

ABSTRAK

Pada tahun 2011, muncul langkah hebat dari buruh-buruh outsourcing yang melakukan permohonan Judicial Review pada Mahkamah Konstitusi (yang untuk selanjutnya disebut MK) Indonesia mengenai pasal 59 dan pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dianggap tidak melindungi hak-hak dari buruh Outsourcing. Permohonan ini akhirnya dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 yang dalam amar putusan dalam intinya MK memperkenalkan dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (Transfer of Undertaking Protection of Employment atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing. Model perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini memberikan perlindungan hak-hak buruh secara pasti karena statusnya adalah pegawai tetap dan kelanjutan pekerjaannya dijamin oleh UU dan apabila memang ada pemutusan hubungan kerja harus melalui tahap-tahap tertentu.

Kata Kunci : Buruh/Pekerja, Outsourcing, PKWT