

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MERUBAH SISTEM KERJA *OUTSOURCHING* MENJADI SISTEM KERJA KONTRAK (PKWT)

Fathur Rahman
Dosen Prodi Manajemen, Universitas Pamulang
Email : Faturahman76@gmail.com

ABSTRAK

Aspek kehidupan tentang Hak Asasi Manusia khususnya berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang terdapat dalam Pasal 28 D ayat 2 UUD RI 1945. Pengaturan lebih sistematis diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang populer di sebut *outsourcing*. Pengertian *Outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja. Namun faktanya kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh.

Kata Kunci : Serikat Pekerja, *Outsourcing*, kerja Kontrak (PKWT)

ABSTRACT

Aspects of life on Human Rights in particular are entitled to work and receive fair and reasonable remuneration and treatment in the working relationship contained in Article 28 D paragraph 2 of the 1945 Constitution of RI. More systematic arrangements are regulated in Law Number 13 Year 2003 on Manpower. Law No. 13 of 2003 has justified the delivery of a portion of the work to another company or employers' service provider, which is popularly referred to as outsourcing. Outsourcing is a working relationship whereby workers are employed in a company with a contract system, but the contract is not provided by the employer, but by the employment company. However, the fact that the presence of the original State is expected to provide guarantees for the protection of the basic rights of workers / laborers, actually the opposite happens, the presence of the State is more repressive and even exploitative against the interests of workers.

Keywords: *The role of Trade, Outsourcing, contract work system*

Pendahuluan

Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, dengan maksud untuk 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.

Buruh merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak digeluti di Indonesia, buruh pabrik, tambang atau yang lainnya. Alasan mengapa banyak penduduk Indonesia bekerja sebagai buruh adalah rendahnya pendidikan sehingga tidak memungkinkan bagi mereka untuk sulit memperoleh pekerjaan yang lebih layak, syarat yang tidak terlalu rumit dan sempitnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan¹. Buruh bisa disebut sebagai kelompok pinggiran dalam kegiatan produksi yang berada di wilayah perusahaan. Keberadaannya oleh sebagian pengusaha atau pemilik modal dianggap sebagai penyeimbang dan pelengkap kegiatan produksi atau bahkan sebagai pemenuhan atas tuntutan pemerintah tentang sistem kerja padat karya. Selain itu, buruh dianggap sebagai pihak yang terlalu banyak menyerap uang terutama buruh tetap. Hal ini berhubungan dengan berbagai tunjangan seperti kesehatan, tunjangan hari raya, pensiun dan cuti hamil bagi wanita.

Sebenarnya kedudukan buruh lebih penting dari anggapan para pemilik modal. Bahkan dapat dibilang tanpa buruh kapital yang dimiliki oleh pemilik

¹ Albert G.Oleona, *Serikat Buruh Dan Hubungan Industrial*, MBI, Jakarta, 2002. hlm.

modal tidak akan menghasilkan apapun . Hal ini dikarenakan bahwa nilai suatu barang akan bertambah jika telah dikenai kerja . Sedangkan kerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh buruh atau tenaga kerja, apapun itu. Jadi, kedudukan buruh dalam kegiatan produksi tidak bisa dianggap remeh.

Kemajuan jaman yang berimbas pada tingginya standar untuk menjadi seorang buruh dan tingkat pengangguran yang tinggi turut menjadi andil semakin ketatnya persaingan kerja diberbagai sektor, tidak hanya ditingkat rendah tetapi juga ditingkat profesional. Jumlah penawaran tenaga kerja atau buruh dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat para pemilik modal leluasa untuk memilih bahkan mengganti tenaga kerja atau buruh dengan leluasa². Keleluasaan ini meyebabkan kekhawatiran tenaga kerja atau buruh tentang diterima atau tidaknya ia sebagai tenaga kerja disuatu perusahaan. Persaingan ini secara logis akan menimbulkan persaingan ketat dilingkungan tenaga kerja dimana pada akhirnya para buruh entah sengaja atau tidak sengaja sementara atau selamanya akan melupakan hak wajarnya sebagai seorang buruh tentang tunjangan yang seharusnya didapat demi mendapat pekerjaan walaupun sebenarnya tidak begitu ia inginkan, yang penting mendapatkan uang untuk mencukupi kebutuhan. Bersamaan dengan itu muncul Undang-undang yang menyangkut kerja kontrak dan *outsourcing*.

