan yang makin besar.¹ Silaban juga mencatat beberapa masalah utama perburuhan pasca reformasi, yaitu masalah pengangguran dan berimplikasi pada meningkatnya jumlah pekerja sektor informal, masalah pendidikan dan komposisi, sistem pengupahan, praktek *outsourcing* dan kontrak, masalah sistem pengawasan tenaga kerja, dan masalah jaminan sosial tenaga kerja.²

Tak lama setelah UU Tenagakerja diberlakukan, sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang mewakili pekerja/buruh diseluruh Indonesia, mengajukan perlawanan atas legalisasi sistem *outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan mengajukan uji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK) dalam rangka perbaikan terhadap hak-hak pekerja/buruh.

Meskipun telah melahirkan Putusan MK No. 27/UUP-IX/2011, namun polemik tentang pekerja/buruh *outsourcing* seakan tidak pernah ada kata akhir. Sehubungan dengan itu, penelitian ini mengangkat pekerja/buruh *outsourcing* pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara sebagai objek kajian yang dipilih mewakili sekian masalah hubungan industrial di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan pekerja/buruh *outsourcing*.

KSBSI Provinsi Maluku dalam perjuangannya untuk menyampaikan

aspirasi para pekerja/buruh *outsourcing* di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara, sampai saat ini hanya menuai janji-janji yang tidak pernah terealisasi.

Meskipun dari waktu ke waktu telah terjadi pergantian tampu kepemimpinan pada instansi-instansi yang telah ditemui oleh KSBSI sebagai sasaran dalam menyampaikan aspirasi yang dibawanya, namun masih tetap tidak ada perubahan yang berarti terhadap nasib para pekerja/buruh *outsourcing* di PT. PLN (PESERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara. Bekerja dalam waktu yang terhitung sangat lama, dengan upah yang kadang tidak sesuai dengan UMP/UMR yang telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, tidak menyurutkan keinginan para pekerja/buruh *outsourcing* untuk beralih mencari penghidupan yang dipandang lebih layak bagi kemakmuran dan kesejahteraannya.

Amar Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang mengabulkan sebagian permohonan Pemohon, pada prinsipnya menyatakan bahwa Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, kecuali ayat (7) dan Pasal 66, kecuali ayat (2) huruf 'b' dianggap tidak bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, dengan demikian masih tetap berlaku sebagai hukum positif.

Dasar hukum yang mendasari operasional pekerjaan yang berlangsung dalam sebuah perusahaan adalah lewat Perjanjian Kerja, baik itu yang dilaksanakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat antara Pengusaha dan Pekerja secara tertulis ataupun tidak tertulis.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, ditegaskan bahwa hubungan kerja dalam PKWT hanya dapat diterapkan pada 4 (empat) jenis pekerjaan yaitu : 1) pekerjaan yang sekali selesai (Pasal 3); 2) pekerjaan yang bersifat musiman (Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 7); 3) pekerjaan dari suatu

¹ Rekson Silaban, 2009, *Buruh versus Pengusaha*, Jakarta, Romawi Press, hlm. 4

² *Ibid*, hlm. 48

usaha baru, produk baru atau kegiatan baru (Pasal 8 dan Pasal 9); dan 4) pekerjaan yang bersifat tidak teratur atau pekerjaan lepas (Pasal 10, Pasal 11 dan Pasal 12) dan (Pasal 59 UU Ketenagakerjaan).

Di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara sendiri, jenis pekerjaan yang diborongkan atau yang dialihkan kepada perusahaan lain (di-*outsourcing*-kan) adalah : *cleaning service*, pengemudi, petugas catat meter (cater), *security*, pelaksana administrasi, sekretaris, pelaksana pendataan data pelanggan dan data jaringan (transmisi dan distribusi), pelayanan pelanggan (*costumer information system*), operator pembangkit, operator distribusi, pemeliharaan pembangkit, pemeliharaan distribusi/ penanganan gangguan, tusbol dan P2TL. Itu berarti, sebagian operasional perusahaan ini ditangani oleh pekerja/buruh *outsourcing*.

Berdasarkan uraian di atas maka Penulis ingin mengangkat masalah:

1. Faktor-faktor yang mendasari PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara untuk tetap memborongkan sebagian operasional pekerjaan di Perusahaannya, pasca Putusan MK No. 27/UUP-IX/2011;
2. Alasan tidak/belum diangkatnya pekerja/buruh *outsourcing* pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara menjadi karyawan tetap di perusahaan ini.

