ABSTRAKSI

Menyusun suatu undang-undang memang bukan pekerjaan yang mudah. Segenap substansi yang terkandung dalam undang-undang dimaksud, harus bisa menjadi acuan untuk penegakkan hukum oleh kalangan penegak hukum, sehingga apabila ada satu saja substansi pasal yang normanya tidak diatur secara jelas maka mengakibatkan interpretasi yang bermacam-macam sehingga tujuan kepastian hukum akan semakin sulit dicapai.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah menjadi suatu perdebatan pro kontra khususnya dalam hal outsourcing. Ada beberapa kelemahan dalam pasal-pasal di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan outsourcing, tidak diatur secara jelas dan tegas sehingga menimbulkan berbagai macam interpretasi bahkan antara pasal yang satu dengan pasal yang lain dapat dikatakan saling bertentangan/inkonsistensi, diantaranya yang paling pokok dan krusial adalah :

pertama, bahwa dalam undang-undang ini tidak ditemukan secara langsung adanya istilah dari outsourcing itu sendiri. Karena dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan secara tegas dan jelas mengenai istilah dari outsourcing tersebut, kendati pengertian outsourcing itu sendiri dapat dirasakan dalam ketentuan Pasal 64 yang isinya menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

kedua, tidak ada satu pasalpun yang mengatur tentang batasan-batasan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

ketiga, masalah hubungan kerja yang berkaitan dengan hak dan kesejahteraan pekerja/buruh yang ujungnya adalah terjadinya diskriminatif perlakuan terhadap pekerja/buruh outsourcing.

Adanya kelemahan-kelemahan tersebut tidak ditunjang untuk penyempurnaannya dalam peraturan pelaksananya yaitu dalam hal ini Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004 dan Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/IV/2004, sehingga oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini adalah pengusaha sangat terbuka peluang untuk menyiasatinya.

Untuk lebih menjamin kepastian hukum, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu ditinjau kembali dengan mengajukannya ke Mahkamah Konstitusi untuk dilakukan Amandemen, karena jiwa dari pasal-pasal tersebut khsususnya yang berkaitan dengan outsourcing tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.