Di sahkannya Undang-undang yang mengatur tentang kerja kontrak dan *outsourcing* cukup menarik karena bersamaan dengan penyerahan diri buruh kepada pemilik modal agar ia mendapat pekerjaan. Alasan pemerintah memberlakukan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* adalah untuk menarik investor. Disini terdapat kesan bahwa pemerintah lebih mementingkan dampak ekonomi positif yang cenderung akan dinikmati para pemilik modal dari pada dampak sosial yang buruk bagi masyarakat terutama buruh. Dalam makalah ini hanya akan dibahas tentang sistem kerja *outsourcing*, karena sistem kerja ini cukup kontroversial karena mendudukkan buruh sebagai komoditi yang hak-haknya tidak tentu, dan ini jelas ditolak oleh buruh³.

² Indrajit RE dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 32.

³ Jafar Suryomenggolo, *Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, Trade Union Right , Jakarta, 2005, hlm. 46.

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan *sub ordinatif* atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Pelaksanaan *outsourcing* dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan, terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang.

Persoalan hukum dalam pelaksanaan *outsourcing* antara lain disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan oleh para pihak. Pada praktek *outsourcing*, terdapat tiga pihak yang berhubungan hukum yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja dan pekerja *outsourcing* itu sendiri. Kepentingan ketiga pihak dalam *outsourcing* tersebut berbeda-beda. Pemberi kerja mengharapkan kualitas barang atau jasa yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya⁴. Sedangkan penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang atau jasa yang terendah dengan harga yang tertinggi. Pada sisi lain, pengusaha mengharapkan pekerja agar melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja mengharapkan kerja yang ringan dengan penghasilan atau upah yang tinggi.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan. Hanya saja dalam prakteknya banyak penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai

⁴ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 6.

dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga merugikan dan menghilangkan perlindungan terhadap buruh.

Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat. Sesuai dengan bunyi Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa 'Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja'⁵. Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Artinya, tidak diputuskan hubungan kerjanya pada waktu mendatang setelah ia mendapatkan pekerjaan.

Dari uraian di atas, maka penulis coba *eksplorasi* dalam Jurnal ini dengan judul "Peranan Serikat Pekerja dalam merubah sistem kerja *Outsourcing* menjadi sistem kerja Kontrak (PKWT).

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, pokok permasalahan dalam tulisan ini adalah: *Pertama*, Bagaimana peranan serikat pekerja dalam merubah sistem *outsourcing* dengan sistem kerja kontrak ? *Kedua*, apa saja hambatan-hambatan di dalam upaya serikat pekerja merubah sistem *outsourcing* ?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, dimana didalamnya membahas mengenai peraturan perundang-undangan ataupun norma yang mengatur tentang kedudukan kreditor terhadap jaminan yang dipasang Hak Tanggungan beserta pelaksanaannya, serta teori hukum atau doktrin-doktrin hukum terhadap perkara permohonan pailit yang diajukan pihak debitor dalam proses kepailitan.

⁵ Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Pembahasan

Sistem Kerja *Outsourcing* dan Sistem Kerja Kontrak (PKWT) Pengertian Sistem Kerja *Outsourcing*

Menurut Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.

Sistem kerja *outsourcing* menurut para pemilik modal merupakan cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Karena mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan karyawan. Sistem kerja *outsourcing* dalam peraturannya hanya diberlakukan pada pekerjaan sampingan seperti keamanan, *catering* dan *cleaning service*. Alasan perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitasnya adalah :

1. Meningkatkan fokus perusahaan pada kegiatan-kegiatan pokok produksi.
2. Memanfaatkan kemampuan para *outsourcing provider* atau penyedia tenaga kerja yang dianggap memiliki keunggulan dibidang masing-masing.
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh.
4. Membagi resiko perusahaan.
5. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain yang mendatangkan keuntungan.
6. Memungkinkan tersedianya dana kapital yang lebih bagi bisnis utama.
7. Menciptakan dana segar melalui penyerahan atau penjualan aset-aset yang sebelumnya digunakan untuk kegiatan bukan bisnis utama.
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan .

Pengertian Sistem Kerja Kontrak (PKWT)

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah

hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya. Secara aturan hukum tidak mengatur mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status Pekerja dari Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak adalah sama saja dengan penurunan status. Penurunan status Pekerja dari Tetap menjadi Kontrak adalah masuk kategori PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak dari Perusahaan dan dalam satu waktu yang sama Pengusaha mengangkat Pekerja (Tetap) tersebut menjadi Pekerja Kontrak.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan : “ Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun ”.