B. PEMBAHASAN

1. Kekuatan Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi

Kata 'Putusan' dalam Kamus Hukum, artinya hasil atau kesimpulan terakhir dari suatu pemeriksaan perkara.³ Dalam bahasa Belanda, *Gewijsde*, berarti keputusan yang

telah mendapat kekuatan hukum tetap; *Vonnis by judgement* (Inggris), berarti keputusan yang telah mendapat kekuatan tetap.⁴ Bagian akhir proses pemeriksaan perkara adalah pembacaan putusan oleh hakim pemeriksa perkara. Putusan hakim merupakan hasil kesimpulan akhir dari seluruh rangkaian proses pemeriksaan perkara dengan amar putusan :⁵

- a. Permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*onvankelijk verklaard*);
- b. Menolak permohonan Pemohon;
- c. Mengabulkan permohonan Pemohon :
 - 1) Untuk sebagian; atau
 - 2) Untuk seluruhnya.

Dalam Pasal 24C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 disebutkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi merupakan suatu putusan yang bersifat final, mengisyaratkan bahwa setelah suatu Putusan MK ditetapkan, maka sengketa atau masalah dinyatakan selesai dan bahwa tidak ada lagi kelanjutan dari sengketa yang terjadi dengan objek perkara yang sama.

Putusan hakim konstitusi bukan pendapat biasa tetapi pendapat hukum yang bersifat mengikat dan berlaku bagi semua lapisan masyarakat. Daya mengikat putusan MK bukan hanya terhadap pemohon. MK membaca putusan dalam sidang pleno yang dinyatakan bukan untuk umum. Sahnya putusan MK terletak pada forum pengucapannya. Kalau putusan itu dibacakan pada sidang yang tertutup untuk umum, putusan itu tidak sah. Sebagai putusan pertama dan terakhir, putusan MK bersifat final dan mengikat.⁶

⁴ *Ibid*, hlm. 403

⁵ Pasal 36 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005, dalam Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan Mahkamahh Konstitusi, Bidang Hukum Ketenagakerjaan, dilengkapi Ulasan hukum*, Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, Jatinegara, 2012, hlm. 48

⁶ Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi, Bidang Hukum Ketenagakerjaan, dilengkapi Ulasan Hukum*, Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, Jatinegara, 2012, hlm. 49

³Yan Pramadya Purba, *Kamus Hukum*, Edisi Lengkap, Bahasa Belanda Indonesia, Inggris, Semarang, Aneka Ilmu Indonesia, 1977, hlm. 695

Putusan MK selain bersifat deklaratoir juga bersifat konstitutif. Maruarar Siahaan⁷ mendeskripsikan : “ ... dengan tegas hakim akan menyatakan dalam amar putusannya bahwa materi muatan, ayat, pasal dan/atau bagian dari undang-undang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Sifat putusan tersebut hanyalah *declaratoir* dan tidak mengandung unsur penghukuman atau amar yang bersifat *condemnatoir*. Akan tetapi sifat putusan yang bersifat *declaratoir* khususnya yang menyatakan bagian undang-undang, ayat dan/atau pasal yang bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat juga sekaligus merupakan keputusan yang *constitutief*. Dalam. Pengujian UU, dikatakan pula bahwa putusan hakim MK lebih banyak bersifat *declaratoir constitutief*. Putusan *declaratoir constitutief* itu menciptakan atau meniadakan satu keadaan hukum baru atau membentuk hukum baru sebagai *negativelegislator*. Karena sifatnya *declatoir*, tidak diperlukan aparat untuk melakukan pelaksanaan putusan hakim MK. Karena itu MK tidak mengenal eksekusi layaknya putusan peradilan umum.

Maruarar Siahaan menyebutkan tiga kekuatan hukum putusan MK sejak putusan tersebut diucapkan :⁸

- 1) Kekuatan mengikat;
- 2) Kekuatan pembuktian; dan
- 3) Kekuatan eksekutorial.

Dalam perkembangan praktik, Putusan MK tidak hanya menyatakan UU bertentangan dengan UUD 1945. Ketika MK menilai materi yang diuji bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*), MK memberi norma baru. Putusan seperti ini memberi pelajaran bahwa pasal UU tidak selalu secara menyeluruh bertentangan dengan UUD 1945. Bahkan dalam putusan tertentu hanya menganggap frasa tertentu

dari suatu pasal UU bertentangan dengan UUD 1945.⁹ Itu berarti bahwa ketika terdapat frasa tertentu dalam suatu UU bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, tidak serta merta seluruh bagian pasal tersebut harus mengalami perubahan.

Putusan MK, sama seperti putusan hakim dalam peradilan pada umumnya, yakni berdasar pada Ketuhanan yang Maha Esa. Hal ini tergambar dalam setiap Kepala Putusan MK, diawali dengan *irah-irah* yang menyatakan : “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”, tersirat suatu prinsip bahwa dalam memutuskan perkara, hakim MK bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa. Namun demikian, dalam UU MK tidak pernah diatur tentang akibat hukum dari putusan bila tidak menggunakan irah-irah tersebut.¹⁰ Di sisi lain, Syahuri mengatakan bahwa berdasarkan kewenangan yang dimiliki tersebut, Mahkamah Konstitusi merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final, artinya, tidak ada upaya hukum lain atas putusan Mahkamah Konstitusi, seperti yang terjadi pada pengadilan lain.¹¹

Makna Kekuatan Hukum mengikat pada putusan MK, sebenar memiliki arti positif tetapi juga negatif. Sebuah putusan mengikat dalam arti positif, yakni bahwa apa yang telah diputuskan oleh hakim dianggap benar dan tidak dimungkinkan pembuktian lawan pada peradilan manapun juga setelah itu.

Seorang Hakim MK, ketika akan memutuskan suatu perkara uji materi, harus benar-benar bebas dari intervensi pihak manapun juga, yaitu dengan memegang erat kode etiknya sebagai seorang Hakim sesuai

⁷ Maruarar Siahaan, ... *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hlm. 206

⁸ *Ibid* hlm. 214

⁹ Juanda Pangaribuan, 2012, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi, Bidang Hukum Ketenagakerjaan, dilengkapi Ulasan Hukum*, Jatinegara, Muara Ilmu Sejahtera Indonesia (MISI), hlm. 52

¹⁰ Juanda Pangaribuan, hlm. 42

¹¹ Taufiqurrohman Syahuri, 2011, *Tafsir Konstitusi Berbagai Aspek Hukum*, Jakarta, Kencana, hlm. 111

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sisi mengikat dalam arti negatif adalah tidak ada putusan hakim lagi terhadap pokok sengketa yang sama dan pihak yang sama yang dalam istilah hukum disebut *nebis in idem*.

2. Penerapan Sistem Outsourcing menurut Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011

Dengan alasan bahwa Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 dalam UU Ketenagakerjaan telah merugikan kepentingannya secara konstitusional, seorang pekerja/buruh yang bernama Didik Supriadi, yang berprofesi sebagai seorang karyawan swasta melalui Kuasa Hukumnya, Supriadi, mengajukan Permohonan Uji Materi kepada MK, terhadap pasal-pasal tersebut. Hasil dari Permohonan Uji Materi tersebut, melahirkan Putusan MK No. 27/UUP-IX/2011.

Sehubungan dengan Amar Putusan MK No. 27/UUP-IX/2011, **J. Tjiptabudy**, memberikan catatan sebagai berikut : “MK menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf ‘b’ dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945; Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada Pasal 65 dan ayat (2) huruf ‘b’ Pasal 66, tetap berlaku sebagai hukum positif. Dengan demikian, pengusaha tetap boleh menyerahkan atau memborongkan pekerjaannya kepada perusahaan lain sehingga system *outsourcing* tetap bisa dilaksanakan.¹²

Sehubungan dengan itu, sistem *outsourcing* yang merupakan pekerjaan pemborongan yang dilakukan dan berlangsung pada suatu perusahaan dapat dilakukan berdasarkan perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bersama perusahaan pemberi kerja, dan

pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja/buruh *outsourcing* bukanlah PKWTT.