Dan Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan : “ Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun “. Jadi, Pekerja Kontrak dapat dikontrak maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun. Namun apabila Pengusaha merasa cocok dengan kinerja Pekerja Kontrak, dapat dilakukan pembaruan PKWT dengan ketentuan hanya boleh dilakukan sekali untuk waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Berdasar aturan hukum tersebut misalnya jika ada Pekerja yang dikontrak 5 (lima) tahun maka Pekerja secara otomatis menurut hukum, setelah 3 (tiga) tahun waktu ia bekerja menjadi Pekerja tetap. Masa Percobaan tidak dapat di terapkan pada Pekerja Kontrak/PKWT. Berdasar UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 62 yang

menyatakan : “ Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja “.

Faktor - faktor munculnya Kebijakan *Outsourcing* dan Peraturan Kontrak di Indonesia

Kemunculan sistem kerja *outsourcing* merupakan salah satu akibat dari adanya spesialisasi kerja. Dengan adanya spesialisasi kerja akan mempermudah digunakannya sistem kerja *outsourcing* karena terlihat perbedaan antara bisnis utama dan bisnis penunjang. Spesialisasi kerja meliputi pembagian tugas atau operasi menjadi bagian-bagian kecil dan sangat terspesialisasi, yang tiap bagian diserahkan kepada pekerja yang berlainan⁶. Alasan para pemilik modal memberlakukan spesialisasi kerja adalah: Meningkatkan kontrol manajemen; Meningkatkan produktivita. Spesialisasi kerja memungkinkan para pemilik modal membayar upah paling rendah untuk tenaga kerja yang dibutuhkan. Setelah para pemilik modal membuat spesialisasi kerja inilah muncul kebijakan menggunakan sistem kerja *outsourcing* dengan alasan efisiensi waktu, modal dan peningkatan kualitas dan kuantitas produksi.

Selain itu juga untuk memangkas biaya produksi, waktu produksi agar dapat mengejar tenggat permintaan pasar ekspor. Sistem kerja *outsourcing* mulai menjadi kebijakan perburuhan melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No.SE/08/MEN/1990 tentang Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong⁷. Munculnya surat edaran ini berkaitan dengan adanya perbedaan yang mencolok tentang perlindungan dan kesejahteraan antara buruh di perusahaan pemberi kerja dan buruh di perusahaan pemborong kerja. Ketidaksetaraan ini diselesaikan dengan cara melimpahkan tanggung jawab perlindungan dan kesejahteraan buruh di pihak pemborong kerja

⁶ Ritzer, G dan Douglas J.G, *Teori Sosiologi Modern*. Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2007, hlm. 196.

⁷ Saptorini , *Kekuatan Sosial Serikat Buruh*, Trade Union Right, Jakarta, 2005, hlm. 10.

kepada pihak pemberi kerja. Namun, hal tersebut dianggap terlalu memberatkan para pemberi kerja yang umumnya merupakan investor asing. Keluhan ini kemudian ditanggapi melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Aturan ini mengubah karakter hukum pemborong kerja dari individu menjadi badan hukum terutama yayasan dan koperasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengalihkan tanggung jawab terhadap buruh dari pemberi pekerjaan kepada pemborong pekerjaan. Jadi, sejak saat itu perlindungan dan kesejahteraan buruh merupakan tanggung jawab pemborong pekerjaan dimana buruh tersebut bernaung.

Jadi, dalam pasal 65 UUK memang jauh lebih longgar dan melepas semua batasan-batasan yang pernah dibuat Menteri Perdagangan RI tahun 1993⁸. Dalam UUK ini terdapat kewajiban membentuk perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Ini berarti terdapat pengalihan dari apa yang disebut sebagai perusahaan pemborong kerja menjadi perusahaan penyedia tenaga kerja atau buruh. Jadi disini terlihat bahwa buruh dijadikan sebagai komoditi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Selain itu, UUK menyebutkan bahwa sistem kerja *outsourcing* dapat berlaku bagi perusahaan jenis apapun, diseluruh wilayah Indonesia tidak terbatas pada Kawasan Berikat saja⁹.