Pernyataan dalam Amar Putusan di atas, mengisyaratkan bahwa system memborongkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, dibolehkan. Itu berarti secara tegas system *outsourcing* terus dapat dilakukan dalam operasional sebuah Perusahaan. Di samping itu, mengenai jenis-jenis pekerjaan tertentu yang akan di-*outsourcing*-kan kepada perusahaan lain, sebenarnya telah ditentukan oleh Asosiasi perusahaan penyedia pekerjaan yang disahkan langsung oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebelum di-*outsourcing*-kan. Dengan demikian, ketika PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara memborongkan sebagian besar pekerjaannya kepada perusahaan lain, berarti tidak bertentangan dengan ketentuan Peraturan MK No. 27/PUU-I/2011 atau tidak ada unsur pelanggaran hukum yang dapat dituntut dan diproses secara hukum.

3. Problematika Status Pekerja/Buruh Outsourcing PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara

Putusan MK No. 27/UUP-IX/2011 terhadap uji materi terhadap UU Ketenagakerjaan, dalam penerapannya, diharapkan mampu membawa angin segar bagi nasib pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh *outsourcing* pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara. Dalam putusan MK tersebut, memang tidak menyatakan bahwa melarang praktek sistem *outsourcing* secara eksplisit, namun dalam pertimbangan hukumnya, MK menawarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai salah satu model *outsourcing* sekaligus sebagai solusi bagi relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh maupun perusahaan pemberi kerja.

¹² Jantje Tjiptabudy, *Han Out* pada Seminar ‘Menyongsong May Day 2013, di Hotel Marina Ambon

Kenyata yang dihadapi para pekerja/buruh tidak berbuah semanis harapan. Sejak menerapkan system *outsourcing* bagi hampir sebagian besar operasional perusahaannya dimulai sejak tahun 1998, sampai saat ini tidak ada perubahan yang signifikan pada nasib pekerja/buruh *outsourcing* pada perusahaan yang berbentuk BUMN ini.

UU Ketenagakerjaan dan UU No. 19 Tahun 2003 sebagai hukum positif bagi praktek pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia, dalam beberapa pasalnya mengatur tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Alih Daya), yang dalam bahasa asing (Inggris) dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Polemik yang terjadi pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara yang memborongkan hampir sebagian besar pekerjaan perusahaannya kepada pekerja/buruh *outsourcing* yang disediakan oleh PT. Kinerja Cahaya Abadi (PT. KCA) dan PT. Simpati Cahaya Abadi (PT. SCA) sebagai Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di BUMN ini, masih berbuntut panjang.

KSBSI yang selalu berjuang untuk menyuarkan aspirasi pekerja/buruh *outsourcing* termasuk yang bekerja pada pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara sejak Tahun 2005, sejak masa bapak R. Louhenapessy (Wali Kota Ambon) masih menjabat sebagai Ketua DPRD Provinsi Maluku, hanya menuai janji-janji yang tidak pernah terealisasi, menimbulkan kekesalan yang puncaknya dituangkan lewat Aksi Demo besar-besaran pada Agustus 2008, yang berpusat pada 3 (tiga) titik, yaitu Kantor Cabang PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara, Kantor Wilayah Maluku dan Kantor DPRD Provinsi Maluku.

patut disayangkan, sepak terjang KSBSI lewat 3 (tiga) tuntutan, yaitu : 1) Hapus system *outsourcing*; 2) Segera mengangkat pekerja/buruh *outsourcing* menjadi pegawai tetap; dan 3) Tolak upah rendah, dalam aksi demo ini, sampai dengan

pergantian periode kepemimpinan pada hampir semua instansi, badan dan lembaga di Provinsi Maluku, yang pernah menjadi tujuan KSBSI untuk menyuarkan nasib pekerja/buruh *outsourcing* PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku dan Maluku Utara, sebagai satu dari 4621 Perusahaan yang terdapat di Provinsi Maluku, apa yang dituntut KSBSI tidak dapat berubah.

Tindakan pemerintah dalam memberikan janji-janji kepada KSBSI dalam perjuangannya untuk membantu menyuarkan pengangkatan pekerja/buruh *outsourcing* menjadi karyawan tetap pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara, merupakan suatu tindakan yang tidak tepat. Dikatakan demikian karena dalam kasus ini, pemerintah sendiri terlihat belum memahami tentang keberadaan dan status pekerja/buruh *outsourcing* pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara. Jika tindakan pemerintah tersebut merupakan tindakan sewenang-wenang, maka menurut Ridwan, untuk melakukan analisa terhadap konsep penyalahgunaan wewenang, (*detournement de prouvoir*), pada pembahasan ini perlu dikemukakan tentang *onbevoegdheid* (Belanda : wewenang), yakni tindakan yang tanpa dasar wewenang.¹³ Jadi apa bila pemerintah memahami status pekerja/buruh *outsourcing* yang melakukan pekerjaan pemborongan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara, maka tidak akan ada janji untuk mengangkat tenaga *outsourcing* menjadi Karyawan tetap pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku.

Dipekerjakannya pekerja/buruh *outsourcing* dalam hampir seluruh operasional PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara ini bukan berarti secara otomatis para pekerja/buruh pada instansi tersebut berstatus sebagai pekerja BUMN ini. Namun yang perlu diingat bahwa keberadaan pekerja/buruh

¹³ Ridwan, Diskresi ..., *op.cit.*, hlm. 110.

outsourcing pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara disediakan oleh Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, yaitu PT. KCA dan PD SCA. pekerja/buruh Dengan demikian, meskipun Menteri BUMN yang saat itu dijabat oleh Dahlan Iskan telah menjanjikan akan mengangkat seluruh pekerja/buruh *outsourcing* BUMN menjadi karyawan tetapnya, namun hal itu tidak pernah terwujud bagi pekerja/buruh *outsourcing* pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara. Alasannya jelas bahwa status mereka yang berada di bawah naungan PT. KCA dan SCA dan bukan di bawah PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara.

C. PENUTUP

Kekuatan hukum Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, mengenai uji materi terhadap UU Ketenagakerjaan, Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66, tidak melarang semua perusahaan termasuk BUMN untuk memborongkan sebagian pekerjaannya melalui sistem *outsourcing*, jadi PT PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara tidak dilarang untuk menggunakan system *outsourcing* dalam operasional perusahaannya. Untuk pekerjaan yang dapat diborongkan, ditentukan oleh Asosiasi perusahaan dan disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebelum dilaksanakan oleh perusahaan. Menyangkut masalah tidak atau belum diangkatnya pekerj/buruh *outsourcing* menjadi karyawan tetap pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara, yang selama ini menjadi beban perjuangan KSBSI sebenarnya merupakan akibat dari kesalahan persepsi KSBSI yang menganggap bahwa PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara bertanggung jawab untuk mengangkat pekerja/buruh *outsourcing*-nya sebagai karyawan tetap di perusahaan itu, sesuai

dengan yang telah dijanjikan oleh Menteri BUMN, sampai saat ini tidak dapat diwujudkan karena pekerja/buruh *outsourcing* yang bekerja pada BUMN tersebut berada dalam tanggung PT. KCA dan SCA sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan bukan perusahaan pemberi kerja, yaitu PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara dalam kapasitasnya sebagai BUMN.

Masalah pekerja/buruh *outsourcing* pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Maluku dan Maluku Utara ini kiranya menjadi referensi bagi kasus-kasus serupa yang menimpa pekerja/buruh *outsourcing* pada perusahaan lainnya di Indonesia dan Pemerintah selaku pengambil kebijakan terkait dengan masalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, Mansyur, 1994, *Dimensi/Dinamika Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta;
- Pangaribuan, Juanda, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi, Bidang Hukum Ketenagakerjaan, dilengkapi Ulasan Hukum*, Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, Jatinegara, 2012
- Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan Mahkamahh Konstitusi, Bidang Hukum Ketenagakerjaan, dilengkapi Ulasan hukum*, Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, Jatinegara;
- Pramadya Purba, Yan, 1977, *Kamus Hukum*, Edisi Lengkap, Bahasa Belanda Indonesia, Inggris, Semarang, Aneka Ilmu Indonesia;
- Siahaan, Maruarar, 2011, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika;

Silaban, Rekson, 2009, *Buruh versus Pengusaha*, Jakarta, Romawi Press;

Syahuri, Taufiqurrohman, 2011, *Tafsir Konstitusi Berbagai Aspek Hukum*, Jakarta, Kencana;

Tjiptabudy, Jantje, *Hand Out* pada Seminar 'Menyongsong May Day 2013, di Hotel Marina, Ambon

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan Lain;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004, tentang Penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005

Putusan Mahkamah Konstitusi, Nomor 27/UUP-IX/2011