Pelaksanaan Sistem Kerja *Outsourcing* dan Hambatan dalam Merubah Kepada Sistem Kerja Kontrak

Sebelum sebuah perusahaan memberlakukan sistem kerja *outsourcing*, terdapat dua tahapan perjanjian yang harus dilalui dalam penyediaan jasa pekerja yaitu pertama, perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia buruh yang berisi tentang syarat-syarat pekerjaan yang akan di-*outsource*-kan. Jika dilihat dari pasal-pasal diatas seakan tidak terjadi masalah dalam diri buruh ketika bekerja sebagai buruh *outsourcing*, karena secara teori haknya akan dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Namun, dalam prakteknya terdapat banyak penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penyedia tenaga kerja terhadap sistem kerja *outsourcing*. Dampak sistem kerja *outsourcing* ini memang sangat buruk. Dalam sistem ini juga buruh tidak akan pernah mendapat kesempatan untuk promosi jabatan karena ia bekerja dalam waktu yang dibutuhkan perusahaan pembeli kerja,

⁸ *Ibid*, hlm. 11.

⁹ *Ibid*, hlm. 12.

misalnya suatu perusahaan perlu buruh *outsourcing* untuk pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, ketika pekerjaan selesai maka dengan mudah buruh tersebut akan dipecat dan suatu saat akan direkrut kembali bila dibutuhkan. Bahkan banyak perusahaan nakal yang pada dasarnya memang memerlukan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu untuk seterusnya menggunakan sistem tersebut karena tidak ingin kehilangan banyak modal untuk tunjangan tenaga kerja atau buruh. Hal ini berarti buruh tidak akan pernah berkesempatan untuk menaikkan taraf kesejahteraan hidup.

Kesalahan lebih besar dari ini adalah pemerintah cenderung tidak melakukan tindakan tegas terhadap perusahaan yang melanggar peraturan dalam UUK No.13/2003. Sebenarnya pengesahan sistem kerja *outsourcing* saja sudah merupakan mimpi buruk bagi kaum buruh di Indonesia, kesengsaraan ini semakin berat ketika pemerintah tidak berpihak pada buruh pada saat perusahaan melakukan pelanggaran hukum atas hak-hak buruh. Pemerintah lebih mementingkan keberadaan investor asing, takut bila investor asing tersebut akan lari dari Indonesia. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *outsourcing* lebih memihak kaum pemilik modal dari pada kaum buruh.

Adanya pro kontra terhadap pengaturan *outsourcing* di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyurutkan pembentuk undang-undang untuk mengatur mengenai masalah *outsourcing*. Hal tersebut dikarenakan sebelum berlakunya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lebih banyak terjadi penyelewengan hukum dalam mengatur hubungan kerja dan syarat kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja. Dalam hal ini terhadap inkonsistensi antara Pasal 64 dan Pasal 65 Ayat (1) sub b Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Sebab hal tersebut akhirnya menimbulkan konsekuensi hukum bahwa perusahaan yang memborongkan pekerjaan dengan pekerja pelaksana pekerjaan terhadap hubungan kerja. Sebaliknya antara pekerja dengan perusahaan yang memborongkan pekerjaan tidak terdapat hubungan kerja.

Meskipun dianggap sebagai timbulnya praktek perbudakan modern di Indonesia, hampir disemua sektor pekerjaan melibatkan pekerja *outsourcing*. Banyak perkara juga diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial mengenai tuntutan pekerja *outsourcing* yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak untuk mendapatkan kompensasi pemutusan hubungan kerja dari perusahaan pengguna atau bahkan agar dapat dipekerjakan pada perusahaan pengguna sebagai pekerja di perusahaan tersebut.

menciptakan ketenangan kerja. Perlu diingatkan bahwa dalam berkomunikasi dan berkonsultasi diforum LKS Bipartit adalah kesetaraan/equality, kebersamaan, keterbukaan, saling percaya menjadi elemen yang sangat mendasar. Materi yang dibahas hendaknya bukan materi yang menjadi garapan Serikat Pekerja tetapi hal-hal yang berkaitan dengan kemajuan perusahaan yang gilirannya meningkatkan produktivitas kerja, produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Dalam membahas persoalan yang banyak dan yang satu sama lain saling berkaitan dan dukung mendukung disarankan dibentuk pula dalam LKS Bipartit .

Rekomendasi yang disepakati hendaknya tidak hanya sekedar ditulis diatas kertas tetapi sekaligus dijalankan sebagai kebijakan perusahaan. Perlu diingatkan bahwa dalam berkomunikasi dan berkonsultasi diforum LKS Bipartit kesetaraan/equality, kebersamaan, keterbukaan, saling percaya menjadi elemen yang sangat dasar. Perlu diyakini bahwa tercapainya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, hanya akan ada ditingkat perusahaan. Karenanya social dialogue yang setara, sehat, terbuka, saling percaya dan dengan visi yang sama guna pertumbuhan perusahaan sangat penting dan memegang peranan menentukan.

Adapun beberapa hal yang merupakan alat yang dapat mewujudkan hubungan harmonis antara pekerja dan perusahaan adalah :

1. Lembaga Kerja Sama *Bipartit*

Lembaga kerja sama Bipartir adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha. Anggota Bipartit ditunjuk berdasar kesepakatan dan keahlian. Lembaga Bipartiti merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai media penerapan hubungan industrial dalam praktik kehidupan kinerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan kerja dan usaha, serta peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan kerja.

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Berdasarkan peran yang diharapkan dari perjanjian kerja bersama tersebut, organisasi pekerja dan pengusaha/organisasi pengusaha dalam menyusun secara

bersama-sama syarat-syarat kerja harus melandaskan ciri pada sikap-sikap keterbukaan yang berorientasi ke depan, kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian yang telah dibuat.

3. Pengupahan yang Adil dan Layak

Pengupahan yang adil dan layak adalah pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah yang adil adalah upah yang diberikan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman dan keterampilan seorang pekerja. Adapun upah yang layak adalah upah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta seluruh keluarganya, baik kebutuhan materil maupun spritual.

4. Pendidikan dan Latihan

Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin siap bersaing di pasar bebas harus pula menyiapkan konsepsi pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya.

5. Membangun Komunikasi

Komunikasi membangun perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja.

Apabila unsur-unsur ketahanan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal itu akan dapat mencegah gejolak sosial. Tujuan utama hubungan industri, ingin menciptakan ketenangan usaha, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Hubungan yang harmonis dan berkesinambungan, akan menyingkirkan jauh-jauh konsep perimbangan atau pertentangan. Selanjutnya yang akan ditumbuh kembangkan adalah hubungan industrial yang ingin meningkatkan produktivitas, sikap kebersamaan, kepatutan, dan rasa keadilan.

Penutup

Simpulan :

Pertama, Peranan serikat pekerja di dalam merubah sistem *outsourcing* dimungkinkan namun pada pelaksanaannya tidak cukup signifikan. Pada beberapa perusahaan serikat pekerja berhasil mendorong perubahan pada sistem kerja kontrak. Perubahan sistem kerja *outsourcing* kepada sistem kerja kontrak pada setiap perusahaan lebih pada kebutuhan perusahaan terhadap pekerja dengan mempertimbangkan aspek masa kerja dan kapabilitas pekerja.

Kedua, Hambatan-hambatan di dalam merubah sistem *outsourcing* kepada sistem kerja kontrak diantaranya serikat pekerja tidak mempunyai kekuatan secara hukum sehingga bergantung pada kebijakan perusahaan, perusahaan tidak banyak yang dapat mengakomodir upaya dari serikat pekerja, pekerja pada posisi yang lemah dan tidak memahami aspek hukum ketenagakerjaan, pekerja memposisikan diri pada sikap menerima karena susahny mendapatkan pekerjaan.

Saran :

Pertama, Serikat Pekerja harus senantiasa bersikap bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pemerintah sebagai pengusul perubahan regulasi dan pemegang kendali pengawasan dalam pelaksanaan praktek *outsourcing* juga harus memperhatikan kepentingan para pihak.

Kedua, Perusahaan dan pemerintah harus sinergis dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dengan adanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh hendaknya dapat membawa dampak yang positif bagi hak-hak pekerja mengingat dalam kasus perburuhan yang ada sering ditemukan kurangnya simpati dari pemerintah kepada buruh dan karena lemahnya perlindungan dari pemerintah.

Daftar Pustaka

Buku :

Albert G.Oleona , *Serikat Buruh Dan Hubungan Industrial* , MBI , Jakarta, 2002.

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

-----, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti ,Bandung, 2009.

Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.

Indrajit, RE dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985.

Jafar Suryomenggolo, *Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*. Trade Union Right, Jakarta, 2005.

J. Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, SIUPP, Jakarta, 1985.

Kusumandaru , *Revolusi dan Sosialisme*, Resist Book, Magelang, 2004.

Saptorini, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh*, Trade Union Right, Jakarta, 2005.

Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.

Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 1987.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Peraturan Menteri No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain