



MODEL ADVOKASI SERIKAT PEKERJA DALAM PERJUANGAN MEMBELA HAK-HAK PEKERJA / BURUH

Dr. Dra. Liosten Riana Roosida Uly Tampubolon, M.M

Dr. Bachrul Amiq, SH, MH

Dr. Edy Widayat, M.Si

**MODEL ADVOKASI SERIKAT PEKERJA
DALAM PERJUANGAN MEMBELA HAK-
HAK PEKERJA/BURUH**

Dr. Dra. Liosten Rianna Roosida Uly
Tampubolon, MM

Dr. Bachrul Amiq, SH, MH

Dr. Edy Widayat, M.Si

**MODEL ADVOKASI SERIKAT PEKERJA
DALAM PERJUANGAN MEMBELA HAK-
HAK PEKERJA/BURUH**



Bildung

Copy right ©2020, Bildung
All rights reserved

MODEL ADVOKASI SERIKAT PEKERJA DALAM PERJUANGAN MEMBELA HAK-HAK PEKERJA/BURUH

Dr. Dra. Liosten Rianna Roosida Ully Tampubolon, MM
Dr. Bachrul Amiq, SH, MH
Dr. Edy Widayat, M.Si

Editor: Dewi Kusumaningsih, Yashinta S Zakiyyah, Sri Rahayu NJ
Desain Sampul: Danis HP
Lay out/tata letak Isi: Tim Redaksi Bildung

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)
Model Advokasi Serikat Pekerja dalam Perjuangan Membela Hak-Hak Pekerja/Buruh/Dr. Dra. Liosten Rianna Roosida Ully Tampubolon, MM., Dr. Bachrul Amiq, SH, MH., Dr. Edy Widayat, M.Si/Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020

xii + 204 halaman; 15 x 23 cm
ISBN: 978-623-6658-46-8

Cetakan Pertama: 2020

Penerbit:

BILDUNG

Jl. Raya Pleret KM 2
Banguntapan Bantul Yogyakarta 55791
Telpn: +6281227475754 (HP/WA)
Email: bildungpustakautama@gmail.com
Website: www.penerbitbildung.com

Anggota IKAPI

Bekerja sama dengan AMCA (*Association of Muslim Community in Asean*)

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku tanpa seizin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

ACKNOWLEDGE

Penelitian ini dibiayai oleh Hibah Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi Tahun Anggaran 2020 dengan No. Kontral : Lemlit .094/B.1.03/III/2020



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa penulis telah berhasil menyelesaikan buku ini karena merasa tertantang untuk dapat memberikan kontribusi berupa pemikiran ilmiah yang dapat disumbangkan kepada bangsa dan negara untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan khususnya. Dengan semakin tinggi aksi demo yang dilaukan oleh serikat pekerja membuat kondisi tidak kondusif dan menimbulkan kekhawatiran dari pihak pengusaha yang menyebbkan terjadi perpindahan investor ke luar negeri, banyaknya perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak sehingga tingkat pengangguran semakin tinggi sementara lapangan kerja semakin berkurang. Hal ini sebenarnya tidak perlu terjadi bila serikat pekerja dan perusahaan memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan dengan baik dan benar.

Buku ini membahas bagaimana peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja disatu sisi dan disisi yang lain serikat pekerja juga mempunyai fungsi sebagai mediator yang baik antara pekerja dengan perusahaan sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis. Diharapkan dengan dihasilkannya model advokasi serikat pekerja dalam buku ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan di dalam pengambilan kebijakan perusahaan mapun pemerintah.

dalam Perjuangan Membela Hak-Hak Pekerja/Buruh

Tiada gading yang tak retak maka buku ini masih ada kekurangan oleh karena itu diperlukan partisipasi dari pihak-pihak yang berkepentingan untuk memberikan pemikiran guna kesempurnaan buku yang penulis buat.

Buku ini sebagai hasil luaran penelitian terapan unggulan perguruan tinggi tahun 2020. Penulis sangat menghargai dan berterima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu untuk dapat dipublikasikannya buku ini.

Surabaya, 1 Desember 2020

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR __vi

DAFTAR ISI __viii

DAFTAR GAMBAR __xi

BAGIAN PERTAMA

ADVOKASI SERIKAT PEKERJA DALAM PELAKSANAAN UDANG UNDANG No. 21 TAHUN 2000 __1

BAB 1: PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL __2

A. Eksistensi Serikat Pekerja __2

B. Pengertian dan Peranan Serikat Pekerja di Indonesia __8

C. Tujuan dan Fungsi Serikat Pekerja __10

D. Sifat-sifat Serikat Pekerja __12

E. Hak dan Kewajiban Serikat __13

F. Pembentukan Serikat Pekerja __13

G. Perlindungan Organisasi Serikat Pekerja Menurut Peraturan Perundang-undangan __14

H. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila __16

I. Fungsi dan Tujuan Hubungan Industrial Pancasila __17

J. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hubungan Industrial Yang Harmonis __20

BAB 2: PERANAN ADVOKASI SERIKAT

PEKERJA __24

- A. Advokasi Pelaksanaan Undang Undang No. 21 Tahun 2000 untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis __24
- B. Advokasi dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama __25
- C. Advokasi Wakil Pekerja dalam Lembaga Kerja Sama di Bidang Ketenagakerjaan __26
- D. Advokasi Sebagai Sarana Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan Sesuai Dengan Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku __28

BAGIAN KEDUA

UJI COBA MODEL DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG UNDANG No. 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA __32

BAB 3: UJI COBA MODEL PEMBUATAN PEMBARUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) PADA PENGURUS UNIT KERJA SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (PUK SPAI FSPMI) "X" __33

BAB 4: UJI COBA MODEL ADVOKASI PENGADUAN ATAS PELANGGARAN UPAH DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PENGURUS UNIT KERJA SERIKAT PEKERJA (PUK SP NIBA "Y") __48

BAB 5: UJI COBA MODEL ADVOKASI PEMBAHARUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) BARU PADA PENGURUS UNIT KERJA SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (PUK SPAI FSPMI “Z”) __ 62

BAB 6: UJI COBA MODEL ADVOKASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN BIPARTITE PADA PT “W” __66

BAB 7: ADVOKASI PEMBELAAN SERIKAT PEKERJA PADA PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA DAMPAK PANDEMI COVID-19 __79

BAB 8: EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA DALAM SURVEY KEBUTUHAN HIDUP LAYAK’ __92

BAGIAN KETIGA

PERJUANGAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBELA HAK-HAK PEKERJA __98

BAB 9: MODEL EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA, PERUSAHAAN DAN PEMERINTAH UNTUK MENETAPKAN USIA PENSIUN BAGI PEKERJA/BURUH DALAM RANGKA MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS __99

BAB 10: EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA DALAM SURVEI KEBUTUHAN HIDUP LAYAK __107

BAB 11: MODEL EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA, PERUSAHAAN DAN PEMERINTAH UNTUK

dalam Perjuangan Membela Hak-Hak Pekerja/Buruh

MENETAPKAN USIA PENSIUN BAGI PEKERJA/
BURUH DALAM RANGKA MENCIPTAKAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS __111

BAB 12: SERIKAT PEKERJA DAN KONDISI OUT-
SOURCING DI INDONESIA __117

REFERENSI __191

GLOSARIUM __195

INDEKS __199

SINOPSIS __201

BIODATA PENULIS __202



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1:** Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur __31
- Gambar 2:** Perjuangan Serikat Pekerja Advokasi Pembuatan Pembaharuan PKB di PUK SPAI FSPMI “ X ” __40
- Gambar 3:** Perjuangan Serikat Pekerja, Penerimaan Anjuran Advokasi Disnaker Kota Surabaya __ 45
- Gambar 4:** Perjuangan Serikat Pekerja, Advokasi Aksi Demo Damai di depan perusahaan “ X ” __46
- Gambar 5:** Perjuangan Serikat Pekerja : Advokasi Penyelesaian Perselisihan Pelanggaran Upah Pada Karyawan PT “Y” __50
- Gambar 6:** Uji Coba Model Pendampingan Aksi Demo penutupan perusahaan pada tanggal 27 April 2020 __83
- Gambar 7:** Uji Coba Model Pendampingan Perundingan Bipartite PUK SPAI FSPMI CV “ X ” dengan Pengacara Perusahaan __88
- Gambar 8:** Uji Coba Model Advokasi pendampingan pengajuan PHK ke BPJS Kesehatan __90
- Gambar 9:** Model Eksistensi Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah Untuk Menetapkan Usia Pensiun Bagi Pekerja/Buruh Dalam Rangka Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis __116

BAGIAN PERTAMA
ADVOKASI SERIKAT PEKERJA DALAM
PELAKSANAAN UNDANG UNDANG
No. 21 TAHUN 2020



BAB 1

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Eksistensi Serikat Pekerja

Perkembangan dunia usaha dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai pekerja yang ada dalam perusahaan untuk melancarkan aktivitas produksinya. Perusahaan perlu merekrut, memelihara dan mempertahankan para pekerjanya agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Oleh karena itu, hubungan kerja antara manajemen, pekerja, dan pemerintah terjalin dengan baik agar keuntungan perusahaan dapat tercapai. Sistem hubungan kerja yang terjadi antara pihak-pihak yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam proses produksi dinamakan hubungan industrial (Prasetyo et al., 2015). Kelancaran usaha dalam proses produksi terjadi apabila pihak-pihak dalam perusahaan berhasil memelihara hubungan kerja pada lingkup industrial. Pemeliharaan hubungan pekerja dilakukan oleh serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja dan manajemen yang mewakili perusahaan. Serikat pekerja berperan menampung aspirasi pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya agar di dengar oleh pihak manajemen perusahaan. Manajemen berperan mengelola aset perusahaan antara lain yaitu sumber daya manusia melalui kegiatan menjalankan fungsi kompleks dalam hubungan kerja.

Pada permulaan timbulnya revolusi industri, akibat beroperasinya berbagai pabrik selalu merupakan sumber keresahan bagi para pekerja karena pada masa itu terdapat berbagai macam keadaan yang tidak menguntungkan para pekerja seperti upah yang sangat rendah, jam kerja yang panjang, kondisi kerja yang tidak manusiawi, yang kesemuanya turut berpengaruh terhadap **sikap antipati** para pekerja terhadap para pemilik perusahaan, yang menimbulkan reaksi. Salah satu bentuk reaksi itu ialah tumbuhnya serikat-serikat pekerja yang dilandasi oleh kesadaran bahwa apabila para pekerja berjuang sendiri-sendiri, mereka akan berada pada posisi yang lemah. Sebaliknya apabila para pekerja berjuang bersama, para pemilik modal dan perusahaan terpaksa memberikan tanggapan sebab apabila tidak, para karyawan tidak akan melakukan tugasnya berakibat disrupsi pada proses produksi yang pada akhirnya akan mendatangkan kerugian pada perusahaan. Jelaslah bahwa ada beberapa alasan yang bersifat **ekonomi, psikologikal, dan pragmatikal** mengapa para pekerja berkeinginan untuk memperjuangkan kepentingannya dalam menghadapi manajemen dengan menggunakan saluran organisasional yang kini dikenal dengan istilah “serikat pekerja”. *Pertama* : hasrat untuk diakui dalam arti bahwa dalam organisasi serikat pekerja ia mendapat hak suara untuk turut menentukan nasibnya sendiri. *Kedua* : melalui serikat pekerja, mereka mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk didengar pendapat dan masalahnya oleh manajemen. *Ketiga* : melalui berbagai kegiatan yang dilakukan serikat pekerja, para karyawan dapat meningkatkan pengetahuannya dalam berbagai bidang diluar tugasnya sehari-hari seperti sosial dan politik. *Keempat*: melalui serikat pekerja integritas kepribadian seseorang dirasakan mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar.

Terlihat dengan jelas sampai saat ini bahwa serikat pekerja sangat berpengaruh signifikan dalam perannya

sebagai juru bicara para karyawan dalam memperjuangkan kepentingannya *vis of vis* manajemen yang sesungguhnya mempunyai kewajiban tidak hanya mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya dengan efisien dan efektif, akan tetapi juga kewajiban terhadap para pekerja dan bahkan juga terhadap masyarakat luas. **Dengan persepsi demikianlah hubungan industrial ditumbuhkan dan dipelihara.**

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. 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.

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan singkat dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan, serta peran serta pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Pasal 103 ayat (3) Undang Undang No. 13 Tahun 2003).

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. hubungan ini bersifat simbiosis mutualisme di mana pekerja mendapat upah dari pengusaha atas pekerjaannya, sementara pengusaha mendapatkan hak atas hasil kerja pekerjanya. berbekal pemahaman dasar konsep hubungan kerja setidaknya memberikan gambaran bahwa baik pekerja maupun pengusaha sesungguhnya mempunyai hak masing-masing yang harus diterima serta kewajiban yang harus dijalankan. Keduanya mempunyai hak menolak maupun menerima. Barulah hubungan kerja bisa terjalin setelah melalui kesepakatan yang sadar- sadarnya dari kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha.

Ada 3 (tiga) komponen penting dalam hubungan kerja, yakni:

- a. Pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Disini,pekerja berkewajiban menaati perjanjian tersebut dan menyelesaikan pekerjaan yang telah digariskan sesuai dengan kemampuan maksimalnya.
- b. Upah pekerja atas kewajiban yang telah dilakukannya. Setelah segala kewajiban ditunaikan, pekerja berhak atas upah yang nominalnya telah disepakati bersama.
- c. Perintah pengusaha kepada pekerja untuk menjalankan kewajibannya. Selain itu, pengusaha berhak mendapatkan perlakuan hormat, sopan, dan tingkah laku yang layak dari pekerja begitu pula sebaliknya.

Dalam Era Global, khususnya pada saat ini Indonesia menghadapi MEA, maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus siap menghadapi tantangan global agar tetap bisa survival. Dampak MEA dirasakan seperti tidak ada lagi batas-batas suatu negara, demikian bebasnya barang, jasa dan informasi menembus masuk dan keluar dari suatu negara dan tidak terbandung lagi. Fenomena global yang tidak bisa dibendung, menjadikan tantangan yang

berat bagi perusahaan untuk bisa mengembangkan bahkan mempertahankan perusahaan untuk survival. Persaingan semakin ketat menuntut perusahaan senantiasa dalam keadaan yang kondusif, tidak ada demo yang dilakukan oleh pekerja, terjalin hubungan industrialisasi yang harmonis antara perusahaan, pekerja, serikat pekerja dan dinas tenaga kerja setempat. Kelangsungan perusahaan yang *sustainable* menjadi tanggung jawab bersama antara perusahaan, pekerja dan serikat pekerja. Dalam Konvensi ILO No.87 Tahun 1948 telah di ratifikasi Indonesia dengan keputusan presiden No.83 Tahun 1998 menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, memiliki kebebasan untuk mendirikan atau bergabung dalam organisasi, baik organisasi pekerja maupun pengusaha atas pilihan sendiri dan tanpa dipengaruhi pihak lain. Dalam pasal 8 Konvensi tersebut menyatakan bahwa dalam melaksanakan hak-hak dan kebebasan yang diatur dalam konvensi tersebut, pekerja dan pengusaha harus tunduk pada hukum yang berlaku di negara yang meratifikasi konvensi tersebut dalam hal ini adalah Indonesia, maka berlaku Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Tidak seorang pun boleh menghalang-halangi pekerja warga negara Indonesia untuk mendirikan atau bergabung dengan serikat buruh manapun selama pendirian serikat buruh memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Pekerja juga bebas memilih serikat buruh yang ingin diikuti tanpa adanya pemaksaan dari pihak manapun, namun apabila dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh, maka pekerja hanya boleh bergabung pada salah satu serikat pekerja dalam perusahaan tersebut. Konvensi ILO No.87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, diratifikasi pada tanggal 9 Juni 1998 melalui Keputusan Presiden No.83 Tahun 1998 dan dua tahun kemudian ditetapkan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat

pekerja. Tujuan didirikannya serikat pekerja diatur didalam pasal 4 ayat 1 Undang-Undnag No.21 Tahun 2000 yaitu : 1) Memberikan perlindungan, 2) Melakukan pembelaan hak dan kepentingan, 3) Meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Fenomena yang terjadi masih banyak perusahaan yang belum menyadari akan fungsi dari serikat pekerja, dimana serikat pekerja dianggap oleh pemilik perusahaan sebagai faktor penghambat kelancaran produksi karena serikat pekerja merupakan motor penggerak demo pekerja menuntut hak-hak yang melebihi dari yang diperjanjikan. Oleh karena itu pengusaha menjadi trauma dengan kehadiran serikat pekerja di perusahaan. Di satu sisi pekerja menganggap pemilik perusahaan sebagai “musuh” bukan mitra kerja karena pekerja berfikir bahwa pengusaha lebih mengutamakan hak-hak pengusaha daripada kewajiban pengusaha yang diatur secara undang-undang, sehingga merugikan pekerja. Hal ini menyebabkan **ketidakharmonisan hubungan industrial** yang disebabkan karena kesalahan didalam menilai peran dan tanggungjawab pekerja dan pengusaha. Fenomena ini sudah membudaya bahkan menjadi budaya dan etos kerja bagi pekerja dan pengusaha. Budaya kerja yang tidak baik ini tidak boleh berkelanjutan. Hubungan Industrial merupakan hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang saling berkaitan, berinteraksi, dan berkepentingan. Terpeliharanya hubungan industrial di perusahaan dapat dilihat melalui tahapan hubungan yang terjalin antara manajemen dan serikat pekerja, kesejahteraan yang berhasil diperjuangkan oleh serikat pekerja dan intensitas jumlah aksi mogok kerja yang mengindikasikan tidak harmonisnya hubungan industrial.

Rumimpunu (2014: 123) menjelaskan hubungan industrial Indonesia berlandaskan sila- sila pancasila yaitu : 1) sila pertama sebagai landasan spiritual hubungan industrial,

dalam bekerja manusia tidak hanya mencari nafkah tetapi mengabdikan kepada Tuhan dan sesama manusia; 2) sila kedua sebagai landasan kemanusiaan dengan menganggap pekerja bukan sekedar faktor produksi tetapi sebagai mitra perusahaan; 3) sila ketiga sebagai dasar kesatuan yang diterapkan berpedoman pada tri darma yang mengandung asas *partnership* dan tanggung jawab bersama antara pekerja, manajemen, dan serikat pekerja sehingga tercipta saling merasa ikut memiliki, memelihara, mempertahankan dan terus menerus mawas di sila keempat sebagai landasan demokrasi, semua pihak dalam proses produksi memiliki hak mengeluarkan pendapat yang sama sehingga selalu mengutamakan musyawarah mufakat dalam setiap pengambilan keputusan; 5) sila kelima sebagai landasan perwujudan keadilan sosial dengan menerapkan prinsip keadilan dalam lingkungan kerja di segala aspeknya dengan menghindari kesewenangan manajemen kepada pekerja sebagai pihak yang lemah. Untuk menjaga hubungan industrial tetap baik sebaiknya serikat pekerja dan manajemen memelihara komunikasi yang berkesinambungan agar hubungan yang sudah baik dapat ditingkatkan dan berupaya untuk memperbaiki yang belum baik. Masing-masing pihak harus saling menyadari tugas dan kewajibannya yang didasari itikad baik dan menganggap sebagai mitra usaha sehingga hubungan industrial dapat terus terbina dengan optimal yang berdampak pada peningkatan kinerja pekerja, dengan demikian kinerja perusahaan pun meningkat dan dapat dinikmati bersama. (V. Fritje Rumimpunu, SH, MHillela, 2013)

B. Pengertian dan Peranan Serikat Pekerja di Indonesia

Adapun pengertian dan peranan serikat pekerja di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 pasal 1 dan pasal 4 sebagai berikut :

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan :

1. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya,
2. Serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau beberapa perusahaan,
3. Serikat pekerja/serikat buruh diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan,
4. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh,
5. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh,
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,
7. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

8. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain,
9. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan,
10. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan,

C. Tujuan dan Fungsi Serikat Pekerja

Adapun tujuan dan fungsi serikat pekerja terdapat di dalam pasal 4 Undang Undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja teyaitu :

Pasal 4

1. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
2. Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial

dalam Perjuangan Membela Hak-Hak Pekerja/Buruh

- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan angkatannya,
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- e. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dari pasal 1 dan pasal 4 tersebut diatas dapat disimpulkan betapa pentingnya fungsi dan peran serikat pekerja yaitu antara lain :

1. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan
2. sebagai sarana penyalur aspirasi pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya serta memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan
3. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial

Dengan demikian serikat pekerja sebagai organisasi kemasyarakatan berpengaruh signifikan untuk menjaga kondisi yang kondusif di perusahaan maupun dimasyarakat. Oleh karena itu perusahaan dengan cara sedemikian rupa mengupayakan untuk melakukan pendekatan-pendekatan kepada organisasi serikat pekerja dalam rangka kerja sama yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan adanya hubungan industrial tersebut, maka terjadilah hubungan hukum khususnya antara pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan yang harmonis.

Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang mana hak dan kewajiban tersebut diatur di dalam peraturan perundang-undangan (salah satunya Undang Undang No.13 Tahun 2003) serta dengan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan juga perjanjian kerja bersama.

D. Sifat-Sifat Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

1. Bebas, yaitu sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya tidak dibawah pengaruh dan tekanan lain.
2. Terbuka ialah bahwa serikat pekerja dalam menerima anggota dan/ atau memperjuangkan kepentingan pekerja tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.
3. Mandiri, ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuasaan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi.
4. Demokratis, ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai prinsip demokrasi.
5. Bertanggung jawab, ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara. (Tanti Kirana Utami, 2013)

Oleh karena itu serikat pekerja tidak boleh membatasi dirinya untuk kelompok- kelompok pekerja tertentu saja. Serikat pekerja bisa sebagai mediator antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pekerja agar hubungan

industrial yang harmonis dapat tercipta. Peran Advokasi serikat pekerja sangat dibutuhkan untuk memberikan pemahaman kepada pekerja dan pihak manajemen agar taat hukum dalam melaksanakan Undang-Undang No.21 Tahun 2000. Advokasi pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 dilakukan oleh serikat pekerja, manajemen dan pemerintah.

E. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Adapun hak dari serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan yang sah antara lain yaitu :

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
3. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.
4. Membentuk lembaga yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja.
5. Melaksanakan kegiatan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun kewajiban serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan ialah:

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya

F. Pembentukan Serikat Pekerja

Didalam pasal 5 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 menjamin bahwa setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja yang dibentuk oleh sekurang-

kurangnya sepuluh orang pekerja. Setelah terbentuk serikat pekerja harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan melampirkan:

1. Daftar nama anggota pembentuk.
2. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
3. Susunan dan Nama Pengurus.

Federasi serikat pekerja dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja. Konfederasi serikat pekerja dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja. Dalam suatu perusahaan diperbolehkan memiliki lebih dari 1 (satu) serikat pekerja dengan catatan 1 (satu) orang yang telah menjadi pengurus serikat pekerja tidak boleh merangkap menjadi anggota serikat pekerja lainnya. Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja dibentuk atas kehendak bebas pekerja tanpa ada campur tangan manajemen, pemerintah, partai politik dan pihak manapun, yang dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan atau jenis lain sesuai kehendak pekerja.

G. Perlindungan Organisasi Serikat Pekerja Menurut Peraturan Perundang- undangan

Keberadaan organisasi serikat pekerja di Indonesia diatur dalam UNDANG UNDANG No.21 Tahun 2000 dalam pasal 28 dan 29 yaitu :

Pasal 28 berbunyi sebagai berikut : Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara : (a) melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, (b)

tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, (c) melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, (d) melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 29 berbunyi : (1) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, (2) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai : (a) jenis kegiatan yang diberikan kesempatan, (b) tata cara pemberian kesempatan, (c) pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah

Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspek yaitu aspek ekonomi, pendidikan, agama, kebudayaan, politik, sosiologi dan sebagainya. Alasannya karena aspek-aspek tersebut sangat berperan dimana manusia kehilangan banyak kesempatan memperoleh kebebasan dirinya, sehingga diperlukan suatu kepastian jaminan dari pemerintah sebagai penyelenggara negara untuk melindungi pekerja dalam berorganisasi memperjuangkan kehidupan yang layak yang dijanjikan oleh pemerintah. Jaminan ini menjadi sangat penting mengingat kaum pekerja adalah kaum marginal yang cenderung tidak memiliki *bargaining position power* dalam bernegosiasi menghadapi pihak pengusaha (Handayani, 2016). Bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak merupakan salah satu hak asasi manusia yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa : tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Intinya hak asasi manusia termasuk hak atas kebebasan berserikat bukan pemberian negara akan tetapi pemberian Tuhan Yang Maha Esa dan di Indonesia

mengakui bahwa sumber hak asasi manusia adalah karunia Tuhan Yang Maha Esa sehingga tidak boleh diabaikan dan dirampas oleh siapapun. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha dan menempatkan pekerja pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia, oleh karena itu diperlukan campur tangan pemerintah sebagai pengatur dan penengah antara hubungan pekerja dengan pengusaha.

H. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memberikan pengertian hubungan industrial, adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi 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. Menurut Abdul Khakim pengertian hubungan industrial lebih berdasarkan kepada teori hubungan industrial Pancasila, yaitu suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Abdul Khakim : 2003). Pengertian hubungan industrial menurut Abdul Khakim ini sama dengan pengertian hubungan industrial yang dirumuskan dalam pasal 1 angka (16) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang memberikan pengertian pada hubungan industrial, adalah: sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam suatu proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur-unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi dan harmonis maka perlu dikembangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah karena ketika komponen tersebut masing-masing mempunyai kepentingan yaitu : untuk pekerja merupakan tempat untuk bekerja menghasilkan pendapatan dan penghidupan bagi pekerja dan keluarganya, untuk pengusaha adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk pemerintah, perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila Dan Undang Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia, karenanya secara normatif hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia harusnya dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila.

I. Fungsi dan Tujuan Hubungan Industrial Pancasila

Fungsi Hubungan Industrial Pancasila yaitu :

1. Menjadi sarana perwujudan trilogi pembangunan, yakni pertumbuhan ekonomi yang sehat, pemerataan hasil-hasil pembangunan serta stabilitas keamanan yang dinamis.
2. Menjadi sarana aktualisasi diri pekerja dan pengusaha serta perwujudan demokrasi industrial dalam dunia kerja, terutama dalam hak berserikat dan proses tawar-menawar dalam perundingan bersama secara bebas dan bertanggung jawab.

3. Menjadi sarana pengembangan kemitraan sosial yang sehat dan luas melalui bipartisme dan tripartisme.
4. Menjadi salah satu landasan etika industrial, etika bisnis, budaya perusahaan dan produktivitas.
5. Menjadi sarana untuk mengendalikan ekonomi pasar dan kapitalisme yang cenderung makin meningkat agar menjadi lebih manusiawi seraya untuk mencegah eksekusi dari paham adu kekuatan secara bebas, serta mengatasi ketimpangan pasar yang dalam banyak hal mengorbankan pekerja.

Tujuan Hubungan Industrial Pancasila dibedakan menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Adapun tujuan umum Hubungan Industrial Pancasila yaitu: mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan Negara Republik Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sedangkan tujuan khusus dari hubungan Industrial Pancasila ialah terwujudnya ketenangan kerja dan kemajuan berusaha (*Industrial Harmony and Economic Development*). Yang dimaksud dengan ketenangan kerja dan kemajuan berusaha adalah kondisi harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang mengandung unsur-unsur :

- a. Terjaminnya hak semua pihak.
- b. Bila muncul perselisihan diselesaikan dengan cara baik melalui musyawarah dan mufakat.
- c. Mogok dan penutupan perusahaan dihindari semaksimal mungkin dan hanya dipergunakan sebagai upaya terakhir.
- d. Meningkatnya kesejahteraan pekerja, produktivitas dan kemajuan perusahaan.

Menurut Payaman Simanjuntak, 2003 tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah :

- a. Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur.
- b. Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
- c. Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha.
- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.
- e. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Hubungan industrial Pancasila berlandaskan keseluruhan dari sila-sila Pancasila yang saling terkait satu sama lain dan tidak boleh menonjolkan yang satu lebih dari yang lain.

- a. Undang Undang Dasar 1945, sebagai landasan konstitusional.
- b. Hubungan Industrial Pancasila berlandaskan pula pada Undang Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional.
- c. Ketetapan MPR No.II Tahun 1978, sebagai landasan struktural dan operasional.
- d. Hubungan Industrial Pancasila mempunyai landasan struktural dan landasan operasional pada Tap MPR No.II Tahun 1978 yaitu pedoman penghayatan dan pengamalan Pancasila.
- e. Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) sebagai landasan operasional.

Dalam Hubungan Industrial Pancasila mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada

tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara. Hubungan Industrial Pancasila menganggap pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Hubungan Industrial Pancasila melihat bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama yakni kemampuan perusahaan. Dengan semakin tinggi kinerja perusahaan maka semua pihak yang terkait dengan perusahaan akan menikmati keberhasilan perusahaan. Bila terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja sebaiknya diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Oleh karena itu tindakan aksi mogok penutupan perusahaan/pengerusakan tidak sesuai dengan Prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

J. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Industrial yang Harmonis

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis yaitu :

1. Pemahaman peraturan perundangan dibidang Ketenagakerjaan.
2. Kesejahteraan pekerja.
3. Keberadaan serikat pekerja.
4. Hubungan Kemitraan.

Pemahaman peraturan perundangan di bidang Ketenagakerjaan merupakan hal yang harus dimengerti dan mendalami suatu produk hukum khususnya di bidang Ketenagakerjaan, sehingga dengan mengerti dan memahami peraturan tersebut maka akan dapat menciptakan suatu keharmonisan suatu hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.

Kesejahteraan pekerja merupakan satu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan pekerja yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar

hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja pekerja di perusahaan sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Keberadaan serikat pekerja di perusahaan sering kali dipersepsikan negatif oleh manajemen perusahaan sebagai awal timbulnya permasalahan di perusahaan. Persepsi yang tidak tepat mengenai Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha, sering kali muncul ke permukaan seakan-akan bahwa kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha berada pada posisi yang bertentangan sehingga menimbulkan konfrontasional. Tetapi sesungguhnya kedua kepentingan tersebut merupakan kepentingan yang saling berkaitan dengan interdependensi yang tinggi. Keberadaan serikat pekerja di perusahaan justru dapat membantu pengusaha dalam pengambilan kebijakan demi terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Hubungan Kemitraan yaitu suatu hubungan yang terjalin erat dan harmonis antara pekerja dan pengusaha di perusahaan yang dilandasi dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila, sehingga diharapkan akan terwujud ketenangan kerja dan ketenangan usaha yang selanjutnya dapat menciptakan hubungan kemitraan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha (E, 2016).

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa advokasi pelaksanaan Undang- Undang No.21 Tahun 2000, dibutuhkan peranan serikat pekerja yang cukup signifikan di dalam mengadvokasi pekerja dan pengusaha untuk memahami peraturan perundangan di bidang Ketenagakerjaan dengan baik, advokasi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, advokasi untuk menyadari pentingnya keberadaan serikat pekerja dan advokasi untuk menciptakan hubungan kemitraan yang harmonis. Serikat pekerja sebagai wakil pekerja sangat berpengaruh terhadap kesuksesan terjadinya

Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis. Selain itu peranan pemerintah juga sangat berpengaruh terhadap terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis dalam arti kata pemerintah yang diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai pembina pekerja dan serikat pekerja. Advokasi pelaksanaan Undang- Undang No.21 Tahun 2000 juga menjadi kewajiban Disnaker untuk lebih efektif didalam melakukan advokasi untuk pemahaman peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan sehingga serikat pekerja, pengusaha dan pekerja bisa sadar hukum dan melaksanakan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 dengan baik dan benar. Advokasi pelaksanaan Undang-Undnag No.21 Tahun 2000 juga menjadi kewajiban dari perusahaan, dalam arti kata perusahaan bisa menerima keberadaan serikat pekerja di lingkungan perusahaan, melibatkan serikat pekerja di dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Dalam hubungan industrial terdapat 2 (dua) azas yaitu:

- a. *Equality before the law*, yaitu bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang sama didepan hukum yang berarti walaupun secara kedudukan pengusaha lebih tinggi dari pekerja tetapi secara hukum kedudukannya adalah sama.
- b. *Equality and equity*, yaitu hubungan industrial dapat tercipta bila dilandasi asas kesetaraan dan keadilan, kesetaraan disini berarti kedudukan yang setara antar pengusaha dan pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dan keadilan dalam hal pengaturan dan pelaksanaan hak dan kewajiban.

Ada beberapa prinsip kemitraan dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja yaitu:

1. *Partner in Production*, dimana pengusaha menyediakan lahan fasilitas, material dan modal sedangkan pekerja menyediakan pikiran dan tenaga untuk berproduksi,

prinsip kemitraan ini biasanya dapat dilakukan dengan baik,

2. *Partner is Responsibility* yaitu pengusaha maupun pekerja memiliki tanggung jawab untuk merealisasikan tujuan bersama seperti perusahaan yang tumbuh dan berkembang serta meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Secara umum prinsip ini dapat dilaksanakan oleh kedua belah pihak walaupun juga tidak sedikit melaksanakannya.
3. *Partner in Benefit* adalah kedua belah pihak berhasil melaksanakan kemitraan baik dalam produksi maupun tanggung jawab sehingga tercapai tujuannya, maka *partnership* berikutnya adalah bagi hasil atas *benefit* dan keuntungan yang telah dicapai secara adil.

Dalam hubungan industrial pemerintah memiliki peran dan fungsi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran Undang-Undang. Pengusaha mempunyai peran dan fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan sedangkan pekerja memiliki peran dan fungsi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kewajiban, menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahlian, ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan

Hubungan industrial dilakukan dengan sarana melalui serikat pekerja baik di tingkat perusahaan maupun nasional, organisasi pengusaha, Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, LKS Tripartit, peraturan perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perundang-Undangan dibidang Ketenagakerjaan dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).



BAB 2

PERANAN ADVOKASI SERIKAT PEKERJA

A. Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 untuk Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa terciptanya hubungan industrial yang harmonis, sangat dibutuhkan peranan advokasi pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 dengan tujuan advokasi ini memberikan *transfer knowledge* kepada pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yaitu pengusaha, serikat pekerja, pekerja dan pemerintah. Advokasi dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan pendampingan, pemahaman, pelatihan, *focus group discussion*, seminar, workshop dan lain sebagainya. Yang menjadi dasar hukum serikat pekerja melakukan advokasi pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 diatur di dalam Pasal 4 (2) Undang-Undang No.21 Tahun 2000 yang menyebutkan serikat pekerja mempunyai fungsi : (1) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; (2) sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; (3) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (4) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, sebagai perencana, pelaksana,

dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan (5) sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. (Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja, Asa Mandiri : 2010).

Serikat pekerja memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi peserta. Untuk mencapai tujuan tersebut maka advokasi pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 oleh serikat pekerja sangat dibutuhkan di dalam melakukan advokasi terhadap fungsi :

1. Advokasi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan.
2. Advokasi sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan.
3. Advokasi sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Advokasi sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
6. Advokasi sebagai pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan (pasal 4 Undang-Undang No.21 Tahun 2000).

B. Advokasi dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam pasal 116 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu : perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat

buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Di dalam pasal 124 (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa PKB paling sedikit memuat :

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, dan
4. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Dengan mempertimbangkan isi PKB seperti yang diatur dalam pasal 124 maka pekerja membutuhkan advokasi dari serikat pekerja karena pekerja merasa belum memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik untuk membuat PKB yang dapat mengakomodir semua kepentingan pekerja khususnya tentang hak dan kewajiban pekerja. Dengan adanya advokasi yang dilakukan oleh serikat pekerja dalam pembuatan PKB ini diharapkan hak dan kewajiban pekerja seimbang dengan hak dan kewajiban pengusaha (*win-win solution*). Di dalam proses pembuatan PKB sering terjadi tarik ulur kepentingan antara pengusaha dengan pekerja bahkan tidak terjadi kesepakatan (*death lock*) (Lis Julianti, 2015) .

C. Advokasi Wakil Pekerja dalam Lembaga Kerja Sama Dibidang Ketenagakerjaan

1. Advokasi Wakil Pekerja dalam Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga Kerjasama Bipartit diatur didalam pasal 106 (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 : susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh

yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit merupakan lembaga yang berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai ketenagakerjaan di perusahaan diatur dalam pasal 106 (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Begitu pentingnya komunikasi antar pekerja dan perusahaan maka pekerja menganggap penting adanya advokasi dari serikat pekerja untuk mendampingi pekerja di dalam menyuarakan kepentingan-kepentingan pekerja ke perusahaan dan sebaliknya dianggap penting advokasi dari serikat pekerja untuk menyampaikan keinginan-keinginan perusahaan kepada pekerja. Dalam LKS Bipartit ini advokasi pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 lebih banyak berperan ketika terjadi perselisihan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Dalam konsep hubungan industrial Pancasila bila terjadi perselisihan industrial diharapkan bisa diselesaikan di tingkat Bipartit dengan cara musyawarah mencapai mufakat. Peran advokasi serikat pekerja menjadi sangat penting untuk mencairkan suasana sehingga dapat terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak didalam penyelesaian perselisihan industrial ini.

2. Advokasi Wakil Pekerja Dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga Kerjasama Tripartit diatur didalam pasal 107 (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh dimana LKS Tripartit mempunyai fungsi yang diatur dalam pasal 107 (1) yaitu memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam (2) lembaga kerjasama tripartit terdiri dari :

- a. lembaga kerjasama nasional, provinsi, dan kabupaten/kota
- b. lembaga kerjasama tripartit sektoral nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

Peran serikat pekerja di LKS Tripartit lebih luas dibandingkan peran serikat pekerja di LKS Bipartit dalam arti kata serikat pekerja dilibatkan dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan baik di tingkat nasional, provinsi, sektoral nasional dan kabupaten-kota. Oleh karena itu peran advokasi serikat pekerja dalam pelaksanaan Undang- Undang No.21 Tahun 2000 sangat penting sekali karena akan mengakomodir kepentingan pekerja di tingkat nasional maupun sektoral. Peran pemerintah dalam LKS Tripartit ini adalah sebagai pengambil keputusan dan melakukan advokasi pelaksanaan keputusan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan kepada serikat pekerja, pengusaha dan pekerja.

D. Advokasi sebagai Sarana Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan Sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana, yang diatur dalam pasal 103 Undang-Undang No.13 Tahun 2003:

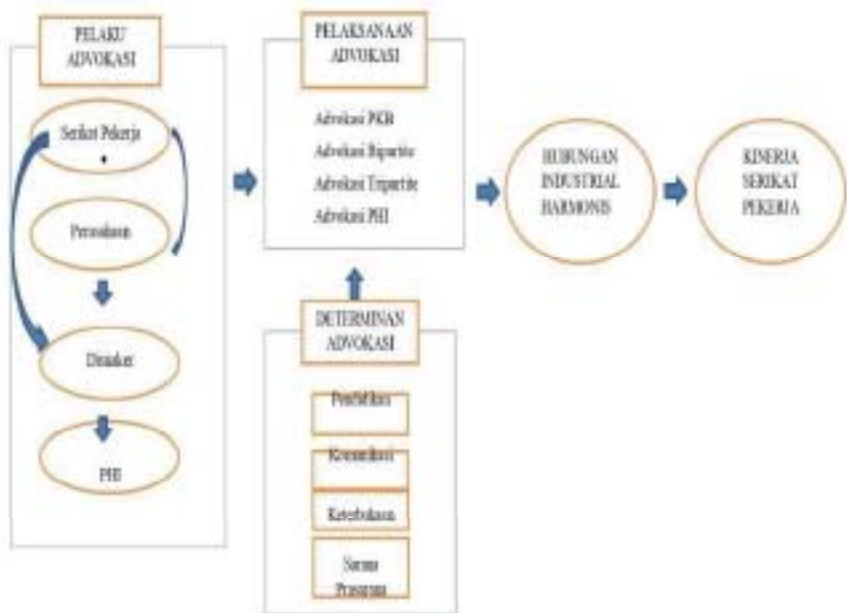
- a. serikat pekerja/serikat buruh
- b. organisasi pengusaha
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit
- e. Peraturan Perusahaan
- f. Perjanjian Kerja Bersama
- g. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan
- h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Advokasi pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 dilaksanakan oleh serikat pekerja, perusahaan dan pemerintah. Dalam hubungan industrial pemerintah memiliki peran dan fungsi advokasi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran Undang-Undang. Pengusaha mempunyai peran dan fungsi advokasi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Sedangkan serikat pekerja memiliki peran dan fungsi advokasi untuk mendampingi pekerja melaksanakan pekerjaan sesuai pekerjaan, menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahlian, ikut memajukan perusahaan, memperjuangkan kesejahteraan, pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Peran advokasi serikat pekerja sangat dibutuhkan untuk memberikan proses edukasi kepada pekerja agar memahami dan mentaati dengan baik dan benar apa yang telah dibuat didalam perjanjian kerja bersama, karena perjanjian kerja bersama ini menjadi landasan hukum yang akan mengatur semua hak dan kewajiban pekerja maupun perusahaan. Advokasi serikat pekerja dalam pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 juga sangat dibutuhkan ketika terjadi ketidaksesuaian pendapat antara pekerja dengan perusahaan yang menyebabkan timbulnya perselisihan industrial maka serikat pekerja diharapkan dapat menjadi mediator yang baik dalam advokasi kepada pekerja dan perusahaan. Diharapkan penyelesaian perselisihan industrial dapat diselesaikan di tingkat Bipartit, tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan penyelesaian antara pekerja dan perusahaan, maka bila pekerja menghendaki mogok kerja diharapkan advokasi serikat pekerja kepada pekerja untuk dapat melakukan aksi unjuk rasa atau demo sesuai yang diatur didalam Undang-

Undang No.21 Tahun 2000. Advokasi serikat pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, serikat pekerja perlu mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi tuntutan pekerja, dalam arti kata serikat pekerja perlu memberikan advokasi kepada pekerja agar pekerja juga dapat memahami kemampuan perusahaan dalam memenuhi tuntutan pekerja, demikian juga serikat pekerja perlu memberikan advokasi kepada manajemen untuk menghargai kinerja pekerja yang sudah diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerja bukan semata-mata sebagai faktor produksi, tetapi pekerja adalah aset perusahaan yang sangat berharga dan perlu di jaga agar pekerja tetap memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Sehingga hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan menjadi seimbang didalam perjanjian kerja bersama, dan masing-masing pihak patuh dan taat untuk melaksanakan perjanjian kerja bersama secara baik dan benar. Disini perlu peran pemerintah dalam advokasi pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 untuk mengawal dan mengawasi pekerja dan perusahaan dalam menjalankan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 ini dengan baik dan benar. Peran advokasi pemerintah yang tidak berpihak pada salah satu pihak yaitu pekerja dan perusahaan, menjadi indikator untuk ikut mensukseskan pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000, pemerintah diharapkan sebagai lembaga yang dapat memberikan pelayanan, perlindungan dan kenyamanan kepada pekerja dan perusahaan didalam memenuhi kebutuhan pekerja dan perusahaan. Peran advokasi pemerintah dalam pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 kepada pekerja dan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja pekerja dan kinerja perusahaan.


Bila kondisi yang disebutkan diatas terjadi maka akan tercipta hubungan industrial yang harmonis. Dengan hubungan industrial yang harmonis ini maka akan meningkatkan kinerja pekerja, perusahaan dan serikat pekerja.

Model Determinal Advokasi Pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000 Untuk menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur dapat di lihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 untuk Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur

BAGIAN KEDUA
**UJI COBA MODEL DETERMINAN
ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG
UNDANG NO. 21 TAHUN 2000
UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA
SERIKAT PEKERJA**



BAB 3

UJI COBA MODEL PEMBUATAN PEMBAHARUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) PADA PENGURUS UNIT KERJA SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (PUK SPAI FSPMI) "X"

A. Permasalahan

PUK SPAI FSPMI "X" dicatatkan ke Disnaker kota surabaya. Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan "X" dengan Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Periode 2016 sampai 2018 telah berakhir, maka berdasarkan KEP-48/Men/IV/2004 tanggal 8 April 2004 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) serta pembuatan dan pendaftaran PKB, PUK SPAI FSPMI "X" mempunyai hak untuk mengajukan pembaharuan PKB. Ada beberapa hal yang dipandang perlu direvisi didalam pembaharuan PKB periode 2018 - 2020 karena didalam PKB yang lama belum diatur tentang usia pensiun. Menurut UNDANG UNDANG No. 13 tahun 2003 pasal 154 butir c menyebutkan pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, dengan dalih UNDANG UNDANG No. 13 tahun 2003 ini maka PUK SPAI FSPMI "X" mengajukan draft pembaharuan PKB mencantumkan usia

pensiun dan struktur skala upah yang selama ini belum diatur didalam PKB yang lama. PUK SPAI FSPMI “X” mendapat keluhan dari banyak pekerja yang menuntut agar pekerja/buruh yang telah berusia 57 tahun mendapatkan hak pensiun. Dasar hukum yang digunakan oleh pekerja usia pensiun yaitu: berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Bahwa per Januari 2019 usia pensiun pada program jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan menjadi 57 Tahun. Selanjutnya usia pensiun akan bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun. Saat ini di perusahaan “ X “ banyak pekerja/buruh yang telah berusia 57 tahun lebih dengan masa kerja yang sudah melebihi 25 tahun, sehingga pekerja/buruh membutuhkan diberlakukannya pensiun dengan usia pensiun yang pasti. PUK SPAI FSPMI “X” membutuhkan pendampingan advokasi dalam pembuatan draft PKB dan pengajuan pembaharuan PKB. Oleh karena itu Perjuangan Serikat Pekerja determinan Advokasi pelaksanaan UNDANG UNDANG No. 21 Tahun 2000 untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja serikat pekerja di Jawa Timur dapat dilakukan pada PUK SPAI FSPMI “X” dalam bentuk pendampingan advokasi pembuatan draft PKB, pengajuan pembaharuan PKB sampai dengan dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya.

B. Analisis Data

Pada tanggal 24 Juli 2018 telah diadakan perundingan bertempat di perusahaan “ X “ yang beralamat dijalan Bulak Rukem Timur I/162 Surabaya antara Serikat Pekerja PUK SPAI FSPMI “X” dengan pimpinan perusahaan “ X “ / Kuasa Hukum yang mewakili, yaitu tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai berikut:

1. Bahwa menurut pekerja/buruh PUK SPAI FSPMI “X” perlu adanya adendum (Tanggal 24 Juli 2018) mulai

- berunding dengan perusahaan dan perusahaan mau berunding dan menampung pendapat pekerja).
2. Bahwa perlu dibuat adanya Tata Tertib Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) supaya pembahasan mengenai materi-materi yang ada draft Perjanjian Kerja Bersama yang disampaikan oleh Serikat Pekerja SPAI FSPMI yang ada di Perusahaan "X" agar pembuatan PKB baru bisa berjalan dengan lancar.
 3. Bahwa draft PKB dari PUK SPAI FSPMI "X" sudah disampaikan ke perusahaan "X" "X"
 4. Bahwa draft PKB yang sudah disampaikan belum ada tanggapan dari pihak Perusahaan Enam Jaya.
 5. Bahwa konsultan hukum Perusahaan "X" seakan-akan mengulur waktu dalam pembahasan adendum Perjanjian Kerja Bersama (PKB) baru.
 6. Bahwa adendum Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu sangat penting bagi pekerja/buruh "X" agar ada kepastian aturan yang belum ada di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan "X".
 7. Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan "X" Dengan Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Percetakan "X" pasal 43 apabila ada hal-hal yang belum diatur atau tercantum didalam Perjanjian Kerja Bersama ini, maka akan diatur dikemudian hari dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 8. Bahwa Pendapat Pekerja di Perusahaan "X" belum diatur di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perlu adanya penetapan usia pensiun.
 9. Bahwa skala upah bagi Pekerja perlu adanya penambahan.
 10. Uang makan bagi pekerja yang diberikan hanya sebagian saja (tidak semua diberikan uang makan).

Adapun Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama diatur didalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 116-135 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.48/MEN/IV/2004 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Adapun Perjuangan Serikat Pekerja dilakukan sebagaimana kronologi perselisihan kepentingan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama antara PUK SPAI FSPMI " X " dan Pimpinan perusahaan " X " :

1. Bahwa perlu adanya pembahasan dan penyusunan PKB baru mengingat PKB lama telah habis masa berlakunya pada tanggal 10 Agustus 2018.
2. Bahwa tata tertib perundingan PKB baru " X " dan draft PKB baru dari PUK SPAI FSPMI " X " telah disampaikan kepada pihak perusahaan PT. " X ".
3. Bahwa draft PKB baru yang sudah disampaikan belum ada tanggapan dari pihak Perusahaan " X ".
4. Bahwa pada tanggal 24 Juli 2018 telah dilakukan perundingan PKB baru " X " bertempat di Perusahaan " X " yang beralamat di Surabaya antara serikat pekerja/ serikat buruh PUK SPAI FSPMI " X " dengan pimpinan perusahaan " X " yang diwakili oleh kuasa hukumnya. Adapun risalah perundingan sebagai berikut :
 - Bahwa menurut pekerja/buruh SPAI FSPMI Perusahaan " X " perlu adanya adendum (mulai berunding dengan perusahaan dan perusahaan mau berunding dan menampung pendapat pekerja).
 - Bahwa perlu dibuat adanya tata tertib Pembuatan PKB agar pembuatan PKB baru bisa berjalan lancar.
 - Bahwa draft PKB dari PUK SPAI FSPMI " X " sudah disampaikan ke Perusahaan " X ".

dalam Perjuangan Membela Hak-Hak Pekerja/Buruh

- Bahwa draft PKB yang sudah disampaikan belum ada tanggapan dari pihak Perusahaan “ X “.
- Bahwa konsultan hukum Perusahaan “ X “ seakan-akan mengulur-ulur waktu dalam pembahasan adendum PKB baru.
- Bahwa sesuai dengan PKB Perusahaan “ X “ dengan SPAI FSPMI “ X “ pasal 43 : apabila ada hal-hal yang belum diatur atau tercantum dalam PKB ini, maka akan diatur dikemudian hari dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- Bahwa pendapat pekerja di Perusahaan “ X “ belum diatur di PKB perlu adanya penetapan **USIA PENSUN**, diusulkan batas usia pensiun pekerja/buruh Perusahaan “ X “ untuk buruh laki-laki 57 tahun dan untuk pekerja/buruh perempuan 55 tahun.
- Bahwa skala upah bagi pekerja perlu adanya penambahan.
- Uang makan bagi pekerja yang diberikan hanya sebagian saja yaitu kepada karyawan tetap, diusulkan uang makan per hari sebesar Rp.5.000.

Advokasi terus dilakukan untuk mengedukasi PUK SPAI FSPMI “ X “ agar meningkatkan pemahaman Undang-Undang ketenagakerjaan yang masih berlaku. Selanjutnya dilakukan perundingan berturut-turut 4 kali antara Perusahaan “ X “ dengan PUK SPAI FSPMI “ X “ selama kurun waktu 2 bulan yaitu Agustus-September 2018 dengan hasil **TIDAK ADA KESEPAKATAN**.

Setiap kali perundingan untuk membahas pembaharuan PKB selalu tidak ada titik temu (tidak ada kesepakatan) dan pihak Perusahaan “ X “ terkesan mengulur-ulur waktu dalam pembahasan PKB baru, sehingga PUK SPAI FSPMI “ X “ mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Dari hasil Perjuangan Serikat Pekerja diatas dapat diketahui bahwa belum ada kesepakatan antara Perusahaan " X " dengan PUK SPAI FSPMI " X " dalam hal penetapan usia pensiun, struktur dan skala upah dan uang makan. Hal ini karena perusahaan menilai upah yang diberikan kepada pekerja/buruh sudah memenuhi UMK, dianggap upah yang diberikan sudah cukup besar dan memberatkan Perusahaan " X ". Tentang usia pensiun masih akan dipertimbangkan dan dirundingkan kembali dengan serikat pekerja. Perjuangan Serikat Pekerja serikat pekerja dalam bipartite ini sudah sesuai dengan model determinan advokasi pelaksanaan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja serikat pekerja di Jawa Timur, untuk determinasi advokasi : pendidikan, keterbukaan dan sarana prasarana. Disini jelas Perusahaan " X " kurang terbuka untuk menerima draft PKB yang menetapkan usia pensiun. Ada kecenderungan perusahaan enggan untuk membayar uang pensiun pekerja/buruh, perusahaan kurang terbuka untuk menyampaikan alasan kemampuan finansial perusahaan untuk membayar uang pensiun bagi pekerja yang sudah masuk masa pensiun. Bila ada keterbukaan dari Perusahaan " X " untuk berkomunikasi yang baik maka dapat meminimalisir penolakan dari serikat pekerja/serikat buruh sehingga buruh dapat memahami kesulitan perusahaan dan tidak memaksakan kehendak sepihak. Faktor yang mempengaruhi terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis yaitu :

1. Pemahaman peraturan perundangan dibidang Ketenagakerjaan.
2. Kesejahteraan pekerja.
3. Keberadaan serikat pekerja.
4. Hubungan Kemitraan.

Pemahaman peraturan perundangan di bidang Ketenagakerjaan merupakan hal yang harus dimengerti dan

pendalaman akan suatu produk hukum khususnya dibidang Ketenagakerjaan, sehingga dengan mengerti dan memahami peraturan tersebut maka akan dapat menciptakan suatu keharmonisan suatu hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha. Kesejahteraan pekerja merupakan satu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan pekerja yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja pekerja di perusahaan sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Keberadaan serikat pekerja di perusahaan sering kali dipersepsikan negatif oleh manajemen perusahaan sebagai awal timbulnya permasalahan di perusahaan. Persepsi yang tidak tepat mengenai Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha, sering kali muncul ke permukaan seakan-akan bahwa kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha berada pada posisi yang bertentangan sehingga menimbulkan konfrontasional. Tetapi sesungguhnya kedua kepentingan tersebut merupakan kepentingan yang saling berkaitan dengan interdependensi yang tinggi. Keberadaan serikat pekerja di perusahaan justru dapat membantu pengusaha dalam pengambilan kebijakan demi terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Hubungan Kemitraan yaitu suatu hubungan yang terjalin erat dan harmonis antara pekerja dan pengusaha diperusahaan yang dilandasi dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila, sehingga diharapkan akan terwujud ketenangan kerja dan ketenangan usaha yang selanjutnya dapat menciptakan hubungan kemitraan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Setelah dilakukan upaya secara maksimal untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah mencapai mufakat di dalam perusahaan namun

tidak ada kesepakatan antara Perusahaan “ X ” dengan PUK SPAI FSPMI “ X ” maka PUK SPAI FSPMI “ X ” pada bulan Januari 2019 mengajukan permohonan pencatatan perselisihan kepentingan ke Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Sejak february 2019 Perjuangan Serikat Pekerja lebih banyak dilakukan dengan memberikan advokasi kepada serikat pekerja untuk menambah pengetahuan didalam membuat draft pembaharuan PKB khususnya tentang **usia pensiun, struktur dan skala upah, uang makan.**



Gambar 2: Perjuangan Serikat Pekerja Advokasi Pembuatan Pembaharuan PKB di PUK SPAI FSPMI “ X ”

Disnaker Kota Surabaya melakukan panggilan pertama dan kedua kepada pimpinan Perusahaan “ X ” dan PUK SPAI FSPMI “ X ”, untuk menghadap mediator Hubungan Industrial Disnaker kota Surabaya. Advokasi Perjuangan Serikat Pekerja Serikat pekerja dilakukan dengan menghadap Kabid Hubungan Industrial, Persyaratan Kerja dan Jaminan

Sosial Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya sebelum PUK SPAI FSPMI “ X “ dan pengusaha menghadiri undangan Disnaker Kota Surabaya. Agar diperoleh informasi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan didalam memberikan advokasi kepada PUK SPAI FSPMI “ X “, diharapkan perundingan nantinya dapat berjalan dengan lancar.

Hasil perundingan berdasarkan ketentuan pasal 4 ayat 3 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menawarkan untuk memilih penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase dan ternyata PUK SPAI FSPMI “ X “ dalam hal ini diwakili oleh sekretaris : Slamet Susanto dan Perusahaan “ X “ diwakili oleh Kuasa hukum perusahaan : Nur Winarko memilih opsi yaitu **tidak memilih penyelesaian melalui konsoliasi/arbitrase.**

Disnaker Kota Surabaya melakukan panggilan ketiga kepada pimpinan Perusahaan “ X “ dan PUK SPAI FSPMI “ X “, untuk menghadap mediator Hubungan Industrial Perjuangan Serikat Pekerja dilakukan dengan melakukan pendampingan pada saat mediasi di Disnaker Kota Surabaya. Ternyata kedua belah pihak baik perusahaan dan serikat pekerja tidak terjadi kesepakatan maka pada bulan Mei Disnaker Kota Surabaya mengeluarkan anjuran mediator. Adapun isi anjuran yang perlu digaris bawahi yaitu:

Keterangan dari pihak perusahaan :

1. Bahwa hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan PUK SPAI FSPMI “ X “ berjalan harmonis dalam kemitraan kerja.
2. Bahwa oleh karena PKB tahun 2016-2018 yang dibuat antara Perusahaan “ X “ dengan PUK SPAI FSPMI “X” masih relevan bagi pihak perusahaan maupun pihak pekerja dan sesuai/tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, maka

perusahaan menganggap tidak perlu adanya perubahan isi pasal PKB untuk PKB periode selanjutnya (2018-2020).

3. Bahwa oleh karena PKB periode tahun 2016-2018 telah berakhir dan belum ada titik temu dalam perundingan bipartite tentang isi pasal PKB selanjutnya periode (tahun 2018-2020), maka menurut ketentuan pasal 123 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB periode tahun 2016-2018 masih berlaku.
4. Bahwa pendirian akhir Perusahaan " X " menyatakan tidak menyetujui permohonan perubahan isi pasal dalam PKB periode tahun 2016/2018 yang diajukan oleh PUK SPAI FSPMI " X ", dikarenakan isi PKB 2016-2018 masih relevan dan telah sesuai dengan ketentuan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Keterangan dari pihak pekerja

1. Bahwa telah dilakukan perundingan selama 6 kali dalam kurun waktu Juli 2018 sampai dengan September 2018, selalu tidak ada kesepakatan dan pihak Perusahaan " X " terkesan mengulur-ulur waktu dalam pembahasan PKB baru, sehingga PUK SPAI FSPMI " X " mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
2. Bahwa dalam pembaharuan PKB perlu adanya pasal yang mengatur tentang :
 - a. Batas usia pensiun pekerja/buruh " X " untuk pekerja laki-laki 57 Tahun dan pekerja perempuan 55 Tahun.
 - b. Struktur dan skala upah dan pekerja/buruh " X "
 - c. Ijin tidak masuk kerja dengan tetap mendapatkan upah guna melaksanakan kegiatan organisasi serikat pekerja/buruh.
 - d. Uang makan perhari sebesar Rp.5.000,-

Pendapat Mediator Hubungan Industrial dan Pertimbangan Hukum

1. Bahwa dalam pembaharuan PKB, PUK SPAI FSPMI “ X “ Menghendaki adanya perubahan isi PKB tentang pasal yang mengatur tentang batas usia pensiun, struktur dan skala upah, dispensasi bagi pekerja yang ijin tidak masuk kerja dengan tetap mendapatkan upah guna menjalankan kegiatan organisasi dan uang makan.
2. Bahwa terkait dengan batas usia pensiun pekerja/buruh mediator berpendapat bahwa dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menentukan batas usia pensiun bagi pekerja/buruh, namun demikian jika memperhatikan ketentuan pasal 154 huruf c Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka batas usia pensiun bagi pekerja/buruh di perusahaan disesuaikan dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
3. Bahwa terkait dengan pengaturan struktur skala upah mediator berpendapat bahwa berdasarkan pasal 92 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo pasal 14 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 pada intinya menyatakan pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Dengan demikian penyusunan struktur dan skala upah merupakan kewenangan pengusaha.
4. Bahwa terkait dengan pemberian dispensasi bagi pekerja untuk menjalankan kegiatan organisasi, mediator berpendapat bahwa Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pasal 29 pada intinya pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/ yang diatur dalam PKB.

5. Dalam pembahasan terkait usia pensiun, struktur dan skala upah, pemberian ijin dari perusahaan dalam kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dan uang makan tetap tidak menemui kesepakatan.
6. Bahwa menurut keterangan perusahaan permohonan perubahan isi pasal dalam PKB periode tahun 2016/2018 yang diajukan oleh PUK SPAI FSPMI “ X “, dikarenakan isi PKB 2016-2018 masih relevan dan telah sesuai dengan ketentuan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku, maka perusahaan menganggap tidak perlu ada perubahan isi pasal PKB untuk PKB periode selanjutnya (2016-2018).
7. Bahwa ketentuan pasal 123 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pada intinya menyatakan, masa berlakunya PKB paling lama 2 Tahun dan PKB sebagaimana dimaksud dapat diperpanjang paling lama 1 Tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja, dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan maka PKB yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 Tahun. Selanjutnya mediator menganjurkan :
 - a. Agar pihak perusahaan “ X “ dan PUK SPAI FSPMI “ X “ tetap melaksanakan PKB “ X “ periode 2016-2018 paling lama 1 tahun terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2018 dengan ketentuan wajib didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - b. Agar pihak perusahaan “ X “ dan PUK SPAI FSPMI “ X “ tetap melanjutkan perundingan untuk penyusunan PKB baru



Gambar 3: Perjuangan Serikat Pekerja, Penerimaan Anjuran Advokasi Disnaker Kota Surabaya

Dari anjuran Disnaker Kota Surabaya, Perjuangan Serikat Pekerja dilakukan dengan melakukan pendampingan kepada PUK SPAI FSPMI “ X ” untuk melakukan perundingan dengan perusahaan “ X ” agar anjuran Disnaker dapat dilaksanakan dengan baik dan benar oleh perusahaan “ X ” maupun PUK SPAI FSPMI “ X ”. Selanjutnya pendampingan terus dilakukan ke Disnaker kota Surabaya , Namun sebelum dilakukan perundingan dengan perusahaan, PUK SPAI FSPMI “ X ” melakukan aksi unjuk rasa damai dengan maksud mempressing perusahaan agar dapat kooperatif didalam perundingan untuk menindaklanjuti anjuran dari Disnaker Kota Surabaya. Aksi demo damai dilakukan berdasarkan hasil kesepakatan bersama dengan pengurus cabang SPAI FSPMI dan anggota SPAI FSPMI (menyampaikan pendapat dimuka umum) pada tanggal 26 - 28 Juni 2019.



Gambar 4: Perjuangan Serikat Pekerja, Advokasi Aksi Demo Damai di depan perusahaan “ X “

Setelah hasil dari aksi demo yang dilakukan PUK SPAI FSPMI “ X “ serta jajaran pimpinan cabang SPAI FSPMI Kota Surabaya dan anggota SPAI FSPMI Kota Surabaya dengan adanya pendampingan advokasi Perjuangan Serikat Pekerja maka PUK SPAI FSPMI “ X “ melakukan perundingan lagi secara bipartite pada 8 Juli, 20 Juli, dan 27 Agustus permohonan perundingan Bipartite. Akhirnya disepakati bahwa pihak perusahaan akan menambahkan pasal tentang usia pensiun pekerja. Bahwa terkait pasal usia pensiun akan dibahas (dirundingkan) 2 minggu yang akan datang, yaitu pada tanggal 30 Agustus, dengan hasil bahwa pimpinan perusahaan “ X “ bersepakat untuk mendaftarkan kembali Perjanjian Kerja Bersama (PKB) “ X “ periode 2019 - 2021 dengan mencantumkan pasal Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur tentang usia pensiun pekerja/buruh yang ada di perusahaan “ X “, dan akan di daftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Perjuangan Serikat Pekerja untuk pembaharuan PKB pada PUK SPAI FSPMI “ X “ dapat disimpulkan bahwa

telah terjadi kesepakatan dalam beberapa kali perundingan disebabkan karena :

Pendidikan; dengan Perjuangan Serikat Pekerja advokasi pembuatan draft pembaharuan PKB yang berimbang antara kepentingan pekerja/buruh dengan kepentingan pengusaha, pembuatan konsep yang jelas, memudahkan masing-masing pihak untuk memahami dan saling mengerti akan kepentingan pekerja/buruh dan perusahaan. Sehingga perusahaan sepakat untuk mencantumkan usia pensiun dalam PKB yang baru.

Komunikasi; dengan Perjuangan Serikat Pekerja advokasi pendampingan demo damai berhasil menyadarkan pengusaha untuk menerima tuntutan pekerja/buruh mendapatkan hak pensiun bagi pekerja yang telah memasuki usia pensiun. Demo damai yang dilakukan oleh pekerja/buruh secara prosedur.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan Advokasi perjuangan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh dalam pembaharuan PKB di PUK SPAI FSPMI “ X “, karena pengaruh Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur yaitu : Pendidikan, Komunikasi, dan Keterbukaan.



BAB 4

UJI COBA MODEL ADVOKASI PENGADUAN ATAS PELANGGARAN UPAH DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PENGURUS UNIT KERJA SERIKAT PEKERJA (PUK SP NIBA "Y")

A. Permasalahan

Advokasi perjuangan Serikat Pekerja kepada pengurus PUK SP NIBA "Y" Surabaya dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menyampaikan perihal pengaduan atas pelanggaran normatif ketenagakerjaan tentang upah yang dilakukan oleh perusahaan "Y". Advokasi dilakukan secara bipartite antara pengurus PUK SP NIBA-SPSI "Y" dengan pihak perusahaan, namun didalam perundingan bipartite tidak terjadi kesepakatan maka diperselihkan ke dinas tenaga kerja kota Surabaya. Selanjutnya disnaker kota Surabaya, menugaskan PPNS Disnakertrans Jatim melakukan pemanggilan kepada pengurus PUK SP NIBA "Y" dan Pengusaha

B. Analisis Data

Dari hasil pemeriksaan telah terjadi pelanggaran atas pembayaran upah dibawah UMK. Advokasi dilakukan secara intensif kepada pengusaha PT "Y" agar dapat

memahami dan melaksanakan dengan baik UNDANG UNDANG ketenagakerjaan. PPNS melakukan pemeriksaan ke PT "Y", adapun hasil pemeriksaan antara lain: 1) Bahwa PT "Y" Surabaya bergerak dibidang perhotelan. 2) Bahwa PT "Y" mempekerjakan karyawan dengan PKWT kepada 8 orang tenaga kerja, dan perjanjian pekerja lepas/ casual sejumlah 25 orang nama-nama terlampir. 3) Bahwa PT "Y" mempekerjakan karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejumlah 8 orang bagian Roomboy, Security, Reception, Outlet Cassier, Cost Control Dan pekerja lepas/ Casual pada bagian Doorman, Roomaid, Public Area, Roomboy, Health Center, Toilet Attandent, Laundry, Security, Pastry. 4) Bahwa pekerjaan yang tersebut pada point 3 diatas adalah pekerjaan yang dilaksanakan secara terus menerus tetapi bukanlah pekerjaan yang sifatnya sementara. 5) Bahwa perpanjangan PKWT kepada 8 orang tenaga kerja dilaksanakan lebih dari satu kali perpanjangan rata-rata sudah bekerja antara 3 s/d 4 tahun. 6) Bahwa pekerja lepas dilaksanakan secara terus menerus lebih dari satu tahun. Dasar hukum yang digunakan: 1) Bahwa sesuai pasal 59 ayat (2) perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. 2) Bahwa sesuai pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 berbunyi Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. 3) Bahwa sesuai pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 berbunyi Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (4), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Berdasarkan dasasr hukum tersebut, maka advokasi yang diberikan kepada pengurus PUK SP NIBA-SPSI "Y" yaitu: pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT "Y" tidak sesuai dengan pasal 59 ayat (2), ayat (4), ayat (7) Undang-Undang No.13 tahun 2003.

Oleh karena itu, PUK SP NIBA-SPSI “Y” bisa mengajukan permohonan kepada perusahaan agar nama-nama yang tercantum dalam PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Advokasi dilakukan sebanyak 2 kali dengan tujuan agar pengurus PUK SP NIBA-SPSI “Y” dapat memahami Undang-Undang ketenagakerjaan khususnya tentang PKWT dan PKWTT. Dengan dikeluarkan nota pemeriksaan dari PPNS Disnakertrans Jatim maka pendampingan advokasi dilakukan kepada pengurus PUK SP NIBA-SPSI “Y” untuk melakukan pendekatan kepada perusahaan agar melaksanakan nota dinas khusus dengan baik dan benar. Dengan komunikasi yang baik, kesadaran yang tinggi, keterbukaan dari pengurus PUK SP NIBA-SPSI “Y” dan PT. “Y” maka ada kesepakatan dari perusahaan untuk membayar gaji pegawai sesuai dengan UMK. Hal ini dibuktikan oleh PUK SP NIBA-SPSI “Y” melalui pembayaran gaji pegawai berikutnya. Setelah perusahaan melakukan pembayaran gaji sesuai dengan UMK maka dilakukan advokasi pencabutan pengaduan.



Gambar 5. Perjuangan Serikat Pekerja : Advokasi Penyelesaian Perselisihan Pelanggaran Upah Pada Karyawan PT “Y”

C. Sistem Penetapan Upah Di Indonesia

Upah merupakan salah satu sumber pendapatan bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan :

“(1) setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

(2) setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pengaturan upah dalam hukum positif diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pengaturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah berlaku lama, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia. Hal ini tercermin dari aspek sosiologis dan aspek yuridis yang ada. Dari aspek sosiologis, terlihat adanya demonstrasi para serikat pekerja setiap memperingati hari buruh sedunia yang jatuh setiap tanggal 1 Mei atau dikenal dengan Mayday, dimana para pekerja melalui serikat pekerja setiap tahun selalu menuntut upah layak, hapuskan politik

upah murah, hapuskan sistem kerja kontrak, sistem kerja alih daya (outsourcing), *invest in remakable*, dan ada juga tuntutan Serikat Pekerja untuk menginginkan menambah jumlah komponen hidup layak (KHL) dari 60 poin menjadi 84 poin kehidupan hidup layak (H.A. Azwar, "Harapan Buruh, Upah Minimum Rp. 3,7 Juta",. Setelah berlakunya Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 yang berlaku tanggal 23 Oktober 2015 harus sudah efektif untuk penentuan upah minimum tahun 2016 paling lambat ditetapkan 1 November 2015 di setiap provinsi. Peraturan Pemerintah tersebut mendapat kontroversi dari Serikat Pekerja dengan cara melakukan unjuk rasa besar-besaran tanggal 27 Oktober 2015 di Bundaran H.I dan Istana Merdeka. Presiden KPSI, Said Iqbal mengatakan :

"Penetapan upah berdasarkan laju inflasi ditambah dengan pertumbuhan ekonomi justru menuju kepada pemberian upah murah" (Anonim, "PP Soal Upah Terbit Gelombang Demo Buruh Hingga Desember".

Dilema pengupahan yang ada baik dari aspek sosiologis maupun yuridis tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus, oleh karena itu perlu dicarikan solusinya agar antara kepentingan pekerja dengan pengusaha dibidang pengupahan yang bertentangan dapat diminimalisir. Apabila dilema upah tersebut dibiarkan terus-menerus akan berakibat tidak kondusifnya Hubungan Industrial di Indonesia, dan tidak tercapainya tujuan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional.

Dari uraian tersebut diatas maka perlu dipahami tentang pengaturan upah dalam hukum positif Indonesia ditinjau dari prinsip keadilan, asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan, dan sistem penetapan upah di Indonesia sehingga akan diperoleh hasil analisis model pengupahan di Indonesia.

C.1 Pengaturan Upah Dalam Hukum Positif Indonesia Ditinjau dari Prinsip Keadilan

Menurut Maria Farida sebagaimana dikutip Sukamto Satoto, “pengaturan” dapat diartikan yaitu :

“proses pembentukan atau proses membentuk perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, peraturan negara, atau hukum tertulis baik ditingkat pusat, maupun ditingkat daerah”. (Maria Farida sebagaimana dikutip oleh Sukamto Satoto, 2014, Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara, cetakan kedua, Hanggar Keraton, Yogyakarta, hlm 2).

Sedangkan pengertian pengaturan upah adalah proses pembentukan peraturan perundang-undangan dan substansi peraturan perundang-undangan bidang pengupahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah, dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha. Sejak pembentukannya, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak diajukan hak uji materi ke Mahkamah Konstitusi oleh serikat pekerja atau serikat buruh.

Apabila di kaji dari sisi pengaturan mengenai pengupahan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan konsep upah minimum, konsep hidup layak, konsep perlindungan upah dan jaring pengaman upah. Dalam Undang-Undang itu, ketentuan upah minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan, padahal kemampuan dan kondisi perusahaan berbeda-beda mulai dari golongan perusahaan mikro, perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepatuhan perusahaan pada ketentuan upah minimum.

Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan bahwa:

“ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang”. (John Rawls, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo, 2006, *A Theory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 72)

Pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundang-undangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak, sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan. Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana telah diatur dalam pasal 88 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja outsourcing, pekerja harian, serta pekerja sektor informal yang rentan akan adanya pengangguran. Padahal, sesuai dengan ketentuan pasal 23 ayat (1) deklarasi universal hak asasi manusia dinyatakan bahwa : “setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran. Disamping itu ketentuan pasal 96 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur kadaluarsa penuntutan upah adalah 2 tahun. Pasal ini sudah di *judicial review* dengan keputusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUNDANG UNDANG-X/2013 sehingga pasal tersebut tidak mengikat lagi. Dari keputusan tersebut dapat diketahui bahwa keadilan lebih diutamakan dari kepastian hukum.

Kemudian terdapat pula uji materil ke Mahkamah Agung terhadap Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu perkara No.67 P/HUM/2015 dan Perkara No.69 P/HUM/2015. Dalam putusan nya hakim MA memutuskan bahwa permohonan pemohon “tidak dapat diterima” dengan alasan bahwa Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebagai dasar pengujian dari peraturan pemerintah No,78 Tahun 2015 sedang proses uji materil di Mahkamah Konstitusi dalam perkara No.99/PUNDANG UNDANG-XIV/2016 (Lihat Direktori Putusan Mahkamah Agung RI dalam Perkara No.67/P/HUM/2015 dan Perkara No.69 P/HUM/2015).

Berdasarkan pasal 55 Undang-Undang No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan bahwa :“Pengujian Peraturan Perundang-Undangan yang sedang dilakukan di Mahkamah Agung wajib dihentikan apabila Undang-Undang yang menjadi dasar pengujian peraturan tersebut dalam proses pengujian di Mahkamah Konstitusi sampai ada putusan Mahkamah Konstitusi”. Akhirnya pada tanggal 30 November 2016 perkara No.99/PUNDANG UNDANG-XIV/2016 diputus oleh hakim Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa “permohonan pemohon tidak dapat diterima” karena pemohon (konsultan hukum) tidaklah dikategorikan sebagai orang yang dirugikan oleh norma yang diuji. Akibat dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah selesai maka uji materil Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 ke Mahkamah Agung dapat saja diuji kembali oleh pemohon yang telah dirugikan oleh ketentuan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015.

Ketentuan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 mendapat tanggapan pro dan kontra dalam masyarakat. Tanggapan pro berasal dari pihak pengusaha sedangkan tanggapan kontra disampaikan oleh Konferderasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang dilakukan dengan demonstrasi

untuk menuntut agar Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 dicabut karena :

1. Pembentukan PP No.78 Tahun 2015 tidak melibatkan tripartit sehingga bertentangan dengan konvensi ILO No.144 Tahun 1976 dan ketentuan Undang-Undang No.11 Tahun 2012. (Timboel Siregar, "Tak Libatkan Pekerja, PP Pengupahan Langgar Konvensi ILO", Pemerintah seharusnya memperhatikan Konvensi ILO No.144 yang sudah diratifikasi dengan keputusan presiden No.26 Tahun 1990 serta ketentuan Pembentukan Perundang-undangan yang baik sebagaimana diatur oleh Pasal 5 Undang-Undang No.11 Tahun 2012, berarti pembentukan Peraturan Pemerintahan No.78 Tahun 2015 telah mengesampingkan "asas keterbukaan". Seperti yang telah diatur didalam Undang-Undang No.11 Tahun 2012.
2. Secara substansial Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 hanya mempertimbangkan laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi namun tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja per tahun dalam menetapkan upah minimum provinsi setiap tahunnya. Pasal 44 ayat (2) menyatakan bahwa formulasi upah minimum yaitu : $UM_n = UM_t + [UM_t \times (\text{inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)]$. Padahal ada provinsi tertentu yang tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi daerahnya lebih tinggi dari tingkat nasional sehingga hal ini tidak adil bagi daerah tertentu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.7 Tahun 2013 tentang upah minimum telah mencabut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum, pada pasal 1 ayat (1) mengatakan : "Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman". Ini berarti upah minimum sebagai jaring pengaman upah terdiri dari upah

pokok setelah ditambah dengan tunjangan tetap. Dengan demikian tunjangan disini tidak berfungsi sebagai komponen upah yang harus dilindungi. Padahal seharusnya antara upah pokok dengan komponen upah dipisahkan pengamanannya.

C.2 Asas-Asas Hukum Pengupahan yang Berkeadilan

Pembuat Undang-Undang memerlukan asas hukum sebagai pedoman membuat substansi Undang-Undang yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat hubungan industrial yaitu pekerja dan pengusaha. Adapun asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan adalah :

1. Korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum, substansi hukum dan penegakan hukum pengupahan. Moral tertinggi di Indonesia diukur dari penerapan nilai-nilai pancasila dalam hubungan industrial.
2. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir. Hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat setelah ada kesepakatan dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, yang menimbulkan hubungan kerja.
3. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas. Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Komponen upah akan menentukan perhitungan hak atau upah lainnya seperti upah lembur, uang pesangon, premi asuransi. Dengan demikian upah pokok harus memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan tunjangan berfungsi untuk : melengkapi upah pokok, penyemangat kerja, dan sebagai fungsi sosial yang menghargai jasa pekerja.
4. Tidak boleh ada diskriminasi upah.

Perbedaan upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama dilarang, karena diskriminasi upah menimbulkan rasa cemburu dan tidak harmonisnya hubungan industrial.

5. Pemberian upah harus manusiawi.

Untuk pemenuhan hak asasi manusia atas upah harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak, selain itu pembayaran upah harus tepat waktu seperti yang telah diperjanjikan.

6. Pemerintah harus melindungi upah pekerja.

Pemerintah sebagai pengayom masyarakat harus campur tangan melalui regulasi ataupun kebijakan yang sifatnya menghindari upah dibawah standar kebutuhan manusia. Negara memberikan diskresi untuk memilih mana kepentingan yang diakui sebagai hak dan mana yang tidak.

7. Keseimbangan.

Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak maka upah harus layak bagi pekerja dan layak bagi pengusaha. Sebaiknya diperhatikan pula kemampuan perusahaan dalam membayar upah pekerja karena keadaan perusahaan tidak sama ada perusahaan besar, sedang dan kecil. Selain itu kemampuan pekerja juga tidak sama ada pekerja yang memiliki keterampilan tinggi dan ada yang memiliki keterampilan rendah, pekerjaan dengan resiko tinggi dan pekerjaan dengan resiko rendah. Untuk pekerja kontrak dan *outsourcing* sebaiknya diberikan tunjangan fleksibel sebagai penjaga keseimbangan dari sistem yang lebih menguntungkan pengusaha, karena pekerja jenis ini memiliki resiko kerja yang tinggi setelah habis masa kontrak. Rumainur Usman mengatakan :

“gaji(upah) pekerja kontrak seperlunya lebih tinggi jika dibandingkan pekerja tetap yang menjalankan pekerjaan atau tugas yang sama disebuah syarikat (serikat). Jangka waktu maksimum yang ditetapkan iaitu (yaitu) hanya 5 hingga 8 tahun saja”. (Y, 2017).

8. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif.

Produktivitas kerja dapat diukur dari hasil pekerjaan, melebihi standar kerja, kelebihan jam kerja yang disebut lembur dan sebagainya.

9. Transparansi dalam manajemen pengupahan.

Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur dapat berakibat pekerja, maklum, ikhlas, dapat menerima upah yang diberikan oleh perusahaan.

10. Para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya merugikan pihak lawan di kenakan sanksi.

Sanksi ini dikenakan dalam bentuk denda, untuk menghindari kesewenang-wenangan pihak pengusaha, besar denda disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama. Sanksi hukum bagi pelanggar Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu berupa sanksi pidana dan sanksi administratif, sedangkan pelanggaran Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 hanya mengatur sanksi administrasi saja. Sebaiknya selain sanksi administratif juga ditetapkan pemenuhan kewajiban yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar ada efek jera bagi pelanggar.

11. Hak prioritas atas upah.

Apabila pengusaha mempunyai kreditur lebih dari 1 maka pekerja sebagai pemegang hak atas upah merupakan kreditur preference atau kreditur yang istimewa.

12. Perlindungan upah yang diberikan oleh perundang-undangan adalah perlindungan minimal atau terendah.
13. Memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat bagi *stakeholder* dalam pembuatan regulasi hukum ketenagakerjaan. *Stakeholder* terdiri dari pihak pekerja diwakili oleh serikat pekerja, pihak pengusaha yang diwakili organisasi pengusaha dan pemerintah. Prinsip ini diatur dalam konvensi ILO No.144 tentang Konsultasi Tripartite dan Undang-Undang No.11 Tahun 2012 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

Subjek hukum yang terlibat dalam hubungan industrial yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah seharusnya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Masing-masing sila dapat berfungsi sebagai pedoman bagi legislator, pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam penetapan dan penentuan upah minimum Kabupaten/ Kota.


Dari uraian tersebut diatas dan dari bab-bab sebelumnya maka di dalam sistem penetapan upah di Indonesia ada beberapa unsur-unsur yang terlibat di dalamnya yaitu antara lain :

1. Pemerintah.
2. Kemampuan perusahaan.
3. Keterampilan pekerja.
4. Dewan Pengupahan.
5. Perundingan.
6. Peraturan Pemerintah.
7. Perjanjian Kerja Bersama.
8. Kebutuhan hidup layak (KHL).
 - Produktivitas.
 - Pertumbuhan ekonomi.
 - Kondisi pasar kerja.

- Usaha tidak mampu.
9. Upah diatas upah minimum.
 10. Perlindungan pengupahan.
 11. Penangguhan.
 12. Pembinaan
 - Kontrol sosial.
 - Penegakan.
 13. Hubungan industrial : harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Keberhasilan penyelesaian pelanggaran atas upah disebabkan oleh adanya pendidikan yang cukup tinggi untuk memahami peraturan ketenagakerjaan, adanya komunikasi yang baik dan intensif, keterbukaan antara pengusaha dengan PUK SP NIBA-SPSI "Y", dan sarana prasarana yang mendukung, maka nota pemeriksaan dari Disnakertrans Jatim dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan Advokasi perjuangan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh dalam pelanggaran upah dan PKWT di PUK SP NIBA-SPSI "Y" karena pengaruh Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur yaitu : pendidikan yang cukup tinggi untuk memahami peraturan ketenagakerjaan, adanya komunikasi yang baik dan intensif, keterbukaan antara pengusaha dengan PUK SP NIBA-SPSI "Y", dan sarana prasarana yang mendukung, maka nota pemeriksaan dari Disnakertrans Jatim dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.



BAB 5

UJI COBA MODEL ADVOKASI PEMBAHARUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) BARU PADA PENGURUS UNIT KERJA SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (PUK SPAI FSPMI “Z”)

A. Permasalahan

PUK SPAI FSPMI “Z” sudah tercatat di Disnaker kota Surabaya. Jumlah anggota PUK SPAI FSPMI “Z” saat ini belum mencapai 20 % dari total karyawan. Sehingga ini yang menjadi kendala bagi PUK SPAI FSPMI “Z” untuk pembuatan dan pengajuan PKB baru ke CV “Z”. Adanya persoalan yang dihadapi oleh pekerja, sering kali tidak terjadi penyelesaian yang baik atau dengan kata lain banyak pekerja/buruh yang merasa dirugikan. Maka timbul keresahan di pekerja/buruh, membutuhkan adanya satu PKB yang dapat dijadikan dasar hukum untuk menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan. Perjuangan Serikat Pekerja Pembuatan dan Pengajuan PKB Baru SPAI FSPMI CV “Z” dilakukan sejak bulan Desember 2018 sampai dengan sekarang, masih dalam proses menanti kesepakatan dari Perusahaan untuk menyetujui pembuatan draf PKB SPAI FSPMI CV “Z” untuk didaftarkan ke Disnaker kota Surabaya.

B. Analisis Data

Langkah pertama yang dilakukan oleh Serikat Pekerja adalah menggunakan dasar hukum diadakannya/dibentuk PKB berdasarkan Undang-undang No 13 tahun 2003 pasal 116. Maka pada bulan desember telah diadakan perundingan secara Bipartite antara pimpinan CV "Z" dengan Pekerja/serikat pekerja Aneka Industri FSPMI CV "Z". Risalah perundingan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pendapat Perusahaan :

- Pihak Perusahaan menerima draf PKB dari pihak pekerja untuk dipelajari oleh Perusahaan

Pendapat Pekerja :

- Bahwa pekerja/karyawan/buruh dan Serikat Pekerja SPAI FSPMI CV "Z" mengajukan pembuatan PKB berdasarkan pasal 116 Undang Undang No 13 tagun 2003 tentang Ketenagaakerjaan dan tata tertib perundingan PKB.

Hasil perundingan Bipartite pertama dapat disimpulkan bahwa akan dilanjutkan dengan perundingan Bipartite kedua pada bulan Januari 2019. Perundingan Bipartite ke dua berjalan cukup ketat karena ada beberapa pasal dari draf PKB SPAI FSPMI CV "Z" yang tidak bisa disepakati oleh Perusahaan CV "Z".

Pendapat Perusahaan:

- Perusahaan tidak sepakat untuk beberapa pasal yaitu pasal 19, pasal 21 ayat 2 dan 3, pasal 23 serta pasal 24 ayat 3 dan 4.
- Alasan perusahaan keberatan karena Gaji Karyawan sudah UMK, sudah cukup dan perusahaan belum stabil.

Pendapat Serikat Pekerja :

- Pasal 19 bertujuan bagi karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan berupa bonus/kenaikan

gaji di luar gaji pokok; dan skala upah bertujuan memperhitungkan masa kerja karyawan.

- Pasal 21 ayat 1 itu hak Normatif pekerja
- Pasal 21 ayat 2 bertujuan untuk memotivasi pekerja
- Pasal 21 ayat 3 untuk peningkatan kesejahteraan, adapun alasan tambahan 5% berdasarkan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL), bahwa UMK masih dibawah KHL.
- Pasal 23 bertujuan karyawan semangat bekerja dan loyalitas meningkat, serta mengurangi karyawan yang mengundurkan diri.
- Pasal 24 ayat 3 bertujuan meringankan beban uang makan karyawan, selama ini belum pernah diberikan Perusahaan karyawan menilai kondisi keuangan Perusahaan cukup mampu membayar uang makan
- Pasal 2 ayat 4 bertujuan untuk memperjuangkan karyawan outsourcing agar mendapat upah yang jelas dengan dicantumkan perincian upah karyawan outsourcing struk gaji.

Pada perundingan Bipartite kedua tidak terjadi kesepakatan antara SPAI FSPMI CV "Z" dengan pihak perusahaan dan dilanjutkan dengan mencatatkan perselisihan ke Disnaker kota Surabaya. Selanjutnya Disnaker kota Surabaya melakukan pemanggilan dinas ke Pimpinan CV "Z" dan PUK SPAI FSPMI CV "Z".

Dari hasil perundingan bipartite di Disnaker kota Surabaya ada beberapa saran dari pihak Mediator yaitu antara lain:


1. Dibuat dulu Peraturan Perusahaan (PP) oleh perusahaan, karena PP sudah ada sejak tahun 2014.
2. Jumlah anggota Serikat Pekerja masih minim dari jumlah total seluruh karyawan, seharusnya minimal 51% dari total karyawan sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003.

3. Oleh karena itu sebaiknya PUK SPAI FSPMI CV "Z" melakukan pemungutan suara.
4. Perusahaan membuat PP tanpa sepengetahuan karyawan, langsung didaftarkan ke Disnaker.
5. Setelah PP didaftarkan maka 9 bulan berikutnya baru dapat diajukan draf PKB baru ke Disnaker Kota Surabaya.

C. Hasil Analisis

Sehubungan CV "Z" sudah melangkah lebih cepat dengan mendaftarkan PP ke Disnaker walaupun tanpa sepengetahuan PUK SPAI FSPMI CV "Z" Karena perusahaan menganggap pembuatan PP menjadi wewenang perusahaan. Celah hokum inilah yang dimanfaatkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pekerja mempunyai kewajiban untuk menerima dan melaksanakan PP dengan sebaik-baiknya. Pekerja tidak memiliki bargaining power yang kuat untuk mengajukan draf PKB baru ke CV "Z" karena ada sisi kelemahan yaitu jumlah anggota nya kurang dari 50%. Langkah yang dilakukan oleh PUK SPAI FSPMI CV "Z" untuk melakukan pemungutan suara adalah langkah yang cukup komunikatif dan terbuka dalam menjaring anggota-anggota baru sehingga diharapkan tercapai jumlah anggota PUK SPAI FSPMI CV "Z" bisa mencapai minimal 51 %. Untuk mengantisipasi atas ketidak sepakatan perusahaan pada draf PKB baru maka perlu dilakukan Advokasi pembahasan draf PKB baru SPAI FSPMI CV "Z" khususnya pasal 19, pasal 21 ayat 2 dan 3, pasal 23 dan pasal 24 ayat 3 dan 4. Melalui beberapa kali FGD berhasil dibuat PKB CV "Z" dengan Serikat Pekerja SPAI FSPMI CV "Z" periode 2019 sd 2021.

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi Draft PKB baru PUK SPAI FSPMI "Z" belum dapat diajukan karena belum memenuhi persyaratan pengajuan PKB Baru.sehingga harus menunggu 9 bulan lagi sejak pendaftaran PP CV "Z".



BAB 6

UJI COBA MODEL ADVOKASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN BIPARTITE PADA PT “W”

A. Permasalahan

SP RTMM - SPSI PT “W” telah dicatatkan di Disnaker Kota Surabaya. Pada bulan April 2019 karyawan PT “W” mengadukan keluhan kepada SP RTMM - SPSI PT “W” tentang adanya beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh PT “W” yaitu antara lain ada sebagian karyawan harian tetap yang belum mendapatkan Hak cuti haid diantaranya bagian QC, RD, U3, U4, kerja lembur di bagian IPAL pada hari minggu dianggap masuk kerja biasa, pemindahan bagian pekerjaan di unit 4 (Cutting ke giling broken) tidak mendapatkan penjelasan dari atasannya. Dan pemberian APD berupa jaket di Unit 4 (Mixer, Cutting, Packing Line 3). Dari keluhan karyawan SP RTMM - SPSI PT “W” mengajukan permohonan Bipartite ke Pimpinan Perusahaan PT “W”.

B. Analisis Data

Surat permohonan Bipartite yang diajukan oleh PUK SP RTMM - SPSI PT “W” ditindak lanjuti dengan rapat yang diadakan oleh manajemen PT “W” dengan serikat pekerja melalui Bipartite pertama. Permasalahan yang akan dirundingkan adalah sebagai berikut: 1). Terkait kerja lembur

bagian IPAL, 2). Pemandahan bagian pekerjaan di unit 4 (Cutting, ke giling broken), 3). Pemberian APD berupa jaket di unit 4 (Mixer, Cutting, Packing Line3), 4). Hak cuti yang belum diberikan. Alasan dari tuntutan pekerja yaitu

1. Terkait kerja lembur bagian IPAL. Pada hari minggu 19 mei 2019 bagian IPAL masuk kerja yang bertepatan dengan Hari Raya Waisak dan tidak dihitung lembur. Hari minggu dianggap masuk kerja seperti biasa. (terlampir Slip Gaji dari P. Isoni)
2. Pemandahan bagian pekerjaan di unit 4 (Cutting ke giling Broken). Pada tanggal 14 Juni 2019 ibu Martikani dan ibu Sumiati bagian unit 4 dipindah bagian dari Cutting ke giling Broken. Yang bersangkutan melapor ke Serikat Pekerja pada tanggal 5 Juli 2019. Saat dipindah bagian yang bersangkutan tidak mendapatkan penjelasan dari atasannya. Sertikat Pekerja mengirimkan dua orang anggota untuk menanyakan ke Kabag unit 4 tidak mendapatkan penjelasan yang pasti.
3. Pemberian APD berupa jaket di unit 4 dikarenakan suhu udara dingin di ruang produksi Line 3 (referensi di bagian Gudang Cool Storage).
4. Hak Cuti Haid yang belum diberikan. Ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan hak cuti haid diantaranya bagian QC, RD, U3, U4.

Atas alasan pimpinan SPRTMM-SPSI PT "W" pengusaha memberikan pendapat antara lain yaitu 1). Diperlukan Analisa terlebih dahulu terkait kerja lembur bagian IPA, 2). Akan dilakukan review tentang pemandahan bagian secara jelas atau disebabkan hal lain yaitu cara komunikasi/ penyampaian, 3). Diperlukan adanya permohonan untuk APD, 4). Secara prinsip PT "W" melakukan kegiatan usaha sesuai dengan normatif. Dengan demikian dapat disimpullkan bahwa Bipartite tidak mencapai kesepakatan. Selanjutnya disepakati perundingan Bipartite dilanjutkan pada Bipartite

kedua.. Advokasi perundingan Bipartite yang kedua berjalan cukup ketat, negosiasi dan komunikasi kurang berjalan dengan baik karena masing-masing pihak mempertahankan prinsipnya masing-masing, yang lebih diutamakan adalah kepentingan masing-masing pihak, kurang mengerti dan memahami kepentingan pihak lain. Hal ini terlihat dari pendapat pengusaha yaitu:

1. Terkait kerja lembur bagian IPAL. Jika bagian IPAL dihitung masuk kerja lembur, maka bagian IPAL efektif kerja hanya 5 hari kerja, seharusnya 6 hari kerja. Sedangkan yang bersangkutan telah mendapatkan tukar hari libur. Bilamana yang bersangkutan diberikan lembur maka yang bersangkutan mendapatkan dua kompensasi yaitu lembur dan tukar libur. Hal ini tidak sesuai dengan PKB.
2. Pemandangan bagian pekerjaan di unit 4 (Cutting ke giling Broken). Sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT "W" Surabaya pasal 5 ayat 1 dan pasal 22 yang berbunyi

Pasal 5 ayat 1: Pengusaha mempunyai hak untuk menjalankan usaha dengan kebijaksanaan yang dianutnya, dimana perencanaan, pengaturan/pengelolaan, pengawasan/pengendalian dan pengamanan jalannya manajemen perusahaan dan tenaga kerja sepenuhnya tanggung jawab pengusaha.

Pasal 22 ayat 1: pengusaha karena alasan dan pertimbangannya sewaktu-waktu dapat memutasi/memindahkan seseorang pekerja atau sekelompok pekerja dari bagian satu ke bagian yang lainnya dilingkungan perusahaan atau grup perusahaan baik sementara atau tetap demi peningkatan kelancaran perusahaan, tanpa mengurangi hak dan upah pekerja tersebut. Maka pemindahan yang terjadi di unit 4 bukan karena kesalahan, pemindahan tersebut sering terjadi dan menjadi kebiasaan pada setiap unit atau departemen dan proses pemindahan tersebut internal di unit 4 karena kebutuhan perusahaan.

3. Pemberian APD berupa jaket di unit 4. (Mixer, Cutting, Packing Line 3). Terkait pemberian APD akan disampaikan ke manajemen bahwa untuk pemenuhan jaket sebagai APD di unit 4 perlu adanya kajian lebih lanjut karena sudah terwakili dengan pakian kerja sehingga perlu pembahasan di internal manajemen.
4. Hak Cuti yang belum diberikan. Hak cuti haid diberikan sesuai dengan regulasi.

Sementara pendapat dari pekerja tetap pada pendirian awal yaitu kerja lembur bagian IPAL tetap dihitung lembur, pemindahan karyawan tetap karena kebutuhan perusahaan, mengapa ada pergantian anak bawu (PKWT), seharusnya tidak perlu membuat permohonan pengajuan APD dan awal pelaksanaan cuti haid disesuaikan dengan regulasi PT "W". Adapun kesimpulan dari perundingan Bipartite ke 2 tidak terjadi kesepakatan. Selanjutnya perundingan Bipartite dilanjutkan pada Bipartite ke tiga. Dalam perundingan Bipartite ke tiga sudah ada hasil kemajua yang lebih baik karena dari 4 tuntutan pekerja PT "W", telah disetujui satu tuntutan yaitupihak manajemen akan memberikan kaos Panjang dengan bahan yang lebih tebal dari unit lainnya. Sedangkan tiga tuntutan pekerja yang lainnya, pihak perusahaan tetap pada pendirian di perundingan Bipartite 1 dan 2. Karena memutasi pegawai menjadi wewenang pihak manajemen, kerja lembur dikompensasi dengan mengganti hari libur.dan cuti haid diatur sesuai dengan Undang-undang dan PKB PT "W". Karena pada perundingan Bipartite ke tiga tidak mencapai kesepakatan secara keseluruhan maka PUK SP RTMM - SPSI PT "W" memperselisihkan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) kota Surabaya. Berdasarkan surat dari PUK SP RTMM - SPSI PT "W" tanggal 26 Agustus 2019 peruhal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial maka Disnaker kota Surabaya memanggil pimpinan PT "W" dan SP RTMM - SPSI PT "W" untuk dilakukan Pemilihan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliator atau Arbitrase.

Perundingan ini mempertemukan kedua belah pihak untuk menyamakan persepsi tentang tuntutan dari PUK SP RTMM – SPSI PT “W”. Proses penyamaan persepsi ini belum berjalan dengan efektif karena masing-masing pihak tetap dengan alasan pembenaran yang diajukan seperti pada Perundingan Bipartite 1, 2 dan 3. Hal ini terjadi karena ada komunikasi yang tidak lancer, perusahaan sangat hati-hati dalam mengambil keputusan karena ada anggapan dari pihak manajemen yang mewakili PT “W”, Dalam mengambil keputusan pihak manajemen harus hati-hati, banyak hal yang harus dipertimbangkan terutama saat ini kondisi pasar yang tidak begitu bagus, kenaikan volume penjualan tidak seperti tahun-tahun yang lalu. Padahal PT “W” sudah memenuhi hak-hak normatif pekerja bahkan ada beberapa komponen seperti THR sudah diberikan melebihi dari peraturan Perundang-undangan. UMSK pun diberikan ada rasa kekawatiran apabila tuntutan karyawan dikabulkan akan menjadi preseden yang tidak baik dan pekerja akan menuntut yang lebih tinggi dari yang sekarang ini. Sebenarnya dengan keterbukaan dan komunikasi yang baik setiap permasalahan bisa dibicarakan kedua belah pihak artinya dikomunikasikan dengan baik serta kesadaran dari masing-masing pihak untuk dapat memahami dan mengerti kepentingan pihak lain. Karena perundingan Bipartite pertama tidak terjadi kesepakatan maka dilanjutkan dengan Bipartite ke dua dengan mediator Hubungan Industrial.

Panggilan kedua dengan mediator Hubungan Industrial telah terjadi kesepakatan antara PUK SP RTMM – SPSI PT “W” dengan manajemen PT “W”. Berdasarkan ketentuan Undang-undang no 2 tahun 2004 pasal 13 ayat (1) antara Pihak I dan Pihak II telah tercapai kesepakatan penyelesaian Hubungan Industrial melalui Mediator sebagai berikut:

1. Pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja telah sepakat mengakhiri perselisihan terkait poin 1 dan 3 dalam tuntutan
2. Bahwa pihak pengusaha sepakat untuk membayar upah lembur Sdr. Isonin dan lainnya pada periode gaji Oktober.
3. Bahwa pihak pengusaha dan pihak pekerja telah sepakat pemberian APD dalam bentuk pakaian kerja pada suhu dingin di bawah 20 derajat celsius sesuai dengan standart K3 dan diberikan untuk semua unit 4
4. Setelah Perjanjian Bersama ini dilaksanakan maka Pihak ke II (Pekerja) tidak akan melakukan tuntutan pada poin 1 dan 3 kepada pihak I (Pengusaha) baik Pidana maupun Perdata. Demikian juga pihak I (Pengusaha) tidak akan melakukan tuntutan apapun juga kepada Pihak II (Pekerja) baik Pidana maupun Perdata yang ada aspek Hubungan Kerja selama ini.

Mediasi yang dilakukan oleh mediator disnaker kota Surabaya memberikan pengarahan, bimbingan dan edukasi kepada PUK SP RTMM - SPSI PT "W" dan manajemen PT "W" yang diwakili oleh manajer HRD, dengan komunikasi yang baik dapat menyadarkan masing-masing pihak yang berselisih sehingga masing-masing pihak menyadari dan menghargai tuntutan, pemikiran dan kepentingan maka masing-masing pihak sepakat untuk membuat Perjanjian Bersama antara pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja telah tercapai kesepakatan penyelesaian Hubungan Industrial melalui Mediasi dengan Pokok-pokok kesepakatan sebagai berikut:

1. Pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja telah sepakat mengakhiri Perselisihan terkait poin 2 dan 4 dalam tuntutan.
2. Bahwa kedua belah pihak sepakat tidak memperlakukan pemindahan bagian di unit 4 dari bagian Cutting ke bagian Giling Broken dengan catatan pihak Perusahaan tidak melakukan diskriminasi dan intimidasi terlebih dahulu kepada pihak pekerja.

3. Bahwa terkait permasalahan pengambilan cuti haid bagi pekerja perempuan antara lain:
 - a. Pekerja tetap yang sudah lama apabila cuti haid tidak memakai surat dokter sesuai pada pasal 34 PKB perusahaan,
 - b. Pekerja yang baru ditetapkan apabila cuti haid memakai surat dokter sesuai dengan pasal 81 (ayat 1) Undang-undang nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan/ atau surat PKWTT.

C. Hasil Analisis

C.1 Terjadinya perselisihan di PT "W" diantaranya :

- Terkait kerja lembur bagian IPAL pada saat libur nasional
- Pemindahan bagian pekerjaan di unit 4 (dari Cutting ke gilling broken)
- Pemberian APD berupa jaket di unit 4 (mixer, cutting, packing line 3)
- Hak cuti haid yang belum diberikan
disebabkan dengan beberapa faktor diantaranya ;

1. Faktor Regulasi

- Kedua belah pihak memiliki pendirian yang sama – sama memiliki persepsi bahwa yang telah dilaksanakan oleh para pihak memiliki dasar regulasi. Hal ini bisa terungkap pada saat bipartite dimana kedua belah pihak sama- sama bertahan pada pendapat yang didasari oleh regulasi dalam hal ini adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT "W"
- Adanya regulasi yang mengatur tentang kebebasan serikat pekerja serta segala aktivitasnya yang diatur dalam Undang Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang penyelesaian melalui bipartite serta Undang Undang

No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja sehingga ketika terjadi perbedaan pandangan baik itu karena PHK, Hak, Kepentingan dan perselisihan antar serikat itu sendiri maka Serikat Pekerja akan mengupayakan sesuai dengan prosedur yang telah diatur dalam regulasi yang dimaksud.

2. Faktor Sosiologis

- Sudah menjadi hal umum ketika sebuah organisasi massa akan selalu mencoba mengupayakan yang terbaik untuk para anggotanya tidak terkecuali organisasi Serikat Pekerja yang menaungi para anggotanya agar supaya mencapai apa yang menjadi tujuan Bersama yang menurut mereka adalah sebuah kebaikan atau kesejahteraan. Pada saat ada suatu masalah maka secara prosedur internal, mereka akan membahas bersama untuk mencapai kesepakatan yang untuk selanjutnya diupayakan sebagai target keberhasilan hingga tuntas dengan level atau tingkatan penyelesaian perselisihan yang juga sudah ditentukan bersama oleh mereka.
- Dari target yang disepakati bersama tersebutlah maka para struktur pengurus serikat pekerja melakukan komunikasi dan kordinasi dengan pihak perusahaan / manajemen dalam hal ini diwakili oleh HRD dengan maksud bahwa serikat pekerja mengajukan penyelesaian perselisihan pada tingkatan pertama yaitu penyelesaian internal perusahaan atau yang lazim disebut dalam regulasi dengan sebutan bipartite. Dengan masuknya penyelesaian perselisihan bipartite maka upaya - upaya penyelesaian secara maksimal akan dilaksanakan namun bilamana tetap tidak terdapat kata sepakat pada penyelesaian bipartite tersebut maka upaya selanjutnya akan tetap dilaksanakan pada proses selanjutnya yaitu penyelesaian yang di tengah oleh pihak ketiga sebagai penengah di Disnaker Kota Surabaya dengan pilihan-

pilihan penanganan penyelesaian (mediasi, konsiliasi atau arbitrase).

3. Faktor Knowledge/ Pengetahuan

- Tidak dapat dipungkiri bahwa selain adanya perkembangan teknologi informatika yang begitu pesat sehingga informasi akan bisa dengan cepat bisa didapat, para personil serikat pekerja juga sering mendapatkan transformasi knowledge / pengetahuan secara berjenjang yang biasa diberikan dalam forum atau kelas- kelas training, diklat atau whorkshop sehingga mereka semakin memahami cara/ tehnik penyelesaian perselesihan baik secara litigasi maupun non litigasi.
- Faktor ini meski tidak mendominasi dibanding dengan 2 faktor yang telah disebutkan diatas namun setidaknya membuat para personil serikat pekerja yang mewakili dalam melakukan perundingan menjadi percaya diri sekaligus menjadi ajang pembuktian atas knowledge / pengetahuan yang telah mereka dapat sehingga selain mencoba bisa berdiplomasi serta melobi manajemen dalam hal meyakinkan argument “kebenaran” subyektif item substansi yang diperselisihkan dalam kerangka paradigmanya, juga sebagai bagian peningkatan performance untuk bisa meyakinkan dan mendapatkan kepercayaan para anggotanya untuk dapat menyelesaikan perselisihan sesuai dengan target yang diinginkan serta hasil yang maksimal.

C.2 Penyelesaian Perselisihan setelah penyelesaian bipartite maka bila mana tidak ada terjadi kesepakatan penyelesaian maka secara prosedur dilaksanakan pada tingkat selanjutnya yaitu dengan penyelesaian oleh pihak ke tiga didisnaker Surabaya dengan pilihan tiga pihak penyelesaian perselisihan mediator, konsiliator dan atau arbitrase. Pada perselisihan PT PT “W” dengan Serikat Pekerja Pengurus Unit Kerja (PUK) RTMM SPSI PT “W”, seluruh kasusnya dapat diselesaikan melalui pihak ketiga (mediator) yang

dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Beberapa faktor yang dapat menyelesaikan perselisihan kedua belah pihak diantaranya ;

1. Faktor Regulasi

- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah bipartite (internal perusahaan) adalah penyelesaian perselisihan menggunakan pihak ketiga (mediator, rekonsiliator dan Arbitraser) bertempat di kantor Disnaker kota Surabaya merupakan implementasi regulasi yang mengatur tentang kebebasan serikat pekerja serta segala aktifitasnya yang diatur dalam Undang Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 136 tentang perselisihan hubungan industrial serta Undang Undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pasal 8 penyelesaian melalui mediasi

2. Faktor Sosiologis

- Adanya pihak penengah dalam hal ini adalah mediator akan memberikan dampak signifikan untuk penyelesaian dalam hal melakukan komunikasi dan kordinasi plus menjadi penengah untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak sehingga penyelesaian dapat diuraikan satu persatu serta disinkronisasikan atau sinergikan dengan logika dan dalil- dalil hukum yang ada sehingga perbedaan persepsi dapat dipertemukan dan akhirnya menemukan solusi yang bisa diterima oleh kedua belah pihak. Komunikasi dan keterbukaan dari kedua belah pihak akhirnya bisa dipertemukan oleh mediator seperti halnya pada saat pembahasan seragam kerja yang digunakan oleh pekerja pada unit yang hawanya dingin maka dengan keterbukaan kedua belah pihak maka bisa diselesaikan dengan sama- sama memahami bahwa *kebutuhan yang vital bukanlah jaket namun seragam kerja dengan bentuk kaos namun dengan bahan yang dapat menahan dingin.*

3. Faktor Knowledge/ Pengetahuan

- Dengan memahami pengetahuan mengenai penyelesaian hubungan industrial, serikat pekerja lebih bisa menerima argument atau dalil yang disampaikan oleh pihak pengusaha maupun mediator sebagai pihak penengah penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Intelegensi akan hukum dapat membantu cepatnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanpa gunakan Bahasa “Pokoknya” yang sudah biasa disampaikan sebagai wujud pertahanan dengan tekanan agar upaya nya bisa tercapai.

Model advokasi pelaksanaan Undang Undang no. 21 Tahun 2000 bahwa untuk melakukan advokasi dalam hubungan industrial harus komprehensif dan demokratis sehingga ada parameter atau unsur - unsur yang harus terpenuhi diantaranya ;

- Pendidikan

Unsur Pendidikan harus secara berkala dilaksanakan sebagai upaya pemerataan pengetahuan pada pekerja mengingat bahwa ketika pekerja menerima dan mengimplementasikan pengetahuan yang mereka butuhkan serta pahami maka secara otomatis akan meminimalisir perselisihan yang terjadi atau sebaliknya bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial maka pendekatan pengetahuan akan lebih mudah untuk menyelesaikan karena dengan mengetahui pengetahuan akan perselisihan maka pekerja akan menerima hasil atau putusan sesuai dengan pengetahuan yang mereka dapat.

- Komunikasi

Dengan era globalisasi dimana teknologi informatika menjadi pilar utama maka unsur komunikasi sangatlah penting karena dengan komunikasi maka akan terjadi pemahaman makna atau artikulasi yang dimaksud. Semua permasalahan mulai proses produksi, administrasi

maupun system dan regulasi merupakan media atau sarana bagi seluruh pekerja untuk berhubungan mutual serta minim akan perselisihan, termasuk bilamana pada akhirnya tetap ada perselisihan maka jalur komunikasi adalah unsur yang paling dominan untuk penyelesaian perselisihan yang terjadi.

- Keterbukaan

Dampak dari kebebasan berpendapat dan system demokrasi yang saat ini terjadi pada negara adalah bagaimana bisa bersikap terbuka terhadap para pekerja tentunya mengenai hal-hal yang tidak terkait dengan kerahasiaan perusahaan sehingga meminimalisir kecurigaan antar pihak baik terkait dengan hak-hak pekerja yang harus mereka ketahui cuti, lembur dan upah maupun terkait dengan system dan regulasi kerja mulai dari SOP hingga PKB yang harus dibuka dengan cara sosialisasikan kepada para pekerja sehingga TAHU, MENGETI, PAHAM serta pada akhirnya MENGIMPLEMENTASIKAN sehingga prosentase mengenai perselisihan hubungan industrial dapat ditekan secara signifikan.

- Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat vital dalam hubungan industrial. Baik sarana dan prasarana yang kaitannya sebagai kebutuhan kerja mulai dari peralatan kerja hingga seragam kerja maupun sarana prasarana yang berbentuk system dan regulasi untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha. Dengan lengkap dan baiknya pemenuhan sarana dan prasarana maka hal ini akan juga berdampak dengan pengurangan perselisihan hubungan industrial di lapangan karena perselisihan hubungan industrial baik terkait hak, kepentingan maupun PHK bisa disebabkan oleh sarana prasarana yang tidak memadai.

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PUK SP RTMM - SPSI PT "W" dan manajemen PT "W" yaitu pihak mediator berhasil berkomunikasi dengan baik mampu meningkatkan pengetahuan kedua belah pihak dalam memahami peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, PKB sehingga timbul kesadaran kedua belah pihak untuk memahami dan melaksanakan perjanjian kerja bersama yang telah ditetapkan maupun peraturan perundang-undangan yang masih berlaku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan Advokasi perjuangan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh dalam perselisihan bipartite PUK SP RTMM - SPSI PT "W" karena pengaruh Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur yaitu : Pendidikan, Komunikasi, Keterbukaan, dan sarana prasarana.



BAB 7

**UJI COBA DETERMINAN ADVOKASI
PELAKSANAAN UNDANG UNDANG NO.
21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG
HARMONIS, DALAM RANGKA
MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT
PEKERJA DI JAWA TIMUR : ADVOKASI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI CV "X"**

A. Permasalahan

Pimpinan unit kerja serikat pekerja aneka industri federasi serikat pekerja metal Indonesia CV " X " . Pandemi Covid 19 di Surabaya berdampak pada sector Industri khususnya dan sektor - sektor lainnya. Perusahaan CV " X " mengalami kesulitan untuk memperoleh bahan baku, sehingga volume produksi menurun. Protokoler kesehatan mengharuskan perusahaan CV " X " hanya mempekerjakan sebagian pekerja dan tidak menerima upah serta perusahaan secara sepihak memutuskan untuk memberi THR kepada karyawan sebesar 50%. Kondisi ini meresahkan seluruh karyawan CV " X " dari pihak karyawan menginginkan untuk bisa tetap bekerja setiap hari sehingga pekerja buruh membutuhkan pendampingan Advokasi dalam perundingan - perundingan

bipartit untuk mempertahankan agar pekerja/ buruh bisa tetap bekerja selamanya. Oleh karena itu uji coba model determinan Advokasi pelaksanaan undang - undang No. 21 tahun 2000 untuk menciptakan hubungan Industrial yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja serikat pekerja di Jawa Timur dapat dilakukan pada PUK SPAI FSPMI CV " X " dalam bentuk pendampingan Advokasi perundingan Bipartit dengan perusahaan CV " X " maupun perundingan Bipartit di Disnaker Kota Surabaya, Disnaker Trans Jatim dan di BPJS.

B. Analisis Data Uji Coba Model

Pada tanggal 13 April 2020, perusahaan melakukan rotasi pekerjaan dengan sistem 3 hari kerja, 3 hari libur. Selama libur digaji 50% dari gaji pokok untuk yang bekerja dibayar penuh. Kebijakan perusahaan CV " X " mendapat reaksi dari PUK SPAI FSPMI CV " X " dengan membuat surat pada tanggal 16 April 2020 kepada Pimpinan Perusahaan CV " X ". Permohonan perundingan Bipartit kepada pimpinan perusahaan CV " X " untuk melakukan musyawarah pada hari Sabtu, 18 April 2020. Dalam rangka menyelesaikan permasalahan yaitu :

1. Pekerja diliburkan/dirumahkan
2. Isu bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) akan diberikan 50% kepada pekerja

Namun CV " X " tidak bersedia melakukan perundingan Bipartit, namun membuat surat jawaban atas perundingan Bipartit dengan alasan sebagai berikut :

1. Negara sedang perihatin dalam penanganan penyebaran Covid 19 sehingga diterapkan sistem Physical Distancing dan Social Distancing, artinya mengurangi untuk berjumpa dengan orang lain.
2. Bahwa perusahaan saat ini sedang sulit dan tidak dapat beroperasi seperti biasa.

3. Bahwa perusahaan membutuhkan biaya untuk membayar angsuran Bank dan Bunga Bank.
4. Bahwa perusahaan tidak ada pemasukan namun biaya harus tetap dibayarkan, khususnya gaji pegawai.
5. Bahwa untuk menjaga itu semua dan agar perusahaan dapat bangkit kembali setelah Covid 19, maka dengan terpaksa perusahaan merumahkan sebagian karyawan dengan tidak mendapat upah dan THR untuk tahun 2020 dibayarkan 50%.

Adapun uji coba model dilakukan sebagaimana kronologi perselisihan kepentingan agar pegawai tetap bisa bekerja diperusahaan CV " X ". Adapun masalah dari jawaban surat CV " X " sebagai berikut :

1. Bahwa menurut pekerja/ buruh sesuai pasal 93 ayat 2 huruf F Undang Undang No. 13 tahun 2003, kebijakan perusahaan meliburkan pekerja tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja .
2. Bilamana Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar sesuai dengan KEPMEN No. 06 tahun 2016.

Selanjutnya PUK SPAI FSPMI pada tanggal 20 April 2020 mengajukan surat permohonan perundingan Bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 23 April 2020. Surat permohonan perundingan Bipartit ini mengulang surat pertama yang dikirimkan pada pimpinan perusahaan CV " X " karena PUK SPAI FSPMI CV " X " kurang puas dengan jawaban surat yang dibuat perusahaan CV " X ".

Pada tanggal 23 April 2020 telah dilakukan perundingan Bipartit antara CV " X " dengan PUK SPAI FSPMI CV " X " bertempat di CV " X ",Surabaya untuk membahas tentang :

- a. Pekerja yang diliburkan atau dirumahkan dengan nama yang tercantum
- b. Isu bahwa THR akan diberikan 50% kepada pekerja

Adapun risalah perundingan sebagai berikut :

1. Pendapat pimpinan perusahaan / perwakilan / kuasa perusahaan CV “ X “ :
 - a. Bahwa apa yang jadi tuntutan dari perwakilan pekerja akan disampaikan kepada pimpinan perusahaan, mengingat kondisi perusahaan, kondisi nasional dan internasional terkait wabah Covid 19 serta keuangan perusahaan.
 - b. Perusahaan terpaksa merumahkan sebagian karyawan dengan tidak mendapatkan upah.
 - c. Untuk THR tahun 2020 hanya mampu membayar 50% dari upah tahun 2020.

2. Kesimpulan Pendapat Para Pihak :

Tidak ada titik temu (tidak ada kesepakatan) antara kedua belah pihak dan ditindaklanjuti pada pertemuan ketiga.

Pada tanggal 27 April 2020, CV “ X “ memasang pengumuman bahwa perusahaan CV “ X “ tutup per tanggal 27 April 2020. Penutupan perusahaan secara tiba – tiba membuat seluruh PUK SPAI FSPMI CV “ X “ dan pekerja atau buruh panik, maka pada tanggal 27 April 2020 telah dibuat surat pengaduan permasalahan ketenagakerjaan di Disnaker Trans Jatim. Bahwa adanya permasalahan ketenagakerjaan dari CV “ X “ yang belum selesai yaitu:

1. Diliburkan/ Dirumahkannya pekerja di CV “ X “ tanpa ada perundingan dengan pekerja
2. Bahwa selaku PUK SPAI FSPMI CV “ X “ sudah menyampaikan surat perundingan Bipartit 1 dan 2.
3. Dengan tanggapan dari pimpinan perusahaan CV “ X “ sebagai berikut :
 - a. Karyawan dirumahkan selama 3 hari berkelanjutan dengan bergiliran.
 - b. Diberikan upah 50%.

dalam Perjuangan Membela Hak-Hak Pekerja/Buruh

4. Diduga pimpinan perusahaan akan membayar THR pada karyawan atau pekerja 50%.
5. Bahwa pimpinan perusahaan CV “ X “ menutup perusahaan CV “ X “ tertanggal 27 April 2020 sampai menunggu informasi lebih lanjut.
6. Perusahaan tutup tertanggal 27 April 2020 tanpa adanya pemberitahuan kepada pekerja atau buruh.
7. Dan hak - hak pekerja / buruh belum ada kejelasan.



Gambar 6 : Uji Coba Model Pendampingan Aksi Demo penutupan perusahaan pada tanggal 27 April 2020

Uji coba model lebih banyak dilakukan dengan memberikan Advokasi kepada serikat pekerja yaitu mengedukasi PUK SPAI FSPMI CV “ X “ untuk meningkatkan pemahaman undang-undang ketenagakerjaan yang masih berlaku, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja. Berhubung DISNAKER TRANS JATIM belum merespon surat pengaduan permasalahan ketenagakerjaan ini, maka Uji Coba Model dilakukan dengan membuat surat pengaduan permasalahan Ketenagakerjaan ke Dinas Tenaga Kerja kota

Surabaya. Karena substansi permasalahan dalam rana wilayah Kota Surabaya , maka yang lebih berkompeten dalam menyelesaikan permasalahan yang ada diperusahaan CV “ X “ adalah Disnaker Kota Surabaya.

Uji coba model dilakukan dengan mendampingi PUK SPAI FSPMI mencatatkan perselisihan hak ketenagakerjaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tanggal 15 Mei 2020, dengan pokok permasalahan yang sama diadakan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur. Selajutnya mediasi dilakukan oleh mediator hubungan Industrial. Uji coba model dilakukan dengan Advokasi menghadap Kabid Hubungan Industrial, persyaratan kerja dan jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, maka diputuskan mediasi dilakukan melalui daring (Online) dengan aplikasi Zoom, karena di Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Surabaya selama masa Covid 19 diterapkan sistem Physical Distancing dan Social Distancing. Uji coba modal dilakukan dengan memberikan pelatihan perhitungan Uang Pesangon pemutusan hubungan kerja yaitu pasal 156 Undang -Undang .13 Tahun 2003, terdiri dari Uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Pada tanggal 18 Mei 2020 mediasi dilakukan oleh Disnaker Kota Surabaya melalui aplikasi Zoom. Dari pihak perusahaan CV “ X “ tidak hadir. Bipartit ini dihadiri oleh PUK SPAI FSPMI Sdr. Denny dan Sdr. M. Rizal Rambe. Hasil risalah Bipartit, disarankan untuk Bipartit lagi dengan mendapat saran dari Disnaker Kota Surabaya. Uji coba model memberikan Advokasi pelatihan perhitungan uang pesangon pemutusan hubungan kerja. Adapun Uji Coba Model Advokasi dalam bentuk pelatihan tentang perhitungan uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Perhitungan Uang Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun perhitungan Uang Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja diatur didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebagai berikut :

a. Perusahaan Melakukan Efisiensi

Jika Perusahaan melakukan perampangan atau efisiensi kepada pekerja / buruh akan mendapatkan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan satu kali pergantian hak. Hal ini di atur dalam pasal 164 ayat (3), yaitu:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (Dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force Majeur) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (Dua), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (Satu) kali ketentuan pasal 156 ayat 3 (Tiga) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (Empat)”

b. Perusahaan Mengalami Force Majeur

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian berturut - turut selama dua tahun/force majeure, hal ini di atur dalam pasal 164 yang berbunyi : Pasal 164 ayat (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar (1) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (Satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak

sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”

Akan tetapi kalau perusahaan tutup karena bukan kerugian secara terus-menerus selama 2 (Dua) tahun atau keadaan memaksa (force Majeur) tetapi karena efisiensi maka pekerja/buruh dapat pesangon yang diatur dalam pasal 164 ayat (3) yaitu;

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap perker/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (Dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 (Satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)

c. Perusahaan Pailit

Perusahaan yang mengalami pailit pekerja/buruh akan mendapatkan pesangon yang perhitungannya diatur dalam pasal 165 yang berbunyi :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”

Pada tanggal 18 Mei 2020 Uji Model : Advokasi pendampingan perundingan Bipartit antara perusahaan CV “ X ” dengan PUK SPAI FSPMI CV “ X ” membahas tentang pemberian hak pesangon kepada pekerja/buruh yang di PHK risalah Bipartit : perusahaan memberikan uang pesangon sebesar Rp. 1.000.000,- pertahun dan THR dibayarkan 50%. Tanggapan pekerja/buruh meminta uang pesangon sesuai

dengan peraturan ketenagakerjaan Undang Undang No.13 tahun 2003 pasal 156 ayat (2) yaitu uang pesangon dihitung dari lama masa kerja satu tahun satu bulan upah, uang penghargaan sesuai pasal 156 ayat (3).

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun / lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah:
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun / lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah:
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun / lebih tetapi kurang dari 12 (Dua Belas) tahun, 4 (empat) bulan upah:
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun / lebih tetapi kurang dari 15 (Lima Belas) tahun, 5 (lima) bulan upah:
- e. Masa kerja 15 (Lima belas) tahun / lebih tetapi kurang dari 18 (Delapan Belas) tahun, 6 (enam) bulan upah:
- f. Masa kerja 18 (Delapan Belas) tahun / lebih tetapi kurang dari 21 (Dua Puluh Satu) tahun, 7 (Tujuh) bulan upah:
- g. Masa kerja 21 (Dua Puluh Satu) tahun / lebih tetapi kurang dari 24 (Dua Puluh Empat) tahun, 8 (Delapan) bulan upah:
- h. Masa kerja 24 (Dua Puluh Empat) tahun / lebih, 10 (Sepuluh) bulan upah

Dan Uang pergantian Hak sesuai pasal 156 ayat 4 (Empat)

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur :
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja ;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal - hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perundingan Bipartit III tidak terjadi kesepakatan dan akan dilanjutkan pada perundingan Bipartit IV. Uji coba model terus dilanjutkan dengan menganalisis kondisi kemampuan perusahaan, dengan keterbukaan dari pihak manajemen perusahaan CV “ X ” dan analisa keuangan perusahaan CV “ X ” serta data produksi dan penjualan, maka dapat di indikasikan kondisi perusahaan CV “ Z ” mendekati pailit. Uji coba model Advokasi kepada serikat pekerja untuk memahami kesulitan perusahaan CV “ X ” dan etiket baik perusahaan. Setelah ada kesadaran dan pengertian dari PUK SPAI FSPMI CV “ X ” maka dilakukan Bipartit IV yang direncanakan pada tanggal 20 Mei 2020.

Pada tanggal 20 Mei 2020 dilakukan perundingan berpartit IV membahas tentang uang pesangon pemutusan hubungan kerja, uji coba model dengan pendampingan Advokasi untuk mencapai kesepakatan atas besarnya uang pesangon. Dengan adanya keterbukaan, komunikasi, pemahaman peraturan ketenaga kerjaan, kondisi kemampuan perusahaan, akhirnya terjadi KESEPAKATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA dan mendapat uang pesangon 75%. Kesepakatan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam perjanjian bersama pada tanggal 22 Mei 2020.



Gambar 7 : Uji Coba Model Pendampingan Perundingan Bipartite PUK SPAI FSPMI CV “ X ” dengan Pengacara Perusahaan

Pada tanggal 2 Juni 2020 uji coba model: Advokasi pendampingan akta bukti perjanjian bersama melalui Bipartit di pengadilan negeri Surabaya.

Adapun isi dan klausul perjanjian bersama adalah sebagai berikut:

1. Pihak pertama I (Kesatu) dan pihak ke II (Dua) sepakat untuk mengahiri hubungan kerja sesuai kesepakatan bersama pada tanggal 27 April 2020;
2. Pihak pertama I (Kesatu) akan membayarkan tunjangan hari raya tahun 2020 dan uang kopensasi serta hak lainnya kepada pihak ke II (Dua) setelah semua berkas lengkap sebagaimana ketentuan klausul 1 paling lambat 1x24 jam dengan diangsur sesuai jadwal terlampir;
3. Bahwa pihak ke II (kedua) sepakat untuk menerima pembayaran THR tahun 2020 dan uang kompensasi serta hak lainnya dari pihak ke I (Satu) sebagai hak pemutusan hubungan kerja sesuai kesepakatan bersama dengan rincian terlampir;
4. Bahwa pembayaran sebagaimana ketentuan klausul III (Tiga) akan dilakukan melalui transfer bank ke rekening penerima kuasa yang telah disepakati dan telah ditujuk oleh para pemberi kuasa atas nama DAS Bank BRI No. dengan pembayaran diangsur sesuai rincian terlampir;
5. Bahwa pihak ke I (Satu) akan memberikan kesempatan bekerja kembali pada pihak ke II (Dua) apabila perusahaan buka kembali yang dikelola oleh pihak ke I (Satu) sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, namun apabila dikelola oleh pihak lain maka pihak ke I (Satu) tidak ada kewajiban untuk memperkerjakan kembali, begitu pula pihak pengelolah baru tidak dibebani hak dan kewajiban atas kewajiban pihak Ke I (Satu) dan pihak ke II (Dua) setelah perjanjian bersama ini ditanda tangani oleh pihak.

6. Bahwa para pihak bersepakat untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan cara musyawarah mufakat pada pengadilan negeri Surabaya;
7. Bahwa para pihak bersepakat tidak akan melakukan saling menuntut baik perdata maupun pidana dikemudian hari setelah perjanjian bersama ini ditanda tangani oleh parah pihak;
8. Bahwa perjanjian bersama ini dibuat oleh para pihak rangkap dua dengan dibubuhi materai yang cukup dan dibuat dengan penuh kesadaran serta itikat baik bersama untuk dilaksanakan dan dipatuhi bersama

Pada tanggal 3 Juni 2020 PUK SPAI FSPMI CV “ X “ mengajukan surat pengajuan PHK ke BPJS kesehatan. Hasil risalah perundingan :

1. BPJS Kesehatan mengacu pada sistem Edabu, apabila pekerja/buruh dikeluarkan dari sistem Edabu oleh pihak perusahaan otomatis pekerja/buruh tidak bias ikut kepesertaan BPJS PBI yang gratis selama enam bulan yang ditanggung oleh pemerintah.
2. BPJS Kesehatan ditolak dengan alasan karena tidak adanya keputusan dari pengadilan tentang Pemutusan Hubungan Industrial.



Gambar 8 : Uji Coba Model Advokasi pendampingan pengajuan PHK ke BPJS Kesehatan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur. DAPAT DITERIMA DAN DILAKSANAKAN DENGAN BAIK PADA PUK SPAI FSPMI CV "X".



BAB 8

UJI COBA MODEL DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG UNDANG NO. 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR: ADVOKASI PEMBAHARUAN PKB DENGAN MENAMBAHI PASAL USIA PENSIUN

A. Permasalahan

Pada hari Jum'at 17 Juli 2020 telah diadakan rapat Anggota dan PUK SPAI FSPMI CV " Z " dengan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil risalah Pada hari Rabu tanggal 18 September 2019 jam 14.00 WIB bertempat di Perusahaan CV " Z " Surabaya, Pimpinan Perusahaan CV " Z " berpendapat :
 - a. Bahwa pihak perusahaan, terkait tentang pasal-pasal pensiun mengacu pada PKB yang lama periode 2016 sampai dengan 2018
 - b. Bahwa apabila dalam waktu 1 sampai dengan 2 Minggu atau selambat-lambatnya tanggal 3 Oktober 2019 pihak perusahaan tidak ada perkembangan atau

perubahan-perubahan pasal dalam PKB selain tentang usia pensiun, maka pihak perusahaan sepakat kembali ke PKB yang lama periode 2016 sampai dengan 2018 dan akan di sepakati kembali ke PKB baru untuk periode 2019 sampai dengan 2021.

2. Bahwa dengan hasil rapat ini Pekerja/karyawan CV “ Z “ berpendapat:
 - a. Bahwa harapan pekerja/karyawan PUK SPAI FSPMI CV “ Z “ agar memasuki usia pensiun pekerja/karyawan CV “ Z “ didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023.
 - b. Bahwa Pimpinan Perusahaan CV “ Z “ agar memasukkan usia pensiun pekerja/karyawan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat Perusahaan selaku pihak pertama dan Pekerja/Karyawan atas nama Kanan selaku pihak kedua yang pensiunkan oleh Perusahaan CV “ Z “ dengan alasan sudah memasuki usia pensiun.

Pada hari Selasa 27 Agustus 2020 telah diadakan perundingan Bipartit antara PT. CV “ Z “ dengan PUK SPAI FSPMI PEJ PT. CV “ Z “ mengenai karyawan yang memasuki usia pensiun dan sakit berkepanjangan.

Dari pendapat PUK SPAI FSPMI Pecetakan Enam Jaya / Karyawan :

1. Bahwa Bapak Kanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sudah memasuki usia pensiun.
2. Berharap Pimpinan perusahaan CV “ Z “ memensiunkan Bapak Kanan dengan mendapatkan kompensasi.
3. Bahwa Bapak Agus Purwanto telah mengalami sakit mata selama kurang lebih 7 tahun dan penglihatan jarak pandang mata kurang lebih 1 meter.
4. Bahwa Sekarang Bapak Agus Purwanto juga menderita sakit stroke, dan masih dalam perawatan.

5. Bahwa Selama mengalami sakit Bapak Agus Purwanto tidak bisa bekerja selama kurang lebih 4bulan.
6. Dengan keterangan hal tersebut di atas dirasa sudah tidak mampu bekerja, maka berharap Pimpinan Perusahaan CV “ Z “ memberikan kebijakannya Untuk mendapatkan kompensasi.

Dari hasil perundingan secara Bipartit ini antara lain :

1. Bahwa telah ada kesepakatan Bersama antara Karyawan tersebut yang memasuki usia pensiun yang didampingi oleh PUK SPAI FSPMI CV “ Z “.
2. Bahwa telah ada kesepakatan Bersama antara Karyawan tersebut sakit berkepanjangan yang didampingi oleh PUK SPAI FSPMI CV “ Z “.
3. Dari kedua karyawan tersebut telah membuat Perjanjian Bersama dan di sepakati oleh pimpinan perusahaan dan karyawan.
4. Hak-hak nya yang diterima oleh kedua karyawan tersebut sesuai dengan perundang-undangan.

Pada hari Rabu tanggal 18 September 2020 jam 14.00 WIB telah diadakannya perundingan secara Bipartit antara Pimpinan Perusahaan CV “ Z “ dengan Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV “ Z “ yaitu tentang :

Pembahasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada di Perusahaan CV “ Z “

Pendapat Perusahaan/Perwakilan/Kuasa Perusahaan CV “ Z “

1. Bahwa pihak perusahaan, terkait pasal-pasal pensiun mengacu pada PKB yang lama periode 2016 sampai dengan 2018.
2. Bahwa apabila dalam waktu 1 sampai dengan 2 Minggu atau selambat-lambatnya tanggal 03 Oktober 2019 pihak perusahaan tidak ada perkembangan atau perubahan-

perubahan pasal dalam PKB selain tentang usia pensiun, maka pihak perusahaan sepakat kembali ke PKB yang lama periode 2016 sampai dengan 2018 dan akan disepakati kembali ke PKB baru untuk periode 2019 sampai dengan 2021.

Pendapat Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV “ Z ”

1. Bahwa Pekerja/Serikat Pekerja SPAI FSPMI CV “ Z ” sepakat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dicatatkan kembali di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya periode 2019 sampai dengan 2021 .
2. Menanggapi pendapat perusahaan risalah Bipartit pada tanggal 27 Agustus 2019 yang menerangkan bahwa permasalahan PKB pihak Perusahaan akan membahas dan menambahkan pasal tentang pensiun Pekerja.
3. Meminta dan mengatur menambahkan usia pensiun Pekerja dalam PKB atau PB.

Kesimpulan (Pendirian para pihak)

Akan diadakan pertemuan lagi terkait pembahasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam waktu 1 sampai dengan 2minggu atau selambat-lambatnya tanggal 03 Oktober 2019.

- Pada hari Jum’at tanggal 30 Agustus 2019 para pihak telah mengadakan perundingan dengan kesepakatan untuk menyelesaikan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun dalam bentuk Perjanjian Bersama (PB) yang secara kronologis terlampir.

B. Analisis Data Uji Coba Model :

Dari perundingan Bipartit 1 pada tanggal 17 Juli 2020, Bipartit 2 tanggal 27 Agustus 2019, dan Bipartit 3 tanggal 18 September 2019 telah dilakukan analisis uji coba model pada penelitian tahun kedua dan dilanjutkan pada penelitian tahun ketiga. Kegiatan Uji Coba Model : perpanjangan PKB Perusahaan CV “ Z ” dilanjutkan sejak Oktober 2019

sampai dengan September 2020. Bahwa pada 14 Oktober 2019 perusahaan CV “ Z “ mengajukan surat pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ke DISNAKER Kota Surabaya. Baru pada bulan April 2020 pendaftaran perpanjangan PKB Perusahaan CV “ Z “ di DISNAKER Kota Surabaya, berhubung persyaratan perpanjangan PKB belum dilengkapi seluruhnya oleh Perusahaan CV “ Z “ yaitu belum dikumpulkannya seluruh KTP Karyawan Perusahaan CV “ Z “ maka belum dapat di proses oleh DISNAKER Kota Surabaya. Advokasi Uji Coba Model Pendampingan Pengurusan Perpanjangan PKB dilakukan dalam bentuk pendampingan dan pelatihan agar PUK SPAI FSPMI dapat memahami betul peraturan perundang-undangan yang mengatur tata cara pembuatan PKB. Pada tanggal 9 Juli 2020 PUK SPAI FSPMI CV “ Z “ menyerahkan KTP Pekerja/Buruh ke DISNAKER Kota Surabaya. Dari tiga kali perundingan bipartite membahas perpanjangan PKB periode 2019-2021 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Belum disebutkan secara jelas dan tegas usia pensiun didalam perpanjangan PKB periode 2019-2021,
2. Usia Pensiun tidak disebutkan secara jelas dan tegas dalam Perjanjian Bersama (PB),
3. Perjanjian Bersama perorangan oleh perusahaan dapat dijadikan “Yurisprudensi”, mempunyai celah hukum yang melemahkan dan merugikan pekerja ketika dikemudian hari pekerja memasuki usia pensiun mengajukan permohonan pensiun. Tidak ada dasar hukum yang menjadikan Perjanjian Bersama perorangan dapat dijadikan Yurisprudensi. Dengan mudah perusahaan tidak sepatutnya memberikan pensiun kepada pekerja/buruh yang sudah memasuki usia pensiun.
4. Peran penting advokasi PUK SPAI FSPMI dibutuhkan untuk mengawal dengan ketat pembuatan pembaharuan

dalam Perjuangan Membela Hak-Hak Pekerja/Buruh

PKB periode 2021-2023 dengan menambahkan pasal Usia Pensiun dengan jelas dan tegas.

Dengan telah didaftarkannya perpanjangan PKB periode 2019-2021 Perusahaan CV " Z " di DISNAKER Kota Surabaya, dapat disimpulkan bahwa Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur DAPAT DITERIMA DAN DILAKSANAKAN DENGAN BAIK PADA PUK SPAI FSPMI CV " Z " .

BAGIAN KETIGA
**PERJUANGAN SERIKAT PEKERJA
DALAM MEMBELA HAK-HAK PEKERJA**



BAB 9

ADVOKASI PEMBELAAN SERIKAT PEKERJA PADA PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA DAMPAK PANDEMI COVID 19

Persebaran virus corona tidak dapat terlihat maupun dirasakan. Hal ini terjadi baik melalui sentuhan antar manusia, melalui udara yang berasal dari bersin manusia, maupun dari benda yang disentuh tangan sehingga penularan ini menginfeksi ke banyak orang dengan begitu cepat. Sehingga WHO dan pemerintah menghimbau masyarakat supaya menjaga jarak, membatasi kegiatan diluar rumah, work from home, dll untuk mencegah penularan terjadi. Hal ini tentu saja bukan hanya berdampak pada kesehatan, namun juga berpengaruh terhadap perekonomian masyarakat yang jadi menurun drastis. Beberapa perusahaan bahkan sampai harus gulung tikar dan mengalami kepailitan akibat Covid 19. Sehingga banyak perusahaan terpaksa melakukan pengurangan jumlah karyawandengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

Dengan adanya pengurangan jumlah karyawan secara besar-besaran, menyebabkan jumlah pengangguran meningkat drastis. Untuk menghadapi hal tersebut, presiden RI telah mengeluarkan PERPU No 1 tahun 2020, yaitu mengenai “Kebijakan keuangan negara dan stabilitas

sistem keuangan untuk penanganan pandemi corona virus disease 2019 (Covid-19) dan dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan stabilitas sistem keuangan". Namun Perpu No 1 tahun 2020 belum sepenuhnya membahas tentang ketenagakerjaan (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020).

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja dan menghasilkan produk barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat. Dapat dikatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap laki-laki maupun perempuan berumur 15 tahun ke atas yang dapat melakukan pekerjaan, baik dengan ataupun tanpa hubungan kerja (Rohendra Fathammubina, 2018). Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang mana hak dan kewajibannya tercantum dalam perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah".

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan berisi syarat kerja, hak, dan kewajiban masing - masing". Artinya, setekah perjanjian kerja tersebut dibuat, maka munculah hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan perusahaan (Andi Ermawan1, 2019). Perlindungan tenaga kerja juga termasuk kedalam hak tenaga kerja yang harus diperjuangkan dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha nasional dan internasional.

Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan tidak selalu mendapatkan keuntungan, ada juga risiko bisnis yang bisa mengancam kelanjutan bisnis perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat membayar kewajibannya maka perusahaan dapat

dinyatakan pailit atau bangkrut. Begitu pula dampak dari pandemic Covid 19 saat ini banyak perusahaan yang tidak dapat mempertahankan eksistensinya sehingga mengalami kebangkrutan. Pada prakteknya pekerja/buruh sering tidak dilindungi dalam proses kepailitan, dimana perusahaan memutuskan hubungan kerja tanpa memenuhi hak - hak pekerja/buruh yang di PHK, contohnya tidak memberi uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK (Ni Ketut Eka Patni, 2004)

Pengertian PHK menurut Pasal 1 ayat 25 Undang Undang No 13 Tahun 2003 adalah "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan perusahaan". PHK merupakan awal dari hilangnya sumber penghasilan pekerja/buruh yang mana mengakibatkan menurunnya kualitas hidup bahkan kesejahteraannya maupun keluarganya (Dewi Suwantari, 2003). Sehingga masih banyak pekerja/buruh yang membutuhkan perlindungan hukum.

Melihat dari lemahnya kedudukan pekerja/buruh maka perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Undang Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan perlindungan hukum serta hak-hak para pekerja/buruh untuk bekerja dan mendapatkan upah yaitu pada Pasal 28D ayat 1 dan Pasal 28D ayat 2 yaitu : "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Serta setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" (Mog, 2017). Meskipun Undang Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak karyawan, namun antara yang seharusnya (das sollen) dan realisasinya (das sein) sering tidak harmonis.

Karena perkembangan bisnis yang dinamis dan kompleksitasnya permasalahan ketenagakerjaan di masa

pandemic saat ini, pemerintah memiliki peran untuk terus mengawasi pelaksanaan Undang Undang yang telah ditetapkan. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah perlu membangun koordinasi sehingga proses pengawasan dapat berjalan secara optimal. Di Indonesia, masalah hukum ketenagakerjaan masih sering terjadi. Adanya hak-hak para pekerja yang tidak diberikan oleh perusahaan menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini (Mog, 2017) . Padahal secara tidak langsung pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh merupakan apresiasi dalam menghargai hasil kerja mereka yang telah membantu perusahaan dengan memberikan ide, gagasan dan tenaganya.

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh yang Mengalami Dampak Covid- 19 sehingga di PHK

Undang Undang Pasal 1 No 25 menjelaskan bahwa “PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan perusahaan”. Hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK dapat dilihat pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu :

Uang pesangon yaitu uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja akibat dari adanya PHK.

- a. Uang penghargaan masa kerja yaitu uang yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai upah karena lamanya masa bekerja pekerja/buruh itu.
- b. Ganti rugi uang yaitu upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti karena kerugian dari pekerja/buruh akibat PHK.

Adapun 3 hak tersebut merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh saat di PHK. Mengenai rincian besar dan formulasinya diatur dalam Pasal 156 Ayat 2 yaitu “Besarnya pemberian uang pesangon dilihat dari lamanya masa kerja pekerja/buruh tersebut. Makin lama masa

kerjanya maka makin besar uang pesangon yang didapat dan juga sebaliknya semakin sedikit masa kerja yang pekerja/buruh maka semakin sedikit uang pesangon yang diterima”.

Pasal 156 Ayat 4 Undang Undang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa pekerja/buruh wajib mendapat uang penggantian hak yang meliputi

- a. Cuti tahunan
- b. Biaya atau ongkos dari pekerja/buruh ketempat dimana pekerja/buruh bekerja
- c. Penggantian berupa tempat tinggal beserta perawatan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya memenuhi syarat dan ditetapkan 15% dari uang pesangon
- d. Penggantian uang ganti rugi lain sesuai perjanjian kerja yang dibuat yang telah ditentukan bersama.

Dapat dilihat bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh tersebut harus diterima oleh pekerja/buruh saat PHK terjadi. Hal tersebut sesuai Pasal 154 Ayat 1 yang menjelaskan bahwa perusahaan wajib memberi uang pesangon dan uang penghargaan serta wajib memberikan uang penggantian atas hak pekerja/buruh apabila di PHK”.

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh yang Mengalami Dampak Covid-19 Sehingga di-PHK Karena Perusahaan Pailit

Didalam peraturan ketenagakerjaan PHK merupakan usaha terakhir setelah adanya berbagai tindakan akan tetapi tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 terdapat beberapa jenis PHK yaitu : PHK masa percobaan, PHK mengundurkan diri atau absen selama 5 hari berturut-turut, PHK karena pegawai melakukan pelanggaran PKB/PP, PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat, PHK karena permohonan pekerja kepada lembaga PPHI, PHK karena

pekerja ditahan dan dinyatakan bersalah, PHK berdasarkan perjanjian bersama, PHK karena meninggal dunia, PHK karena sakit yang berkelanjutan minimal 12 bulan, PHK Karena perubahan status, penggabungan, peleburan/ perubahan pemilik, PHK karena tutup (rugi force meajur), PHK karena Rasionalisasi, PHK karena pailit, PHK karena pensiun normal, PHK karena pensiun dipercepat, dan PHK karena habisnya waktu yang dijanjikan.

Kepailitan memiliki dampak negatif tersendiri karena berakibat pada hilangnya semua hak yang dimiliki pengusaha untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukkan kedalam harta pailit. Perusahaan dikatakan pailit apabila memiliki hutang dengan minimum yang sudah jatuh tempo dan adanya penagih dari beberapa kreditur. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK karena perusahaan pailit berpedoman pada pasal 95 ayat 4 Undang Undang Ketenagakerjaan yang Menjelaskan bahwa “Gaji dan hak lainnya adalah hutang yang didahulukan pembayarannya”. Artinya bagi pekerja/buruh yang terkena PHK berhak mendapatkan upah yang sudah ditetapkan dalam ketentuan Undang Undang ketenagakerjaan. Dalam perundang-undangan mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terdapat beberapa asas yaitu :

- a. Asas kesinambungan
- b. Asas kelangsungan usaha
- c. Asas keadilan
- d. Asas integrasi

Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja/ buruh yang mengalami dampak Covid 19 sehingga di PHK karena perusahaan yang pailit, apabila haknya tidak terpenuhi, seharusnya tidak ada kekhawatiran karena adanya 4 asas tersebut di atas. Tetapi masih ada beberapa ketakutan pekerja/buruh bila ada kemungkinan bahwa asset perusahaan tidak mencukupi untuk dibagikan serta

waktu yang dibutuhkan hingga hak-hak mereka terpenuhi. Ketakutan tersebut menyebabkan desakan dari para pekerja/buruh untuk memperoleh hak-hak secepatnya.

C. Solusi Penyelesaian Masalah Dan Perlindungan Hukum Yang Mengalami Dampak Covid 19.

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK- 04/III/2020 mengenai perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan virus covid-19 yaitu :

- a. Pekerja/buruh yang berstatus ODP Covid-19 sehingga tidak dapat masuk kerja selama 14 hari sesuai standar Menteri Kesehatan maka upahnya dibayar penuh
- b. Pekerja/buruh yang berstatus positif covid-19 sehingga perlu di isolasi maka upahnya dibayar penuh selama di isolasi
- c. Pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit akibat covid-19 dengan surat dokter maka upahnya dibayar sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku
- d. Pengusaha yang melakukan pembatasan usaha akibat kebijakan pemerintah guna pencegahan dan penanggulangan covid-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruh tidak masuk kerja maka ketentuan pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai kesepakatan antara perusahaan dan pekerja/buruh.

Artinya pengusaha wajib memenuhi kewajibannya untuk memberikan gaji kepada pekerja/buruh. Kondisi keuangan perusahaan berbeda-beda sehingga ada perusahaan hanya mampu membayar sebagian dari upah, maka perusahaan dapat mengajukan permohonan penangguhan pembayaran kepada pemerintah (Joka, 2020). Sehingga perusahaan tidak perlu sampai melakukan pengurangan jumlah tenaga kerja. Meskipun perusahaan memiliki hak untuk melakukan phk

terhadap pekerja/buruh. Namun hal itu tidak serta merta melepas tanggung jawab kewajiban perusahaan terhadap pekerja. Perusahaan tetap harus membayar hak pekerja/buruh menurut ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar 1 (satu) kali uang pesangon sesuai Pasal 165 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

Dengan demikian perlu adanya kebijakan secara nyata dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami dampak covid 19. Pengusaha ketika melakukan PHK juga harus lebih memperhatikan hak-hak yang harus diterima pekerja/buruh akibat dari PHK tersebut. Dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 telah diatur mengenai pemberian hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK yaitu dari pasal 156 sampai 172. Hendaknya juga perusahaan yang mengalami pailit/bangkrut harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu perlu adanya kewenangan yang jelas dari badan peradilan dalam menangani suatu perkara dengan memberikan kepastian hukum pada pekerja/buruh dan juga pengusaha. Juga perlu adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran praktek ketenagakerjaan yang dilakukan, agar tidak terjadi hal - hal yang merugikan pihak pekerja/buruh. Pemerintah juga perlu melakukan pengawasan mengenai implementasi Undang Undang ketenagakerjaan terhadap kasus PHK dimasa pandemic Covid 19 saat ini. Pemerintah juga perlu untuk membantu dan menyediakan kebutuhan pokok bagi masyarakat terutama yang terdampak Covid 19 sehingga tidak mampu membiayai kebutuhan diri dan keluarganya.



BAB 10

EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA DALAM SURVEY KEBUTUHAN HIDUP LAYAK'

Upah adalah hak dasar buruh yang harus diterima oleh para pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, ditegaskan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 88. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 88 ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Upah minimum kabupaten/kota merupakan jaring pengaman bagi pekerja.

Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah hak normatif pekerja yang dilindungi oleh pemerintah sebagai jaring pengaman agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan berkeadilan. Penetapan Upah Minimum Kabupaten berdasarkan pasal 89 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan yaitu :

“(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota”.

Menurut Keputusan Presiden No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, memberikan kewenangan bagi Dewan Pengupahan Nasional untuk merekomendasikan jumlah dan nilai Kebutuhan Hidup Layak yang baru serta mengambil data pembanding (selain data Badan Pusat Statistik) atau melakukan survei lapangan sehingga hasil kajiannya lebih komprehensif dan lengkap. Dewan pengupahan melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak bersama-sama dengan serikat pekerja dan Asosiasi Pengusaha Indonesia. Dalam ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, ada 60 komponen kebutuhan hidup layak bagi pekerja lajang nanti saya beri fotokopi nya..

Pada tahapan survei kebutuhan hidup layak, peran penting advokasi serikat pekerja sangat berpengaruh untuk mendapatkan angka kebutuhan hidup layak yang benar. Peran penting serikat pekerja dalam survei kebutuhan hidup layak pada pasar-pasar yang ditentukan menjadi tempat untuk mensurvei harga-harga bahan-bahan kebutuhan pokok pekerja, sangat dibutuhkan untuk mengawal proses survei pasar agar dapat diperoleh besarnya harga-harga barang kebutuhan pokok yang diperlukan pekerja sehingga usulan upah minimum kabupaten/kota mendekati upah minimum yang memenuhi kebutuhan hidup layak. Peran penting serikat pekerja dalam survei kebutuhan hidup layak melalui kegiatan yaitu: Pembentukan tim survei dari unsur Dewan Pengupahan, Serikat Pekerja, Organisasi Perusahaan, Pemerintah, Perguruan Tinggi dan Pakar serta Badan Pusat Statistik; pelaksanaan survei: kuisisioner, pemilihan tempat, waktu survei, responden, metode survei harga, parameter harga, penentuan kualitas; pengolahan Data untuk menentukan besarnya Kebutuhan Hidup Layak dan pelaporan Kebutuhan Hidup Layak ke Dewan Pengupahan Nasional.

Besarnya angka kebutuhan hidup layak dari hasil survei akan direkomendasikan oleh dewan pengupahan kepada Bupati/Walikota untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Bupati/Walikota mengusulkan besarnya Upah Minimum Kabupaten/Kota kepada Gubernur. Kuatnya desakan dan tekanan dari kaum buruh terhadap perbaikan kesejahteraan dan upah buruh yang dilakukan oleh serikat pekerja dan seluruh pekerja di Indonesia setiap tahun pada Mayday, maka Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan revisi komponen Kebutuhan Hidup Layak dari 45 komponen menjadi 60 komponen Kebutuhan Hidup Layak melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13 Tahun 2012. Perubahan komponen tersebut mendorong Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 yang ditetapkan Gubernur naik signifikan hampir di setiap provinsi rata-rata sebesar 18,9% merupakan angka kenaikan upah minimum tertinggi. Oleh karena itu advokasi serikat pekerja terus dilakukan dalam memperjuangkan kenaikan upah minimum setiap tahunnya sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak.

Hal ini sesuai dengan peran serikat pekerja menurut Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 4 ayat 1 menyebutkan bahwa :

“serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya”

Menurut Undang-Undang No.21 Tahun 2000 pasal 4 diatas jelas sekali fungsi dari serikat pekerja adalah sebagai organisasi serikat pekerja yang memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perusahaan tidak boleh menolak berdirinya serikat pekerja di lingkungan

perusahaan karena serikat pekerja merupakan organisasi pekerja sesuai pasal 6 menyebutkan bahwa :

“setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh”.

Keberadaan serikat pekerja dapat menjadi mediator dan fasilitator yang baik untuk mencapai kepentingan pekerja dan perusahaan dalam bentuk advokasi. Oleh karena itu fungsi dan peranan serikat pekerja dibutuhkan secara dewasa untuk menyelesaikan polemik tentang survei Kebutuhan Hidup Layak yang menjadi pertimbangan untuk menentukan besarnya upah minimum Kabupaten/Kota ini. Sehingga diharapkan dengan advokasi serikat pekerja dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.



BAB 11

MODEL EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA, PERUSAHAAN DAN PEMERINTAH UNTUK MENETAPKAN USIA PENSIUN BAGI PEKERJA//BURUH DALAM RANGKA MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS

A. Pelaku Advokasi

Advokasi pelaksanaan Undang Undang No. 21 Tahun 2000 dilaksanakan oleh serikat pekerja, perusahaan, pemerintah dan PHI. Dalam hubungan industrial pemerintah memiliki peran dan fungsi advokasi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran Undang Undang. Pengusaha mempunyai peran dan fungsi advokasi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Sedangkan serikat pekerja memiliki peran dan fungsi advokasi untuk mendampingi pekerja melaksanakan pekerjaan sesuai pekerjaan, menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahlian, ikut memajukan perusahaan, memperjuangkan kesejahteraan, pembuatan perjanjian

kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Peran advokasi serikat pekerja sangat dibutuhkan untuk memberikan proses edukasi kepada pekerja agar memahami dan mentaati dengan baik dan benar apa yang telah dibuat didalam perjanjian kerja bersama, karena perjanjian kerja bersama ini menjadi landasan hukum yang akan mengatur semua hak dan kewajiban pekerja maupun perusahaan. Advokasi serikat pekerja dalam pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000 juga sangat dibutuhkan ketika terjadi ketdaksesuaian pendapat antara pekerja dengan perusahaan yang menyebabkan timbulnya perselisihan industrial maka serikat pekerja diharapkan dapat menjadi mediator yang baik dalam advokasi kepada pekerja dan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pasal 103 Undang Undang No 13 Tahun 2003. Bila tidak terjadi kesepakatan kedua belah pihak maka ditingkatkan dengan perundingan Tripartite atau diselesaikan melalui Pengadilan Hukum Industrial (PHI) diatur di dalam Undang Undang No 2 Tahun 2004.

B. Determinan Advokasi

Determinan advokasi adalah unsur-unsur atau tema-tema yang memperkuat pelaksanaan advokasi agar berjalan dengan baik. Deteminan advokasi yang mempengaruhi advokasi yang dapat berjalan dengan baik yaitu :

1. Pendidikan
2. Komunikasi
3. Keterbukaan
4. Sarana Prasarana

Semakin tinggi tingkat pendidikan serikat pekerja maka semakin tinggi tingkat keberhasilan advokasi pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000. Semakin tinggi kemampuan komunikasi serikat pekerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan advokasi pelaksanaan Undang Undang No. 21 Tahun 2000. (Fatyandri & Muchsinati, 2014).

Semakin tinggi tingkat keterbukaan pelaksana advokasi maka semakin tinggi tingkat kesuksesan pelaksanaan advokasi. Bila sarana dan prasarana disediakan lebih baik maka akan meningkatkan pelaksanaan advokasi Undang Undang No. 21 Tahun 2000

C. Pelaksanaan Advokasi

Advokasi/pendampingan atau pembelaan dalam ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan atau serangkaian tindakan yang berupa anjuran, pendampingan, pernyataan maupun pembelaan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh terhadap suatu kondisi/permasalahan tertentu. Kegiatan advokasi pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000 meliputi kegiatan :

1. Advokasi pembuatan kerja bersama
2. Advokasi bipartite
3. Advokasi tripartite
4. Advokasi PHI

Lebih banyak difokuskan pada pelaksanaan uji coba Model determinan advokasi dan pembuatan Naskah Akademik. Dengan pertimbangan landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis ditemukan ada permasalahan yang sangat mendasar, sementara permasalahan itu menjadi hak normatif bagi pekerja/buruh yaitu tentang usia pensiun yang seringkali Perusahaan tidak sepakat untuk mencantumkan/memasukkan usia pensiun dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sikap perusahaan yang demikian karena ada kekosongan hukum dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 pasal 154 huruf (c) yang tidak menyebutkan dengan jelas dan tegas berapa usia pensiun bagi pekerja/buruh, sehingga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan juga bisa tidak ketika pekerja/buruh memasuki usia pensiun. Bila dianalisis lebih dalam motif yang melatar-belakangi perusahaan tidak sepakat menyebutkan usia pensiun dalam

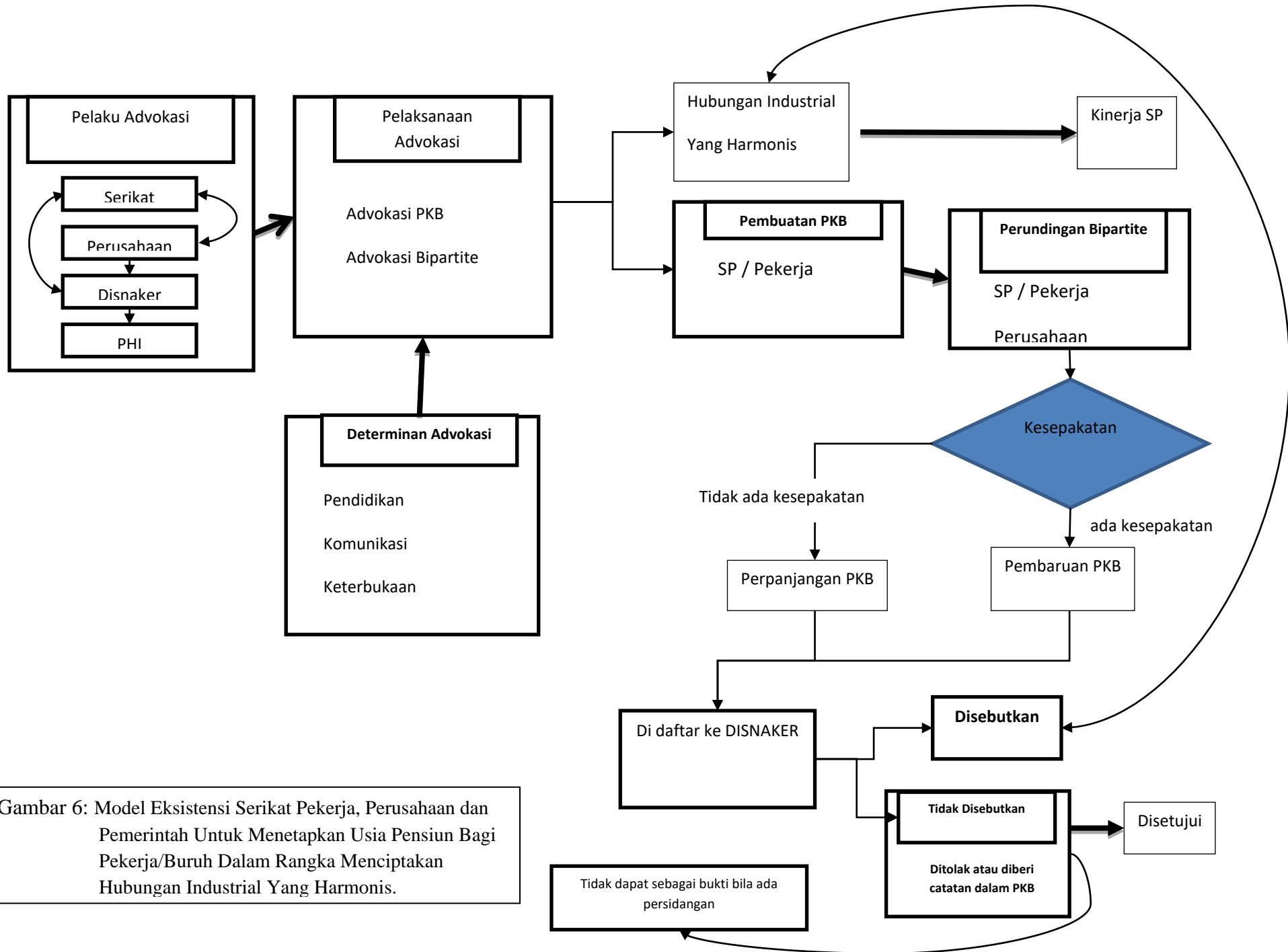
perjanjian kerja bersama yang dibuat perusahaan bersama-sama serikat pekerja yaitu ada indikasi yang mengarah bahwa perusahaan ingin menghindari dari tanggung jawab memberikan uang pesangon. Maka pekerja/buruh dalam hal ini dirugikan. Oleh karena itu perlu perlindungan hukum ketika pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka berhak untuk mengajukan pensiun. Kehadiran pemerintah dalam hal ini sangat diperlukan dalam pembuatan regulasi yaitu ketika perusahaan mendaftarkan PKB ke disnaker kota setempat maka disnaker berkewajiban untuk memeriksa isi PKB apakah telah memuat/mencantumkan usia pensiun. Dalam hal ini disnaker kota dapat menggunakan Hak Heteronom ketika di dalam PKB tidak mencantumkan/memuat usia pensiun maka PKB dapat dikembalikan ke perusahaan untuk direvisi. Apabila perusahaan tidak bersedia merevisi PKB maka disnaker kota setempat dapat memberikan catatan bahwa PKB tidak mencantumkan usia pensiun. Bila dikemudian hari ada perselisihan kepentingan maka catatan dari disnaker dapat menjadi bukti dalam persidangan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan betapa pentingnya eksistensi serikat pekerja, pemerintah dan perusahaan untuk menentukan usia pensiun bagi pekerja/buruh sehingga buruh/pekerja mendapatkan perlindungan hukum, rasa aman bahwa ada jaminan hari tua ketika pekerja/buruh memasuki usia pensiun. Bila hal ini bisa dilakukan maka akan tercipta hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kinerja serikat pekerja (El-din et al., 2012). Oleh karena itu determinan advokasi : Pendidikan, Komunikasi, Keterbukaan, sarana prasarana diharapkan tinggi pada pekerja, perusahaan dan pemerintah. Bila deteminan advokasi tinggi akan memudahkan pelaksanaan advokasi dalam pembuatan PKB untuk mencantumkan usia pensiun dalam PKB.

Selain itu diperlukan advokasi serikat pekerja untuk mengawal pelaksanaan sanksi pidana yang diatur dalam

Undang Undang No 13 Tahun 2003 pasal 184 ayat (1). Peran advokasi perusahaan juga diperlukan dalam hal mentaati dan menjalankan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dengan baik dan benar.

Dalam penelitian tahun ke tiga ini maka dihasilkan Model eksistensi serikat pekerja, perusahaan dan Pemerintah untuk menetapkan usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 6: Model Eksistensi Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah Untuk Menetapkan Usia Pensiun Bagi Pekerja/Buruh Dalam Rangka Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis.



BAB 12

SERIKAT PEKERJA DAN KONDISI OUTSOURCING DI INDONESIA

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang Serikat Pekerja antara lain menyatakan bahwa fungsi Serikat pekerja adalah sebagai mediator yang baik antara perusahaan dengan pekerja atau buruh dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya. Implementasi dari fungsi serikat pekerja sebagai sosial control dari pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pihak-pihak terkait yaitu perusahaan dan pekerja atau buruh. Masalah ketenagakerjaan sangat kompleks di Indonesia, khususnya masalah outsourcing yang sampai saat ini belum ada model yang standard untuk dapat dijadikan dasar pelaksanaan outsourcing yang benar di Indonesia.

Persaingan di pasar internasional maupun nasional yang semakin tinggi dan kenaikan upah minimum kabupaten setiap tahun cukup tinggi, membuat perusahaan harus melakukan efisiensi di segala bidang dan mengalihkan sebagian pekerjaan kepada pihak kedua untuk menyediakan pekerja atau buruh melaksanakan pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi kerja; sehingga perusahaan pemberi kerja lebih fokus pada pengembangan perusahaan dan perluasan pemasaran. Outsourcing merupakan upaya dari perusahaan dengan memakai bantuan dari perusahaan lain

untuk melakukan pekerjaan yang menunjang bisnisnya dan mendapatkan keuntungan maksimal (Rohayati & Andreas, 2015). Outsourcing telah lama berkembang di Indonesia terutama dalam bentuk pemborongan pekerjaan khususnya di sektor pertambangan. Kemudian outsourcing berkembang di sektor yang lain seperti industri, perdagangan, perhotelan, jasa cleaning service, security, rumah sakit (Kakabadse & Kakabadse, 2006), sehingga muncul keputusan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 264/KP/1989 tentang Pengelolaan Sub kontrak di Kawasan Berikat Nusantara (Triyono, 2011). Secara umum perkembangan dari tingkat penerapan outsourcing di dunia pada era globalisasi industri 4.0 semakin meningkat dengan tajam. Karena itu BARTKUS and JUREVICIUS menyebutnya sebagai THE AGE OF OUTSOURCING. (Bartkus & Jurevičius, 2007) ; (Prabhaputra, 2019).

Outsourcing sangat kompleks, disatu sisi menguntungkan perusahaan, namun disisi yang lain dianggap merugikan pekerja karena pekerja atau buruh dan serikat pekerja menilai sistem outsourcing di Indonesia tidak ada jaminan masa depan. Outsourcing dalam perjanjian kerja menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, setelah berakhir masa kontrak kerja dapat diperpanjang satu kali, setelah itu harus berakhir masa kerjanya; dengan demikian dalam sistem kerja outsourcing tidak ada masa kerja; tidak ada jaminan masa depan dan tidak ada jaminan kerja serta tidak ada kepastian hukum. Serikat pekerja sebagai sosial control dan sebagai organisasi pekerja atau buruh yang memperjuangkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya menilai bahwa outsourcing sangat merugikan pekerja atau buruh yang tidak memiliki masa depan yang jelas. Outsourcing di Indonesia secara implisit diatur dalam ketentuan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada

perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Serikat pekerja menilai dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak ada hubungan mengikat antara pekerja outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing yang mengindikasikan adanya hubungan hukum kosong terhadap pekerja outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 pasal 14 dan pasal 17 menyatakan pekerja outsourcing hanya terikat hubungan kerja kepada perusahaan pemborong pekerjaan. Fenomena ini merupakan bentuk ketidakjelasan atau keaburan norma yang perlu ditinjau dari segi kepastian hukum dalam hal penerapan sistem outsourcing untuk terciptanya hubungan Industrial yang harmonis.

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat dialihkan oleh pemberi pekerjaan kepada penyedia tenaga kerja atau buruh yang menerima pekerjaan adalah pekerjaan yang sifatnya bukan pekerjaan utama melainkan pekerjaan penunjang. Namun dalam kenyataannya, outsourcing melakukan pekerjaan utama dan perusahaan penerima pekerjaan tidak mendaftarkan perjanjian kerja waktu tertentu antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja atau buruh ke dinas tenaga kerja setempat. Ada dugaan dari serikat pekerja, bahwa perusahaan penerima pekerjaan sengaja tidak mendaftarkan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, karena khawatir dinas tenaga kerja tidak menyetujui outsourcing dilakukan pada perusahaan pemberi pekerjaan; hal ini disebabkan outsourcing mengerjakan pekerjaan utama. Sebagian besar outsourcing perusahaan penyedia pekerja atau buruh memperkerjakan pekerja secara terus menerus. Kondisi seperti ini menimbulkan reaksi keras dari serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-hak pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang

diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 pasal 14 dan pasal 17. Serikat pekerja melakukan aksi demo besar-besaran secara nasional setiap hari buruh agar outsourcing dihapuskan di Indonesia. Peran serikat pekerja sebagai mediator yang baik antara perusahaan dengan pekerja atau buruh tidak bisa dilaksanakan dengan baik. Bahkan serikat pekerja dengan aktif memberikan advokasi kepada pekerja atau buruh tentang peraturan outsourcing, kelemahan-kelemahan sistem outsourcing, penyimpangan-penyimpangan outsourcing. Maka timbulah aksi demo pekerja atau buruh bersama-sama dengan serikat pekerja atau organisasi buruh. Gelombang demo yang tidak pernah berhenti sejak ditetapkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menolak outsourcing di Indonesia, maka keadaan semakin tidak kondusif, hubungan industrial tidak harmonis, banyak perusahaan melakukan relokasi ke negara lain, semakin banyak pemutusan hubungan kerja sepihak, banyak pengangguran dan kejahatan meningkat. Penyimpangan pelaksanaan outsourcing berpengaruh terhadap kinerja pekerja atau buruh, motivasi kerja yang rendah dan tingkat burn out yang tinggi ((Bass et al., 2003); (Xiaohua, 2008).

Globalisasi telah membawa dampak yang luas dalam kehidupan manusia. Dampak yang ditimbulkan globalisasi tidak semuanya bersifat positif, akan tetapi ada juga yang berdampak negatif bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Globalisasi ekonomi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, telah menempatkan Indonesia sebagai Negara berkembang pada posisi yang serba dilematis dalam menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Bekerja adalah cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya asebagai manusia. Sayangnya, bekerja tidak serta merta mengangkat harkat martabat ketika pekerja berhadapan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja. Padahal apabila mengkristalisasi tujuan kedua dari tujuan nasional dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia melalui pekerjaan yang layak. Tujuan ini kemudian dipertegas didalam Pasal 27 ayat (2), yang menjamin hak warganya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini merupakan pasal yang ditujukan pada warga Negara Indonesia yang mengandung dasar etika, khususnya etika kemanusiaan. Oleh sebab itu, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimna yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undanganyang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja

adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Konsep outsourcing pertama kali diperkenalkan pada tahun 1990 oleh CK Prhalad dan Gary Hamel melalui sebuah artikel berjudul “*The Core Competences of The Corporations*”. Disebutkan bahwa dalam persaingan global saat ini, agar bisa bertahan hidup serta sukses dalam jangka panjang setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan bisnisnya. Diantaranya dengan cara penerapan konsep pekerja alih daya. Outsourcing merupakan sebuah gejala global yang terjadi diseluruh dunia, dan muncul karena dunia usaha semakin menyadari siklus bisnisnya bergerak semakin pendek. Pada tahun 2003 dan tahun 2011, pasal-pasal yang terkait outsourcing telah diuji materil ke Mahkamah Konstitusi (MK) meskipun Mk tidak mengabulkannya. Namun selama ini pelaksanaan outsourcing menimbulkan keresahan bagi pekerja/buruh.

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborong ekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Dalam artian lain outsourcing adalah suatu perusahaan yang membuat suatu perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk suatu pekerjaan tertentu. Peraturan yang mengatur tentang outsourcing pertama kali disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal 64 yang berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Kemudian pada Pasal 65 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara

tertulis". Dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut mengatur batasan mengenai pengadaan pekerja outsourcing pada bidang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja (*transportation*).

Meskipun sudah ada undang-undang yang mengatur tentang outsourcing tersebut, namun masih banyak perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing untuk pekerjaan pokok/inti.

Outsourcing diartikan sebagai pemindahan beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam perkembangannya, perusahaan yang menggunakan sistem outsourcing akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja, tunjangan-tunjangan dan kepastian lainnya. Hal ini bertentangan dengan jiwa dan semangat dari Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945, dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan outsourcing banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja. Nasib buruh semakin ternistakan karena keserakahan juragannya dan kebijakan pemerintah yang membiarkan praktik outsourcing

yang kerap tak manusiawi". Tepatlah bahwa sudah menjadi sifat pengusaha untuk terus melakukan efisiensi dan memaksimalkan hasil usaha. Efisiensi oleh pengusaha ternyata berakibat jauh bagi para pekerja lebih-lebih pekerja untuk waktu tertentu termasuk pekerja kontrak outsourcing. Pengusaha hanya semata-mata berorientasi kepada keuntungan dan mengabaikan hak-hak normatif pekerja.

Praktek sistem outsourcing selama ini lebih banyak menguntungkan perusahaan melalui efisiensi biaya produksi. Efisiensi terjadi dikarenakan pekerja dibayar dengan upah murah dan diiringi dengan tidak adanya tunjangan yang harus diberikan kepada pekerja. Studi Hojnik di Slovenia, terbukti secara statistik bahwa alasan penggunaan outsourcing adalah untuk menekan biaya (Prabhaputra, 2019). Begitu juga studi McCann di Irlandia bahwa outsourcing telah meningkatkan keuntungan perusahaan. Studi Spencer di Cina dan India juga memperlihatkan bahwa outsourcing internasional memiliki biaya yang murah (Saefuloh, 2011). Karena efek positif dari penggunaan outsourcing telah terjadi pergeseran dari sifat outsourcing. Jika awalnya untuk mendukung proses kegiatan pendukung perusahaan tetapi sekarang banyak perusahaan melakukannya pada kegiatan produksi inti secara ekstensif (Vining & Globerman, 1999) .

A. Pengertian Outsourcing

Outsourcing atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama. Ketentuan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga

kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

B. Tujuan Outsourcing

Kebijakan Outsourcing diterapkan karena kebijakan tersebut dinilai dapat memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain yaitu sebagai berikut :

1. Fokus pada kompetensi jalur bisnis utama

Dengan melakukan Outsourcing, perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (core business) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang di luar bisnis utama perusahaan kepada vendor Outsourcing

Dengan melakukan Outsourcing, perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (core business) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang di luar bisnis utama perusahaan kepada vendor Outsourcing.

2. Penghematan dan Pengendalian Biaya Operasional

Salah satu alasan utama melakukan Outsourcing adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola SDM-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan

pengelolaan SDM-nya kepada vendor outsourcing. Hal ini terjadi karena vendor Outsourcing bermain dengan economics of scale dalam mengelola SDM.

3. Memanfaatkan Kompetensi Vendor Outsourcing

Karena core-business-nya di bidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM, vendor Outsourcing memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik di bidang ini dibandingkan dengan perusahaan. Kemampuan ini didapat melalui pengalaman mereka dalam menyediakan dan mengelola SDM untuk berbagai perusahaan. Saat menjalin kerja sama dengan vendor outsourcing yang profesional, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan keahlian vendor outsourcing tersebut untuk menyediakan dan mengelola SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4. Perusahaan menjadi lebih ramping dan gesit dalam merespon Pasar

Setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, pasti memiliki keterbatasan sumber daya. Dengan melakukan Outsourcing, perusahaan dapat mengalihkan sumber daya yang terbatas ini dari pekerjaan-pekerjaan yang bersifat non-core dan tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan dan keuntungan perusahaan kepada pekerjaan-pekerjaan strategis core-business yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, pendapatan dan keuntungan perusahaan.

5. Mengurangi Resiko

Dengan melakukan outsourcing, perusahaan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan, dan dipilih yang intinya saja. Hal ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi risiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang. Jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak karyawan, maka kebutuhan ini tetap dapat dipenuhi melalui Outsourcing.

6. Meningkatkan Efisiensi dan Perbaikan pada Pekerjaan-Pekerjaan yang Sifatnya Non-Core Business

Saat ini banyak sekali perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu pekerjaan non-core mereka dengan berbagai alasan. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar.

C. Outsourcing dalam Perspektif Pekerja

Untuk mengetahui gambaran tentang implementasi outsourcing dalam perspektif pekerja, dapat dilihat dari hasil penelitian Forum Solidaritas Buruh Serang (FSBS). Hasil riset memperlihatkan bahwa telah terjadi beberapa pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap buruh outsourcing, dengan 19% dari 25 perusahaan di lima kawasan industri di Serang yang menyelenggarakan perjanjian kerja untuk buruh kontrak tidak dibuat secara tertulis. Oleh karena itu, sangat sulit untuk melakukan tuntutan kepada perusahaan jika terjadi perselisihan. Sementara itu, ada 27% perusahaan mensyaratkan adanya masa percobaan bagi buruh kontrak. Kemudian dari 25 perusahaan yang disurvei di Serang, 79% perusahaan mempekerjakan buruh kontrak untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap. Pelanggaran lain adalah terdapat 43% perusahaan mempekerjakan buruh kontrak dengan cara memperpanjang masa kontrak berulang-ulang kali.

Kondisi tersebut merupakan permasalahan yang dilematis, di satu sisi pemerintah tengah berusaha meningkatkan investasi, di sisi lain buruh seolah dikorbankan. Meskipun

pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) telah mengeluarkan berbagai kebijakan yang mengatur outsourcing, namun sampai saat ini pelanggaran masih sering terjadi. Hal ini dikarenakan jumlah pengawas tidak sebanding dengan banyaknya kasus serta jumlah perusahaan.

Kemudian berkembangnya jenis pekerjaan yang ini telah di-outsourcing telah masuk dalam pekerjaan inti perusahaan. Contoh sederhana fenomena ini adalah teller bank yang sekarang di-outsourcing dengan model MT (manajemen training) turut mendukung jalannya outsourcing, adanya pengangguran yang besar juga menyuburkan bisnis ini. Dengan demikian, perusahaan akan sangat mudah untuk mengganti karyawan yang tidak produktif. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa penentuan core dan non core dalam perusahaan masih menjadi perdebatan. Meskipun dalam Undang Undang Ketenagakerjaan telah diatur. Perdebatan ini berkaitan apakah jenis pekerjaan yang di-outsourcing sesuai dengan karakteristik perusahaan atau semua perusahaan sama.

Fenomena di atas diperkuat dengan hasil penelitian dari PPM manajemen pada bulan Agustus 2008 bahwa 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga outsource, yaitu sebesar 73%. Sementara itu, sisanya tidak menggunakan tenaga outsource dalam operasional di perusahaannya. Hal ini mencerminkan bahwa outsourcing telah menjadi kebutuhan berbagai perusahaan. Di saat ekonomi masih sulit dan bersaing dengan produk luar negeri maka perjanjian kerja outsourcing tidak dapat dihindari dan menjadi pilihan terakhir meskipun pekerjaan yang di-outsourcing merupakan pekerjaan inti. Selain tuntutan dunia kerja, adanya jumlah pencari kerja yang banyak dengan tingkat kualitas SDM yang masih minim maka semakin meningkatkan jumlah outsourcing. Adanya over

supply tenaga kerja, perusahaan tidak menjadi khawatir jika memberhentikan pekerja karena masih banyak pencari kerja yang lain. Hal ini diperkuat dengan jumlah pengangguran di Indonesia yang mencapai 6,8% atau 8,12 juta. Oleh karena itu, tidak ada pilihan lain, yang terpenting adalah dapat bekerja. Persepsi seperti ini banyak dijumpai di dalam masyarakat, baik pekerja di sektor industri besar maupun industri kecil menengah.

Buruh sebagai pihak yang relatif tidak diuntungkan dalam hal ini terus mengadakan konsolidasi dan bersuara agar outsourcing ini dihapuskan. Namun, dilihat dari situasi ketenagakerjaan saat ini, outsourcing sulit untuk dihapus. Bahkan jika dihapus justru akan mengakibatkan konstalasi ekonomi. Karena outsourcing ini telah mampu menyerap tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi perusahaan. Di samping itu, jika dihapus maka Indonesia tidak memiliki nilai kompetitif di mata investor asing. Adapun yang bisa dilakukan adalah mengatur bagaimana agar outsourcing tersebut tidak merugikan buruh. Jika kebijakan outsourcing ini tetap dijalankan tanpa payung hukum yang jelas maka akan berdampak negatif bagi perekonomian Indonesia. Bahkan ledakan pengangguran akan terjadi di masa yang akan datang. Pemberlakuan sistem outsourcing, sistem ketenagakerjaan yang melegalkan outsourcing, akan merugikan perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan adanya ledakan pengangguran pada tahun yang akan datang.

Hal ini dikarenakan setelah seseorang tidak diperpanjang kontraknya maka buruh mencari pekerjaan di tempat lain. Di pasar kerja inipun, buruh harus bersaing lagi untuk mendapatkan pekerjaan baru. Dalam berbagai perjanjian kerja secara umum buruh selalu berada dalam posisi tawar yang lemah. Khususnya buruh yang status perjanjian kerjanya outsourcing. Selain mudahnya pemberhentian sepihak buruh juga mengalami pemangkasan hak khususnya hak berserikat,

padahal buruh memiliki kebebasan untuk berserikat sesuai konvensi ILO (International Labour Organization) No. 87. Akibat adanya pemasangan berserikat ini maka berbagai permasalahan di antara buruh tidak dapat diselesaikan dengan tepat dan berpihak pada pengusaha.

Posisi buruh menjadi semakin lemah karena tidak adanya kesempatan untuk berkumpul menyatukan visi untuk memperoleh hak-hak buruh. Di sisi lain, outsourcing merupakan jawaban atas menurunnya tingkat produktivitas buruh. Namun di sisi lain, outsourcing pada akhirnya akan mendorong peningkatan skill pekerja karena dituntut untuk selalu mengembangkan diri. Kemudian dari sisi pengusaha outsourcing merupakan salah satu solusi untuk mengatasi biaya produksi yang semakin tinggi. Selain perizinan dan birokrasi yang berbelit-belit dan tidak efisien. Hal ini semakin menambah permasalahan karena pemerintah sebagai regulator belum mampu menjadi pengawasan yang baik, namun belum mampu memberikan pelayanan birokrasi yang cepat dan murah.

Dalam tataran internasional outsourcing merupakan hal yang biasa. Karena di negara maju tenaga kerja outsourcing digaji tinggi dan mendapat berbagai jaminan sosial yang diperoleh dari pemerintah seandainya mereka di-PHK. Di Indonesia jaminan sosial nasional untuk sementara belum berlaku meskipun telah keluar Undang-Undang Jaminan Sosial Nasional No. 40 Tahun 2004. Namun, sampai sekarang belum terlaksana. Hal sangat jelas bahwa dalam tataran konstitusional telah terjadi pelanggaran hampir selama 7 tahun. Hal ini dikarenakan pemerintah menunggu disahkannya Badan Pelaksana Jaminan Sosial. Di sisi lain outsourcing sendiri telah muncul di Indonesia pada tahun 1990-an, dapat dikatakan bahwa outsourcing merupakan salah satu hasil business process reengineering. Namun, di Indonesia baru membuat peraturan outsourcing tahun 2003. Tujuan

awal dibentuknya peraturan ini untuk melindungi pekerja outsourcing dan untuk meningkatkan investasi. Peningkatan investasi didukung oleh kondisi sosial ekonomi serta daya tarik yang lain seperti murahness tenaga kerja dan peraturan yang tidak berbelit-belit.

Namun demikian, berbagai pelaksanaan outsourcing masih jauh dari harapan. Hal ini disebabkan oleh pengawasan yang lemah. Jika pemerintah Indonesia tetap memberlakukan outsourcing, pemerintah seyogianya menyediakan perlindungan bagi buruh. Program jaminan sosial tenaga kerja diefektifkan perannya agar dapat menjangkau buruh dari berbagai sektor pekerjaan. Jika hal ini dilakukan maka outsourcing bisa diberlakukan sehingga tenaga outsource memperoleh banyak kesempatan kerja. Jika hal ini mampu dilakukan maka dapat menunjang program pemerintah untuk meningkatkan investasi hingga tercapai. Karena investasi merupakan salah satu jawaban untuk membuka lapangan kerja. Meskipun investasi merupakan bentuk ketidak berdayaan pemerintah dalam menciptakan kerja secara mandiri, namun hal ini merupakan kebijakan populer bagi jawaban terhadap tingginya angka pengangguran. Pemerintah bahkan telah mengeluarkan Undang Undang investasi tahun 2006. Jika perspektif kapitalisme diterapkan maka posisi dan sikap yang anti-investasi asing hanyalah merupakan pernyataan dan sikap yang skeptis dan terlalu menutup diri. Karena dalam kondisi globalisasi sekat antarnegara semakin terkikis. Antar negara saling tergantung dan membutuhkan. Oleh karena itu, menutup diri terhadap dunia luar hanya akan menambah perekonomian Indonesia semakin terpunik. Apalagi Indonesia sudah masuk dalam arena pasar bebas bahkan telah menjadi anggota G 20, yang menempatkan Indonesia berada di 20 negara kuat secara ekonomi. Oleh karena itu, outsourcing sebagai salah satu produk kapitalis sekarang sangat sulit untuk dihapuskan karena adanya kebutuhan yang sangat besar dan berkaitan dengan kondisi perekonomian global.

Dengan demikian, agar outsourcing ini tidak eksploitatif dan menghormati hak buruh dengan cara pemberlakuan undang-undang yang tegas dan pengawasan dari pemerintah yang ketat maka kebijakan yang berkaitan dengan outsourcing harus berimbang dan menyeluruh dalam pelaksanaan pengambilan keputusan. Pelaksanaan ini dapat dilakukan dengan menambah jumlah petugas pengawas. Selain itu, pemerintah memberikan pelatihan dan keterampilan kepada generasi muda sehingga mampu menciptakan pekerjaan sendiri tanpa tergantung kepada pemerintah maupun swasta.

Pemerintah selaku pengawas seharusnya memberikan berbagai perlindungan terhadap kaum buniuh sehingga eksploitasi modern ini dapat dihindari. Hal ini sesuai dengan amanat Undang Undang Dasar 1945 yang isinya anak-anak telantar dipelihara oleh negara. Namun, dengan adanya proses globalisasi ini peranan negara seolah-olah semakin tergeser oleh kuatnya multinational cooperation. Hal ini merupakan sebuah realita yang harus dihadapi karena dalam masyarakat ekonomi global seperti sekarang pengaruh dari luar sulit untuk dibatasi.

Namun demikian, tidak selamanya outsourcing tersebut merugikan buruh dan sangat eksploitatif. Karena ada juga beberapa perusahaan yang mengikut sertakan pekerja outsourcing ke dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Hal ini seperti yang terjadi di Kota Surabaya. Sekitar 30% dari total pekerja peserta program Jamsostek yang kami himpun merupakan tenaga outsourcing, keikutsertaannya dalam program ini dibayar oleh perusahaan pengerah tenaga outsourcing," (Triyono, 2011) . Program yang diikuti oleh tenaga keqa outsourcing tersebut merupakan salah satu upaya perlindungan dan jaminan. Jamsostek tersebut mencakup jaminan pensiun, hari tua kesehatan, dan kematian. Namun, program Jamsostek yang selama ini hanya menyangkut pekeqa di sektor formal, sedangkan pekerja di

sektor non formal yang mencapai 70% belum dapat dijangkau dari program ini.

D. Outsourcing dalam Perspektif Pengusaha

Pada dasarnya apabila outsourcing diterapkan secara benar maka akan memberikan keuntungan, baik bagi buruh maupun bagi perusahaan karena outsourcing sangat membantu perusahaan untuk dapat survive. Kemudian dari sisi buruh jika outsourcing dilakukan secara benar maka akan membantu karier buruh. (Triyono, 2011) mengemukakan beberapa keuntungan melakukan outsourcing adalah sebagai berikut. Pertama, perusahaan dapat meningkatkan fokus bisnisnya. Ini berkaitan dengan efisiensi kerja dan perusahaan mampu menciptakan produk yang berkualitas karena fokus terhadap produk yang dihasilkan tanpa memperhatikan noncore perusahaan. Oleh karena itu, akan ada spesifikasi perusahaan di mata pasar. Kedua, outsourcing membuat risiko operasional perusahaan dapat terbagi kepada pihak lain sehingga kerugian perusahaan dapat dikurangi. Ketiga, sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain. Perusahaan dapat lebih fokus dan terns berinovasi dengan produk andalan perusahaan. Keempat, mengurangi biaya pengeluaran (capital expenditure) karena dana yang sebelumnya dipergunakan untuk investasi, bisa difungsikan sebagai biaya operasional. Perusahaan dapat menghemat keuangan dan dapat dimanfaatkan untuk keperluan yang lain. Kelima, perusahaan dapat mempekerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan outsourcing adalah tenaga yang sudah terlatih sehingga kompeten dalam bidangnya.

Keenam, mekanisme kontrol menjadi lebih baik di kedua belah pihak. Baik bagi perusahaan pengguna outsourcing maupun perusahaan outsourcing itu sendiri.

Ketujuh, pelaksanaan outsourcing dijadikan sarana untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi pekerja. Meskipun sebenarnya pelaksanaan outsourcing tersebut menambah biaya, khususnya bagi perusahaan pengguna, namun perusahaan pengguna juga mendapatkan keuntungan berupa efektivitas kerja yang lebih baik. Namun, hanya segelintir perusahaan yang mampu melaksanakan outsourcing dengan benar. Jika fenomena pelanggaran ini tidak banyak tentu saja buruh tidak menuntut agar outsourcing dihapuskan. Bagi buruh yang memiliki kapasitas yang lebih, justru sistem outsourcing ini sangat menguntungkan karena buruh dapat memilih perusahaan sesuai dengan harapannya. Akan tetapi, faktanya hanya segelintir orang yang memiliki keahlian ini. Oleh karena itu, permasalahan ini muncul, seiring dengan kebutuhan hidup yang mendesak dan sulitnya mencari lapangan kerja.

Permasalahan ini memang dilematis karena menyangkut penyerapan tenaga kerja. Di satu sisi sistem outsourcing merupakan tuntutan dunia industri demi untuk efisiensi. Di sisi lain, dalam tataran internasional outsourcing telah menjadi bagian dalam pasar tenaga kerja. Hal ini dikarenakan selain tuntutan pasar, dunia usaha juga memerlukan tenaga kerja yang murah dan berkualitas. Oleh karena itu, outsourcing merupakan tuntutan yang tidak dihapus. Indonesia pun sudah masuk dalam masyarakat global. Selain itu, dunia usaha memerlukan outsourcing demi meningkatkan keuntungan di saat usaha sulit dan birokrasi yang masih tumpang tindih menyebabkan biaya produksi tinggi.

Dalam perusahaan outsourcing diperlukan jaminan untuk keberlangsungan perusahaan dan mampu menumpuk modal. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Max Weber dalam Anthony Giddens, "Perusahaan kapitalis modern kemungkinan untuk menghitung secara rasional, keuntungan dan kerugian yang diungkapkan dalam uang. Kapitalisme modern tidak

dapat dibayangkan tanpa perkembangan akuntansi kapital” (Atkinson, 2007). Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem outsourcing ini mendukung kapitalisme. Oleh karena itu, perusahaan sebagai badan yang mencari keuntungan, akan memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada demi eksistensi perusahaan tersebut. Hal ini menjadi dilematis karena penghapusan outsourcing akan membuat lesu dunia usaha. Lesunya dunia usaha akan mengakibatkan penurunan tingkat pertumbuhan ekonomi dan dapat mengakibatkan pemutusan hubungan ke a secara besar-besaran. Efek domino tidak sejalan dengan posisi kaum bumh yang membutuhkan pekeqaan yang pash. Ketidakpastian hanya akan melemahkan posisi buruh dan semakin mendorong buruh pada posisi yang sulit.

Oleh karena itu, kebijakan yang diterapkan pemerintah seyogianya memberikan perlindungan yang seimbang antara buruh dan pengusaha. Dengan demikian, perjanjian kerja outsourcing yang selama ini terkesan eksploitatif dapat diminimalisasi dan tujuan outsourcing, yang sebenarnya bagus untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas perusahaan, dapat tercapai.

E. Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja dilihat pada berbagai model pekerjaan yang dilakukan antara pekerja dan perusahaan. Dimana di indonesia hal ini diatur dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja di Indonesia ada 3 bentuk, yaitu:

1. Hubunga Kerja Permanen, dalam istilahnya disebutkan Perjanjian KerjaWaktu Tidak Tertentu (PKWTT). Yang menurut pasal 50 Undang Undang No. 13 tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

2. Hubungan kerja menurut jangka waktu tertentu (hubungan kerja kontrak). Hubungan ini dapat dilihat pada Pasal 57 ayat (2) yang menyatakan bahwa: perjanjian kerja untuk waktu tertentu (istilah Undang Undang adalah PKWT) yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Hubungan ini dicirikan dengan perjanjian kerja yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
3. Hubungan kerja penempatan (outsourcing). Hubungan kerja ini dijelaskan pada pasal 65 dan 66 Undang Undang Ketenagakerjaan. Pada hakekatnya outsourcing adalah sebuah pola kerja dengan cara mendelegasikan operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis/ kerja pada pihak lain di luar perusahaan yang menjadi penyedia jasa outsourcing.

F. Pengaturan Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kata outsourcing tidak disebutkan secara langsung, namun disebutkan sebagai "menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain." Outsourcing sendiri merupakan istilah yang lazim digunakan dalam dunia industri dengan makna yang kurang lebih sama dengan maksud yang diuraikan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain atau outsourcing tersebut diatur pada pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat) serta pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal-pasal tentang outsourcing pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memberikan arahan outsourcing sebagai berikut :

1. Jenis outsourcing.
2. Persyaratan formal outsourcing.
3. Persyaratan perusahaan penyedia jasa/buruh.

4. Jaminan kesejahteraan karyawan/buruh di perusahaan penyedia jasa/ buruh.

Pengaturan-pengaturan mengenai outsourcing dalam Undang Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini mengalami perkembangan dari pengaturan yang terdapat dalam KUHPerduta, dimana berawal dari persewaan pelayan dan pekerja yang dimasukkan kedalam buku III KUHPerduta dimana jasa pelayan atau pekerja disamakan dengan harta. Dengan pengaturan pada undang-undang, tujuan pengaturan lebih ke arah pada aspek manusia atau perlindungan terhadap pekerja. Pemahaman terhadap Pasal-pasal mengenai outsourcing pada Undang Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis-jenis Outsourcing

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menguraikan tentang jenis outsourcing sebagai berikut :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Pada penjelasan pasal dinyatakan cukup jelas, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa outsourcing atau dalam undang-undang dinyatakan sebagai sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan, terbagi menjadi dua bidang, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Jenis Outsourcing tersebut diuraikan sebagai berikut :

1) Pemborongan Pekerja

Dalam pemborongan pekerjaan yang dialihkan pada pihak lain adalah proses bisnis atau pekerjaannya. Pada outsourcing pekerjaan ini harus dibuat suatu perjanjian

yang akan mengikat kedua perusahaan yaitu dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Unsur-unsur perjanjian pemborongan diuraikan sebagai berikut :

- a) Adanya perjanjian;
- b) Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak lain yaitu pihak yang memborongkan;
- c) Penerimaan pihak pemborong atas sesuatu harga tertentu sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan.

Pemborongan pekerjaan berarti perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain tanpa menyediakan perlengkapan dan peralatan kerjanya. Semua kebutuhan perlengkapan dan peralatan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan berasal dari perusahaan yang menerima pemborongan kerja. Dalam hal ini pihak pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang telah disepakati bersama. Pemborongan pekerjaan ini lebih menekankan pada hasil akhir pekerjaan dibandingkan dengan aspek tenaga kerjanya. Hasil akhir pekerjaan pemborong ditentukan dari kualitas serta ketepatan waktu penyelesaian objek pemborongan. Masalah tenaga kerja merupakan masalah pemborong sepenuhnya.

2) Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Penyedia Jasa Pekerja yang dimaksud dalam pasal 64 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada “pihak lain” berikut perlengkapan dan peralatan kerjanya. Dengan kata lain, “perusahaan lain” tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja. Proses penerimaan karyawan sampai dengan proses Pemutusan Hubungan Kerja karyawan merupakan tugas dari perusahaan penyedia jasa pekerja, tentunya dengan masukan serta pertimbangan dari pihak pemberi pekerjaan. Penyediaan jasa tidak untuk kegiatan pokok

atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa berbentuk badan hukum dan memiliki izin dari Instansi Ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan karyawannya yang ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan dapat berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

3) Persyaratan Outsourcing

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain atau dapat juga disebut sebagai pembatasan kegiatan outsourcing, seperti yang tertuang dalam Pasal 65 ayat (1) sampai dengan ayat (9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, mengenai pasal 66 ayat (1), Penjelasan Undang-Undang memberikan keterangan lebih lanjut sebagai berikut :

“Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan.” Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering), usaha tenaga pengaman (security/satuan pengaman), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

2. Persyaratan Formal Outsourcing

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diberikan beberapa persyaratan formal untuk melakukan outsourcing yang harus diperhatikan oleh pemberi pekerjaan. Persyaratan-persyaratan tersebut dapat dilihat dalam ketentuan-ketentuan seperti tercantum dalam pasal 65 ayat (1) sampai ayat (7). Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- 2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- 3) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- 4) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tulisan dan atau lisan. Secara normatif dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban antara para pihak, sehingga jika nantinya terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Di dalam Pasal 54 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat tentang:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh
- c) Jabatan/ jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha, pekerja, buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja tersebut
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Jangka waktu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerjayangdibuatuntukwaktutertentulazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atas perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Di dalam Pasal 57 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis.

Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan. Hal

tersebut diatur di dalam Pasal 63 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, yaitu menyebutkan di dalam surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a) Nama dan alamat pekerja/ buruh
- b) Tanggal mulai bekerja
- c) Jenis pekerjaan
- d) Besarnya upah
- e) Tinjauan tentang Outsourcing

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai *contract (work) out* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut:

“Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.”

Pengertian *outsourcing* (Alih Daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut:

“Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.”

Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah

pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh 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. Pendapat lain mengenai definisi dari *outsourcing* yaitu, *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

G. Hubungan Para Pihak Dalam Outsourcing

1. Bentuk Perjanjian antara Perusahaan Outsourcing dengan Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perjanjian harus dibuat dengan perusahaan Outsourcing yang berbadan hukum⁵, begitu juga dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini supaya mempermudah apabila sampai terjadi sengketa di bidang hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan lain sekurung-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku:

- 1) Untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- 2) Untuk mendapatkan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :
 - a) Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseorangan Terbatas atau Koperasi;
 - b) Copy anggaran Dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - c) Copy SIUP;
 - d) Copy Wajib lapor Ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- 3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan diterima.

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;
 - 2) Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - 3) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Bentuk Perjanjian antara Perusahaan Outsourcing dengan Karyawan Outsourcing yang Ditempatkan Pada Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja

Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- 2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;

- 3) Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja atau buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dengan pekerja atau buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh.

Hubungan antara karyawan dengan perusahaan Outsourcing merupakan hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

3. Bentuk Perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja dengan Karyawan Outsourcing yang Ditempatkan Pada Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja

Hubungan antara karyawan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa pekerja timbul akibat adanya perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan perusahaan outsourcing tempat karyawan tercatat sebagai karyawan. Secara legal tidak terdapat hubungan kerja antara karyawan Outsourcing yang ditempatkan dengan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan outsourcing yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa pekerja wajib mentaati Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan

tersebut. Peraturan Perusahaan adalah merupakan bentuk dari hak dan kewajiban bagi perusahaan maupun pekerja. Hak dan kewajiban timbul dari suatu hubungan kerja. Dalam rangka melaksanakan pekerjaan yang timbul dari perjanjian outsourcing, hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan outsourcing. Pekerja tidak memiliki hubungan hukum dengan perusahaan pengguna jasa pekerja melainkan dengan perusahaan outsourcing.

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan outsourcing. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan Outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan outsourcing karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan outsourcing, sehingga seharusnya karyawan outsourcing menggunakan peraturan perusahaan outsourcing, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

H. Perlindungan Hukum

1. Dasar Hukum

Dalam melihat bagaimana pelaksanaan outsourcing di Indonesia, hal pertama yang harus dilihat adalah aspek

legalnya. Selama ini, pengaturan tentang outsourcing merujuk pada Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam undang-undang tersebut memang tidak disebutkan secara tegas mengenai istilah dari outsourcing. Namun demikian, berdasarkan ketentuan pasal 64 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Jadi, perjanjian outsourcing dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam Pasal 65 dan 66 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai:

- a. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis;
- b. pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dengan syarat-syarat: dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- c. perusahaan lain (provider) harus berbentuk badan hukum;
- d. perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan provider sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang diperkerjakannya;

- f. hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu;
- g. dalam keadaan tertentu status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan dapat beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja;
- h. pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- i. penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat: adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis; dan
- j. penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya outsourcing dikuatkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Berdasarkan penjelasan di atas maka outsourcing dibolehkan

untuk dilaksanakan di Indonesia. Namun kebebasan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui outsourcing tersebut dibatasi dalam beberapa hal antara lain menyangkut syarat pekerjaan yang dapat dilakukan outsourcing dan syarat perusahaan pemborong, serta akibat hukum atas pelanggaran syarat-syarat tersebut. Tetapi dalam prakteknya masih sering terjadi berbagai permasalahan antara lain akibat masih adanya perbedaan penafsiran terhadap syarat pekerjaan yang dapat dilakukan dengan outsourcing. Adanya perbedaan penafsiran tersebut ada kalanya dilandasi oleh unsur kepentingan dari pihak-pihak yang terkait dengan masalah outsourcing.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukkan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum "hak" disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan eran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya "*Crime and Costum In Savege*", mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin

kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan".⁸ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Tujuan Negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan dalam hal ini mencakupi berbagai bidang, sehingga selayaknya tujuan Negara itu disebut plural yakni upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang.

Pemikiran teori negara kesejahteraan ini diakomodir dalam pembukaan Undang Undang Dasar Negara RI Tahun 1945. Dengan demikian maka dalam konteks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Buruh sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain : dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 45 yang menyatakan, "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kedudukan negara yang sentral dalam tata kehidupan bersama dapat dijelaskan dengan alasan pembenarannya. Mengingat di samping negara sudah ada kehidupan bersama lainnya yaitu masyarakat yang sudah lebih tua usianya dari negara. Studi ilmu hukum berkaitan erat dengan penetapan kaedah normatif, untuk menjadi acuan dalam membentuk suatu Negara dan cara menjalankannya. Ketika Negara dikelola secara modern maka akan timbul pemikiran tentang paham sosialisme. Paham ini mengidealkan peran dan tanggungjawab Negara yang lebih besar untuk mengurus kemiskinan, terutama untuk memperhatikan kesejahteraan rakyat. Konsep ini disebut juga welfare state atau negara kesejahteraan, yang mengimpikan kesejahteraan rakyat dengan cara dominasi atau peran yang sangat besar dari negara. Hingga pada pertengahan abad ke-20, berlangsung kecenderungan meluasnya peran dan fungsi Negara dalam setiap sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kemudian terjadi pembenaran- pembenaran gejala intervensi Negara terhadap urusan-urusan masyarakat luas (interventionist state).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang Undang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan adalah:

- a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:
 - 1) Perlindungan pekerja/ buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan;

Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

- 2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan.
- 3) Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.
- b) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang Undang Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini

bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

- c) Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d) Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh

harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹² Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/ buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Putusan No. 27/Undang Undang-IX/2011

Pengaturan outsourcing atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Pasal 64 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”* Berdasarkan ketentuan pasal di atas, *outsourcing* dapat dibagi menjadi dua bentuk perjanjian bisnis :

a) Pemborongan Pekerjaan.

Yaitu pengalihan suatu pekerjaan kepada vendor *outsourcing*. Vendor bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dialihkan beserta hal-hal yang

bersifat teknis (pengaturan operasional) maupun hal-hal yang bersifat nonteknis (administrasi kepegawaian). Pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang bisa diukur volumenya, dan *fee* yang dikenakan oleh vendor adalah rupiah per satuan kerja (Rp/m², Rp/kg, dsb.). Contoh: pemborongan pekerjaan *cleaning service*, jasa pembasmian hama, jasa katering, dsb.

b) Penyediaan Jasa Pekerja atau Buruh.

Yaitu pengalihan suatu posisi kepada vendor *outsourcing*. Vendor tersebut menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi tersebut. Vendor hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat nonsteknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor.

Sesuai dengan pengertian diatas berarti yang dimaksud dengan perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian bisnis antara satu perusahaan (dapat juga orang perorangan) dengan perusahaan lain (harus berbadan hukum) untuk suatu kesepakatan bersama mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan. Jadi, yang dimaksud dengan pekerja *outsourcing* adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.

Menurut ketentuan diatas sebenarnya pekerja yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* telah sangat diproteksi oleh aturan. Namun, dalam tataran pelaksanaan dilapangan banyak aturan-aturan yang dilanggar maupun terpaksa dilanggar sehingga pada 17 Januari 2012 lalu, Mahkamah Konstitusi ("MK") dengan putusan No. 27/ Undang Undang IX/2011 mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik (AP2ML), Berikut bunyi amar putusannya :

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; 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 pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Dalam pertimbangannya, MK menegaskan *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Akan tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, dapat disimpulkan bahwa Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model *outsourcing*, yakni :

Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan

pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Melihat dari putusan MK di atas, dapat dikatakan bahwa MK membolehkan adanya praktik *outsourcing*, tetapi perlindungan mengenai pekerja *outsourcing* juga lebih dijamin dengan adanya putusan MK ini. Dalam model pertama, Mahkamah Konstitusi mengharuskan pekerja yang bekerja dibidang *outsourcing* dengan bentuk PKWTT yang apabila sudah tidak dibutuhkan maka akan mendapatkan pesangon dan tunjangan-tunjangan lain, sedangkan untuk model kedua perusahaan *outsourcing* dapat menggunakan PKWT, tetapi harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada. Model kedua ini akan sangat bergantung dengan pelaksanaan ketentuan pasal 4 kepmenaker No. Kep.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perizinan penyedia jasa pekerja/buruh yang telah dikemukakan di atas. Karena jika tidak ada perjanjian sebelumnya antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi pekerjaan mengenai pengalihan perlindungan maka tidak mungkin perusahaan penyedia jasa selanjutnya mau untuk menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya beserta semua hak-hak yang seharusnya didapat pekerja.

Perlindungan Pekerja *outsourcing* sangat bergantung dari penerapan ketentuan-ketentuan yang berlaku secara konsisten dan berkelanjutan serta fungsi pengawasan dari

setiap pengawas ketenagakerjaan di kabupaten/kota maupun provinsi.

I. Konstruksi Hukum Bagi Pekerja Outsourcing dalam Rangka Tercapainya Asas Keadilan

Dalam sistem outsourcing, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna, dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Contohnya ada 10 orang pekerja outsourcing dengan kontrak kerja Rp 10.000.000,00, per bulan kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil hak atau bagian atau memotong sekian persennya, sisanya dibayarkan kepada pekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan sejumlah uang, hal ini merupakan perbudakan modern.

Di lain pihak outsourcing juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya kesejahteraan, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus atau berakhir dan tidak akan bekerja lagi. Akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi, sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsource* dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Kalau kesejahteraan tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar

1945 yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupanyang layak bagi kemanusiaan.

Sayangnya putusan MK terhadap outsourcing bersifat kabur, tidak dikabulkan atau menolak karena dipandang tidak cukup beralasan. Berdasarkan pertimbangan MK, Pasal 64 - 66 Undang Undang Ketenagakerjaan, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam Undang Undang Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem outsourcing merupakan perbudakan modern dalam proses produksi. Tidak semua hakim MK, sependapat dengan putusan itu, terdapat dissenting opinion (pendapat berbeda) dari hakim konstitusi..

Kebijakan “outsourcing” yang tercantum dalam Pasal 64 - 66 Undang Undang Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenagan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-downgrading-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, Undang Undang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha / pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun

yang formil. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal. Di sini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (di bawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau iktikad baik, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan. Sebaiknya pemerintah merevisi Undang Undang Ketenagakerjaan dan melarang tenaga kerja Outsourcing di berlakukan di perusahaan-perusahaan atau menghapus Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pemerintah harus tegas dan harus mampu mengakomodir usulan-usulan dari pihak Organisasi-organisasi buruh yang sering menyuarakan tentang keadilan dan kesejahteraan buruh. Jangan hanya dijadikan corong dan melindungi pengusaha saja, tapi juga harus memperhatikan rasa keadilan dan kesejahteraan kaum buruh.

Di dalam Revisi Undang Undang Ketenagakerjaan yang baru nantinya harus memuat tentang perlindungan buruh atau pekerja, terutama tentang hak dan kewajiban tenaga kerja dan menghilangkan seluruh Peraturan-Peraturan tentang outsourcing, semua pekerja ditempatkan sebagai mitra atau partner di dalam perusahaan dan ada rasa memiliki yang tinggi dari pihak pekerja, sehingga akan terjalin hubungan simbiosis yang saling menguntungkan.

J. Dasar Pertimbangan Penggunaan Tenaga Outsourcing Bagi Perusahaan

Pada era globalisasi dimana perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi begitu cepat seperti sekarang ini, penggunaan jasa penyedia tenaga kerja menjadi trend di tengah perkembangan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Pengusaha berlomba lomba untuk mendapatkan hasil dan keuntungan dengan maksimal dengan menekan pengeluaran yang minimal. Pengelolaan usaha memerlukan perubahan sistem, dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Perusahaan lupa dari sejarah telah terbukti gaya potong memotong ongkos ini ada limitnya, baik itu batas ekonomi maupun batas etika. Perusahaan kemudian menerapkan sistem kerja outsourcing yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaannya yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain, yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

Pelaksanaan outsourcing dalam beberapa tahun terakhir setelah terbitnya Undang Undang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan terutama hal ini disebabkan kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah sebagai bentuk antisipasi terhadap ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Konsepsi hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha seringkali berada dalam hubungan sub-ordinat, atau hubungan dimana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha, dalam hal ini bagi pekerja outsourcing hal tersebut menjadi semakin parah, karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Seharusnya hubungan industri antara pengusaha, pekerja dan pemerintah didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai-nilai Pancasila

dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional, sehingga hakekat keadilan sosial yang dicita-citakan dunia ketenagakerjaan dapat terwujud.

Pelaksanaan outsourcing pada suatu perusahaan juga akan atau dapat membawa pengaruh tersendiri terhadap sistem organisasi dalam perusahaan tersebut. Dimana, dalam penerapan outsourcing juga memberikan keuntungan strategis, teknik dan transformasional bagi organisasi, seperti memberikan pengaruh terhadap bentuk organisasi perusahaan, para pekerja dan kegiatan operasional perusahaan tersebut. Pengaruh outsourcing dalam bentuk organisasi perusahaan adalah mengubah suatu bentuk organisasi bisnis dari bentuk monolitik yang menjalin semua fungsi dan proses menjadi satu, menjadi suatu bentuk baru dimana organisasi bisnis inti yang merupakan kunci sukses perusahaan dipisahkan secara tersendiri.

Organisasi yang bekerja pada bisnis inti tersebut dalam perkembangan selanjutnya dikelilingi dan didukung oleh fungsi dan proses yang di alihdayakan kepada perusahaan penyedia jasa. Organisasi perusahaan yang bekerja pada kegiatan inti tidak akan terpecah pada urusan atau kegiatan penunjang, untuk mengerjakan kegiatan inti dengan semaksimal mungkin.

Implikasi penerapan outsourcing bagi perusahaan dalam operasionalnya adalah dari sisi pengaturan, pemberian perintah, dan pengawasan kegiatan tidak perlu dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa kepada tenaga kerjanya. Pengaturan pemberian perintah dan pengawasan kegiatan cukup dilakukan dengan menetapkan suatu fungsi pekerjaan atau urusan tertentu direalisasikan oleh perusahaan penyedia jasa outsourcing. Perusahaan penggunaan jasa tidak perlu lagi menetapkan teknis pelaksanaan kegiatan operasional kepada para pekerja karena fungsi tersebut telah diserahkan kepada

perusahaan penyedia jasa. Penggunaan jasa outsourcing dilihat dari sudut pandang pengusaha, dapat mempermudah merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, termasuk pula mudah ketika ingin memutuskan hubungan pekerjaan.

Penggunaan outsourcing saat ini semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. Outsourcing memberikan keuntungan signifikan bagi penggunanya. Dalam arti konsep outsourcing di praktekkan secara utuh dan konsisten dalam memberikan keuntungan bagi pengusaha, pengguna jasa, pekerja dan perusahaan penyedia jasa. Bagi tenaga kerja, dengan adanya outsourcing maka tenaga kerja di perusahaan outsourcing mendapatkan keuntungan berupa pengembangan karir sesuai dengan spesialisasinya serta tenaga kerja memiliki kesempatan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang profesional dan berkualitas tinggi. Tenaga kerja perusahaan yang melakukan aktivitas di luar bisnis inti seringkali kurang mendapat perhatian dari atasan perusahaan tersebut, mengingat tidak terlalu berfokus pada aktivitas diluar bisnis inti tersebut. Perusahaan outsourcing dapat mengembangkan karir, pengetahuan, keahlian, keterampilan dan profesionalitas pelaksanaan tugas di luar bisnis inti suatu perusahaan. Dipihak perusahaan penyedia jasa, dengan banyaknya perusahaan melakukan outsourcing, perusahaan penyedia jasa tentu akan terus berkembang seiring dengan maraknya permintaan atas penyedia jasa.

Outsourcing merupakan suatu objek usaha yang menjanjikan untuk digarap. Perkembangan teknologi serta persaingan pasar yang terus berkembang dan semakin pesat, akan meningkatkan permintaan kebutuhan penyedia jasa. Sejalan dengan itu, bisnis outsourcing akan semakin marak dan menghasilkan keuntungan yang lebih menjanjikan bagi perusahaan penyedia jasa outsourcing.

Sehingga menarik kemudian untuk menganalisis secara lebih dalam terkait alasan atau dasar pertimbangan suatu perusahaan dalam menggunakan tenaga outsourcing sebagai pilihan dalam upaya pengembangan kegiatan usahanya.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan tenaga outsourcing pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan dengan menggunakan sistem outsourcing. Alasan perusahaan menggunakan jasa outsourcing adalah salah satu bentuk pilihan strategis manajemen sebagai suatu cara untuk meminimalisir biaya dan memperoleh keuntungan dari keunggulan-keunggulan strategis yang dapat dihasilkan melalui outsourcing. Tujuan bisnis perusahaan dengan adanya outsourcing bisa tercapai dengan cepat karena operasional di dalam perusahaan tersebut memang dikerjakan oleh pihak-pihak yang berkompeten di bidangnya. Adapun secara umum alasan strategis utama suatu perusahaan melakukan outsourcing ialah meliputi:

1. Outsourcing dapat meningkatkan fokus perusahaan. outsourcing pada bagian operasional atau bagian-bagian apapun dapat menghemat biaya, dengan implementasi operasional yang baik karena dilakukan oleh pihak ketiga yang bisnisnya terfokus pada satu bidang. Menggunakan outsourcing dikarenakan meningkatnya persaingan bisnis.
2. Outsourcing memungkinkan untuk suatu pembagian resiko, dimana apabila aktivitas perusahaan dikontrakan kepada pihak ketiga maka resiko akan ditanggung bersama pula. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada pihak ketiga berdasarkan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan berarti memberi

peluang kepada para pengusaha untuk melakukan efisiensi dan dapat terhindar dari resiko ekonomis seperti: perselisihan atau PHK, jaminan sosial dan kesejahteraan lainnya.

3. Dapat mempercepat keuntungan yang diperoleh dari proses reengineering, sumber daya perusahaan dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
4. Jasa yang diberikan oleh outsourcer lebih berkualitas dibanding dikerjakan sendiri, karena secara internal outsourcer memang memiliki spesialisasi di bidang tersebut.
5. Memungkinkan tersedianya danadan dapat menciptakan dana segar.
6. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri. Perusahaan dapat melakukan outsourcing untuk suatu aktifitas tertentu karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktifitas tersebut secara baik dan memadai.
7. Mengurangi resiko kegagalan dalam investasi.
8. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan dan dikelola. Outsourcing digunakan untuk mengatasi pengelolaan hal untuk mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan, misalnya birokrasi ekstern yang sangat berbelit, yang sulit ditembus cara-cara biasa.
9. Kontrol yang lebih baik. Perusahaan dengan outsourcing bisa lebih baik mengontrol operasional perusahaannya. Hasilnya akan membuat bisnis menjadi lebih lantjar, efektif dan efisien.

Hal-hal strategis sebagaimana disebutkan di atas kemudian yang menjadi dasar pertimbangan utama mengapa perusahaan kemudian memilih menggunakan tenaga outsourcing untuk membantu proses pengembangan perusahaannya pada iklim persaingan bisnis kompetitif

seperti sekarang ini. Berdasarkan hal tersebut, konsepsi outsourcing dalam perspektif bisnis merupakan hal yang positif. Outsourcing memberikan pengaruh dan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan pengguna jasa, perusahaan penyedia jasa dan tenaga kerja.

Outsourcing secara makro ekonomi dilakukan dengan memberikan keuntungan nasional seperti melindungi devisa negara, kesempatan memperoleh outsourcing atas produk negara lain dan berkembangnya sektor industri jasa skala kecil. Selain itu penerapan outsourcing juga dapat mengembangkan kemitraan usaha, sehingga suatu perusahaan tidak akan menguasai suatu keinginan industri dari hulu ke hilir, sehingga pemusatan kegiatan industri diperkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.

Outsourcing juga dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil, menengah dan koperasi. Masyarakat dan tenaga kerja mendapatkan manfaat dari pelaksanaan program outsourcing melalui aktivitas industri di daerah, yang akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat dan berkembangnya infrastruktur sosial, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi. Adanya industri di daerah akan mengurangi pengangguran sehingga urbanisasi dapat dicegah.

K. Strategi Outsourcing Bagi Perusahaan

Sesuai dengan kerangka teoritis, pada level perusahaan penerapan outsourcing merupakan strategi yang tepat karena dianggap dapat memberikan keuntungan. Salah satu strategi dalam menentukan outsourcing, berdasarkan studi Divisi Riset PPM Manajemen tahun 2008, diketahui bahwa harga menjadi faktor utama dalam pemilihan partner outsourcing (22,62%). Sedangkan reputasi yang baik dari provider outsource

menempati posisi kedua yaitu sebesar 21,43%. Untuk tenaga outsource yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan (19,05%), pengetahuan provider outsource terhadap proses bisnis perusahaan (11,90%). Pengalaman sebelumnya menempati posisi kelima dalam pemilihan mitra outsourcing (10,71%), diikuti oleh stabilitas provider outsource (8,33%) dan lainnya sebesar 5,95%. Adapun faktor-faktor lainnya adalah pemenuhan persyaratan ketentuan tenaga kerja dan penyerapan tenaga terdekat dengan unit kerja.

Selain hal di atas, keberhasilan strategi outsourcing menurut Badan Pengawas Pasar Modal (Bapepam) adalah aspek pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kegiatan outsourcing. Karena itu, hal yang dapat dilakukan adalah memformulasikan langkah-langkah dan parameterparameter tentang pengawasan dan pengendalian serta penanganan kerahasiaan yang memadai dalam kontrak kerja antara perusahaan pengguna (dalam studi: Perusahaan Efek) dan perusahaan penyedia jasa outsourcing.

Tidak semua perusahaan berhasil menerapkan sistem outsourcing. Karena itu menurut pengguna berdasarkan studi Divisi Riset PPM Manajemen (2008) bahwa indikator keberhasilan terbesar atau 25% adalah pihak yang terlibat harus bertanggungjawab, mendukung, dan berkomitmen untuk melaksanakan outsourcing. Sedangkan 23,81% keberhasilan dilihat dari detail aturan main outsourcing yang didefinisikan dalam kontrak kerja. Selanjutnya indikator keberhasilan lainnya adalah adanya kejelasan ruang lingkup proses outsourcing yang ingin dilakukan (17,86%). Indikator lain adalah update perjanjian antara pengguna dan penyedia tenaga outsourcing (13,10%), dan ada tidaknya prosedur formal dalam tender calon perusahaan outsourcing (10,71%), serta jangka waktu penyelenggaraan outsourcing (9,52%).

L. Masalah-Masalah dalam Kebijakan Perburuhan (Outsourcing)

Hubungan perburuhan (*labour relation*) yang kondusif akan dapat meningkatkan iklim bisnis dan investasi yang favorable dimana pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap jalannya roda perekonomian. Hubungan antara buruh dan pengusaha atau majikan atau pemodal selama ini lebih menunjukkan hubungan yang antagonistik daripada hubungan yang harmonis.

Cita-cita mewujudkan hubungan yang industrial atau juga hubungan perburuhan yang harmonis dan sejahtera sebagaimana selalu diamanatkan dalam berbagai perundang-undangan perburuhan tidak pernah terwujud. Di mana sebenarnya masalah pokoknya, sehingga hubungan hubungan harmonis itu tidak pernah terwujud.

Beberapa masalah pokok yang menjadi pemicu menguatnya antagonisme hubungan perburuhan sebagai berikut :

1. Masalah Kebebasan Berserikat

Mengkaji masalah perburuhan tidak akan terlepas dari keberadaan serikat pekerja dan juga pemogokan, yang keduanya merupakan hak setiap pekerja yang dilindungi oleh perundang-undangan. Eksistensinya pun telah diakui oleh Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Untuk menghadapi kemungkinan tindakan yang tidak adil dari pengusaha, para pekerja bergabung dengan serikat pekerja untuk memperjuangkan aspirasinya. Serikat pekerja akan mewakili dan memperjuangkan suara hak-hak pekerja yang bergabung, atau yang tidak bergabung dengan serikat pekerja itu. Hal inilah yang disebut dengan *collective bargaining*. Rasio dari aspirasi secara kolektif dibandingkan dengan secara individual adalah bahwa posisi pekerja akan lebih kuat apabila mereka secara kolektif bernegosiasi dengan pengusaha, dibandingkan secara individual.

2. Kelayakan Upah

Kelayakan Upah adalah masalah yang juga menjadi pemicu hubungan antagonistik antara buruh dan pengusaha. Masalah upah biasanya menjadi materi yang dinegosiasikan oleh serikat buruh atau serikat pekerja. Pengupahan, meskipun telah ada undang-undang yang mengaturnya, tetap saja menjadi pemicu. Karena bagaimanapun, untuk mencapai margin usaha yang besar, sebuah perusahaan harus menekan sedapat mungkin biaya operasional perusahaan, yang salah satu komponennya adalah upah buruh. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88, ayat 1). Artinya secara normatif buruh berhak atas penghidupan yang layak dan memenuhi standar minimum kebutuhan buruh. Dalam prakteknya, akibat buruh yang dianggap tidak mengerti soal-soal hukum, pelanggaran atas aturan pengupahan ini banyak terjadi di perusahaan-perusahaan. Apalagi daya tawar buruh yang semakin rendah di tengah krisis ekonomi. Tidak jarang sesama buruh terjadi perpecahan akibat ketidakserempakan dalam menghadapi tuntutan pengupahan.

Perbedaan penafsiran upah minimum antara buruh dan pengusaha adalah menjadi masalah yang mengakibatkan hubungan perburuhan semakin tidak harmonis. Dalam undang-undang yang baru, disebutkan sebagai berikut: Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

- 1) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a dapat terdiri atas:
 - a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten / kota.
 - b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/ kota.

- 2) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak.
- 3) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati / Walikota.
- 4) komponen serta pelaksanaan terhadap pencapaian kebutuhan hidup yang layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Aturan pengupahan sebagaimana disebutkan diatas, jelas tidak menunjukkan suatu ketegasan tentang standar kebutuhan fisik manusia. Karena itu penyusunan peraturan operasional harus dibuat. Sebagai gambaran, protes buruh atas pengupahan itu telah terjadi cukup panjang. Di zaman Orde Baru misalnya, kebijakan pengupahan sangat jauh dari rasa keadilan. Sebagaimana catatan YLBHI, upah bukan lagi yang ditentukan oleh hasilkerja dan kuatnya industri, tapi menjadi semacam hubungan karitatif pengusaha terhadap buruhnya. Konsep nilai kerja yang dalam logika ekonomi berkedudukan simetris dengan hasil, menjadi nilai kerja yang tidak bermakna. Bahkan sejak tahun 1969 lembaga bernama Dewan Pengupahan Nasional berwenang menentukan tingkat upah buruh tanpa didasarkan pada hukum permintaan-penawaran tenaga kerja dipasar.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang paling ditakuti oleh para buruh atau pekerja. Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang juga ditentang oleh banyak serikat buruh, telah melapangkan jalan bagi mudahnya PHK terhadap buruh. Kemudahan ini terjadi akibat dihapuskannya keharusan pengusaha untuk meminta izin melakukan PHK kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah dan Pusat yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja,

sebagaimana diatur sebelumnya dalam Undang Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam pasal 10 disebutkan, PHK yang dilakukan tanpa memperoleh izin batal demihukum.

Undang Undang yang baru, telah mengalihkan mekanisme penyelesaian perburuhan dari P4 Daerah atau Pusat kepada sebuah lembaga yang disebut dengan pengadilan Industrial yang akan menjadi sebuah kamar khusus di Pengadilan Negeri. Proses penyelesaian perselisihan perburuhan pun kemudian akan menjadi subyek dari prosedur hukum dalam hukum perdata. Pasal 151 ayat 3 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan dihapuskannya P4, keharusan meminta izin untuk PHK pun menjadi hilang. Keterlibatan organisasi buruh dan pengusaha diakomodasi melalui sistem “hakim ad hoc” yang berasal dari unsur buruh dan pengusaha. Sementara sebagian besar keluhan buruh akan ditangani melalui “arbitrase sukarela” melalui forum yang disebut “forum bipartit” atau lembaga kerjasama bipartit antara pengusaha dengan buruh sebagai pribadi di tempat kerja masing-masing.

4. Tidak adanya peningkatan skill bagi buruh.

Peningkatan skill atau keterampilan kerja hanya menjadi monopoli eksekutif eksekutif perusahaan. Buruh atau pekerja, sebagai ujung tombak kegiatan produksi jarang sekali mendapat fasilitas peningkatan skill. Padahal dalam konsepnya yang normatif, semakin tinggi tingkat keterampilan buruh, maka semakin tinggi tingkat produktifitas dan efektifitas kerja yang dilakukannya. Meskipun Undang Undang telah mengatur keharusan pelatihan kerja, perusahaan biasanya

hanya melakukannya sebatas memenuhi kewajiban undang-undang. Kalaupun dilakukan, hanya sebatas seorang buruh melakukan kerja-kerja kasar yang sangat rendah.

5. Perlindungan Perusahaan Pemberi Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing

Perjanjian antara pekerja outsourcing dan perusahaan outsourcing berbentuk perjanjian tertulis. Perjanjian kerja outsourcing adalah seperti perjanjian pada umumnya karena memuat hak dan kewajiban para pihak. Pekerja dalam suatu perusahaan mempunyai kedudukan secara ekonomi dan sosial lebih rendah daripada pengusaha, sehingga suatu perusahaan sering melanggar hak-hak pekerja termasuk tenaga outsourcing.

Hak-hak tenaga outsourcing adalah sama dengan tenaga kerja pada umumnya. Hak yang harus diperoleh oleh tenaga outsourcing harus sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Pekerja dan keputusan-keputusan menteri tenaga kerja. Perusahaan-perusahaan outsourcing di Indonesia sering mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga sering terjadi pelanggaran hak-hak pekerja outsourcing. Pelanggaran terhadap hak-hak tenaga outsourcing ini harus dilindungi oleh pemerintah.

Masalah-masalah yang sering timbul terkait hak-hak pekerja pada pelaksanaan sistem outsourcing yakni meliputi :

1. Gaji dan Fasilitas

a) Gaji

Upah yang diberikan oleh Perusahaan pemberi kerja seringkali lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditentukan oleh pemerintah setempat.

b) Jaminan Perawatan Kesehatan

Ketentuan perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing dan harusnya sudah memberikan jaminan perawatan kesehatan bagi pekerja yang diatur juga di dalam Undang Undang Ketenagakerjaan. Jaminan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja ini termasuk perlindungan yang wajib dilakukan. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Namun dalam beberapa kondisi masih banyak ditemukan perusahaan outsourcing yang belum memberikan jaminan perawatan kesehatan bagi pekerja mereka. Seharusnya dilaksanakan bahwa ketentuan minimal yang berlaku pada Jamsostek. Jamsotek (Jaminan Sosial dan Teknologi) adalah salah satu jaminan yang diberikan oleh pemerintah terhadap tenaga kerja. Tingkat iuran, jenis dan besarnya jaminan serta hak dan kewajiban lain dari para peserta diatur secara tegas dalam Undang Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Keputusan Menteri.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan outsourcing dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja outsourcing tanpa pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun termasuk biaya pemulangan ke tempat asal rekrut apabila pihak kedua tanpa alasan yang sah tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja dianggap mengundurkan diri dan memutuskan perjanjian kerja secara sepihak. Dalam hal ini pihak kedua tidak berhak menuntut Pesangon maupun kompensasi apapun dari pihak pertama. Analisis:

Ketentuan ini tidak sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan karena walaupun Pekerja tidak berhak mendapat pesangon, namun Pekerja berhak menerima uang pengganti hak sesuai Pasal 156 ayat (4) meliputi:

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja;
- c) Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain itu Pekerja juga berhak menerima uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun perusahaan outsourcing hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila telah melakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

Apabila pihak pertama melakukan pemutusan hubungan kerja ini sebelum berakhirnya perjanjian kerja di luar ketentuan yang tercantum dalam pasal 5 butir 3, 4, dan 5 maka Pihak pertama diwajibkan membayar kepada pihak kedua sebesar gaji pihak pertama sampai waktu seharusnya berakhir kontrak kerja ini.

Ketentuan perjanjian kerja ini tidak sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan karena selain uang yang jumlahnya sebesar gaji, pekerja berhak atas komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

1. Upah pokok;
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila cuti harus dibayar

pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembeli dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Uang pesangon adalah uang dari pengusaha sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak pekerja semata-mata karena ia diperhentikan setelah bekerja pada pengusaha selama kurun waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan Pasal 157 ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan. Apabila pihak kedua melakukan pelanggaran berat sesuai dengan apa yang tercantum di bawah ini, maka Pihak pertama berhak melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa diwajibkan memberikan ganti rugi kompensasi ganti rugi dalam bentuk apapun juga termasuk biaya pemulangan ke tempat asal rekrut.

Analisis: Perjanjian kerja ini tidak sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan karena menurut Pasal 158 ayat 3 Undang Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pekerja yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan kesalahan/pelanggaran berat dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) yang meliputi:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja;
 - a) Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - b) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa banyak perusahaan outsourcing kurang memperhatikan hak-hak dari tenaga outsourcing. Berdasarkan pertimbangan hukum

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 27/ Undang Undang-IX/2011 dan Penjelasan Pasal 66 ayat (2) huruf (c) Undang Undang Ketenagakerjaan, pekerja yang bekerja pada perusahaan outsourcing sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, memperoleh hak (yang sama) atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja (*fair benefits and welfare*).

Bagi pekerja perusahaan outsourcing yang bekerja di perusahaan klien harus memahami hak dan kewajibannya. Pemahaman ini penting untuk menghindari eksploitasi berlebihan yang dapat saja terjadi. Kesepakatan kerja yang terjadi harus melibatkan tenaga outsourcing sebagai pekerja. Kesepakatan tidak boleh hanya terjadi antara perusahaan klien dengan perusahaan outsourcing. Berdasarkan hasil penelitian pula kemudian dapat diketahui bahwa banyak perusahaan outsourcing yang kurang memperhatikan hak-hak dari tenaga kerja outsourcing. Perusahaan outsourcing melakukan pelanggaran terhadap hak-hak tenaga outsourcing terlihat dari kontrak yang dibuat antara perusahaan outsourcing dan tenaga outsourcing. Kontrak-kontrak tersebut berisi ketentuan-ketentuan terkait hak-hak tenaga outsourcing yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pekerja outsourcing pada dasarnya bekerja pada perusahaan klien meskipun tenaga outsourcing tersebut mendapatkan upah dari perusahaan outsourcing. Perusahaan klien sebagai perusahaan yang memberi kerja kepada tenaga outsourcing seharusnya memperhatikan hak-hak tenaga outsourcing meskipun kontrak kerja antara tenaga outsourcing dan perusahaan pemberi kerja adalah bersifat tidak langsung.

Perusahaan pemberi kerja harus memberikan penghargaan kepada tenaga outsourcing melalui pemberian

hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja atau tenaga kerja pada umumnya. Hak-hak yang didapat itu adalah sebagaimana yang dimaksud oleh peraturan yang berlaku seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mendasari peraturan terkait ketenagakerjaan. Pada kenyataannya ada beberapa perusahaan pemberi kerja tidak memperhatikan hak-hak dari tenaga outsourcing karena menganggap tidak memiliki kontrak dengan tenaga outsourcing. Perusahaan pemberi kerja menganggap bahwa kontrak dibuat hanya antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan outsourcing.

Outsourcing harus didasarkan pada ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan secara teknis diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.101/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

Pasca uji materi (judicial review) terhadap Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan kemudian melahirkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/Undang-Undang-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012. Putusan Mahkamah Konstitusi ini kemudian memberikan efek kejut yang lebih dasyat bila dibandingkan Putusan Mahkamah Konstitusi Lainnya. Ada yang mengatakan dasar hukum outsourcing tidak sah pasca Putusan MK. Bahkan PKWT yang sudah ditandatangani sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi oleh sebagian kalangan dinilai telah bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi.

Maka selanjutnya terbitlah Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUNDANG UNDANG-IX/2011.

Surat Edaran tersebut yang dihubungkan dengan pertimbangan hukum dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUNDANG UNDANG-IX/2011, hubungan kerja antara Perusahaan Outsourcing dengan pekerja dapat dilakukan/diperjanjikan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/Pekerjaan Tetap ("PKWTT") atau melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Kontrak ("PKWT").

Hubungan kerja yang diperjanjikan dengan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (Transfer of Undertaking Protection of Employment atau TUPE), apabila terjadi pergantian perusahaan pemberi kerja atau perusahaan outsourcing. Prinsip pengalihan tindakan perlindungan (prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment atau TUPE), adalah jaminan kelangsungan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dengan penghargaan masa kerja (experience) serta penerapan ketentuan kesejahteraan (upah) yang sesuai dengan pengalaman dan masa kerja yang dilalui seseorang pekerja.

Prinsip pengalihan tindakan perlindungan (prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment atau TUPE), terdapat dalam butir 3.18 pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUNDANG UNDANGIX/2011 yang menyatakan bahwa "dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja kepada suatu perusahaan outsourcing yang lama, dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan outsourcing yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang

ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya”.

Selanjutnya, disebutkan bahwa “...para pekerja outsourcing tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja outsourcing tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja outsourcing dapat menikmati hak-hak (:upah) sebagai pekerja secara layak dan proporsional” (vide Putusan MK Perkara Nomor 27/PUNDANG UNDANG-IX/2011, hal. 44 dan 45).

Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam pertimbangan bahwa “untuk menghindari perusahaan (outsourcing company) melakukan eksploitasi pekerja hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja outsourcing, Mahkamah Konstitusi menentukan dua model perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja, yakni:

1. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing (outsourcing company) tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)”. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja dengan pekerja dengan perusahaan outsourcing, adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT.
2. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (TUPE) yang bekerja pada perusahaan outsourcing. Model yang kedua ini diterapkan, bahwa dalam hal hubungan kerja berdasarkan PKWT, maka pekerja harus tetap mendapat

perlindungan dengan menerapkan prinsip TUPE (vide Putusan MK butir [3.18] hal.44).

Klausul “TUPE” (*Transfer of Undertaking Protection Employment*) atau prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja, mengamanatkan:

1. Pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja (termasuk berlanjutnya hubungan kerja dengan perusahaan outsourcing yang baru) yang objek kerja-nya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan outsourcing.
2. Masa kerja pekerja harus diperjanjikan (dalam PKWT) untuk dibuat experience letter
3. Masa kerja menjadi salah satu dasar penentuan upah pada perusahaan outsourcing berikutnya.

Hubungan kerja pekerja pada suatu perusahaan outsourcing terkait kedua model tersebut pada prinsipnya haruslah PKWTT, namun jika memenuhi syarat sesuai ketentuan Pasal 59 No. 13 Tahun 2003, khususnya ayat (1) dan (2), maka dapat dilakukan (diperjanjikan) melalui PKWT. Pasal 59 ayat (1) Undang Undang No.13 Tahun 2003 berisi ketentuan bahwa bahwa PKWT hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya hanya (akan selesai) untuk waktu tertentu, yakni:

1. Pekerjaan yang sekali selesai (sementara sifatnya). Maksudnya, yang bersifat sporadik;
2. Pekerjaan yang (berdasarkan asumsi) perkiraan penyelesaiannya dapat dilakukan dalam waktu singkat dan tidak melebihi 3 (tiga) tahun. Artinya, jika asumsinya melebihi 3 (tiga) tahun, maka hubungan kerja pekerja harus dengan PKWTT.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman (termasuk peak season); atau

4. Pekerjaan yang merupakan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang (semuanya) masih dalam masa percobaan atau penajakan (launching).

M. Kebijakan Pemerintah Dalam Rangka Perlindungan Hukum Bagi Pekerja kontrak yang di PHK

Keberhasilan pelaksanaan perlindungan hukum pada pekerja kontrak atau outsourcing tergantung kepada faktor kebijakan dan penghambat pemerintah dalam pelaksanaan tugasnya. Mengingat bahwa suatu peraturan perundang-undangan mempunyai sasaran berlaku dan efektifitas berlakunya ditentukan pula oleh pelaksanaanya, maka kalangan aparat pemerintah sebagai pelaksana dari peraturan undang-undang itu dituntut untuk terlebih dahulu mengetahui secara baik tujuan dan kegunaan peraturan perundang-undangan tersebut, sehingga sekaligus dapat menginformasikan atau mensosialisasikan kepada masyarakat. Selama ini masalah pekerja kontrak atau outsourcing telah diupayakan penanggulangannya oleh pemerintah daerah setempat dengan jalan memberikan sosialisasi yang diupayakan untuk diadakan perlindungan kepada pekerja kontrak ini. Dari hasil penelitian tergambar ada beberapa kebijakan dan hambatan terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak.

Kebijakan yang diambil terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak seperti terlihat pada hasil penelitian di beberapa instansi. Konfederasi serikat buruh sejahterah Indonesia (KSBSI) kordinator wilayah Propinsi Maluku Yaheskel Haurissa mengatakan bahwa Sebenarnya setiap perusahaan harus memberikan upah minimum propinsi (UMP) sesuai dengan SK Gubernur, dan ada kedapatan bahwa di Kota maupun kabupaten belum ada anggaran untuk mengawasi dan kurangnya tenaga pengawas untuk mengawasi setiap proyek pemerintah tapi sangat berdosa jika dikatakan bahwa tidak ada anggaran untuk

mengawasi pekerja. Beliau juga mengatakan bahwa terjadinya pelanggaran upah karena kurangnya pemahaman pimpinan perusahaan atau buruh tentang hak dan kewajiban mereka yang diatur dalam ketentuan Undang Undang terkait dengan penyelenggaraan upah karena kurangnya sosialisasi baik oleh pemerintah, pengusaha dan serikat buruh dan masih kurang pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah kepada pekerja kontrak terutama dari Dinas Nakertrans.

Wawancara juga dilakukan dengan Sekretaris Dinas Nakertrans, hasil wawancara diperoleh penjelasan bahwa mereka sering melakukan sosialisasi terkait dengan hak-hak pekerja tetapi pelaksanaannya tidak dilakukan secara rutin tergantung kepada ada atau tidaknya anggaran untuk sosialisasi, menurut beliau materi sosialisasinya kerap menyangkut hak-hak pekerja dan serta kewajiban melapor dari pemilik usaha tentang jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan.

Sosialisasi yang dilakukan pemerintah tidak rutin setiap waktu mengakibatkan tidak adanya pemahaman hukum bagi mereka-mereka terutama terkait dengan pekerja Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan maka terlihat ada faktor-faktor yang menghambat penegakan hak asasi manusia pekerja kontrak ini, terutama berasal dari pemilik usaha yang sebenarnya sudah ada aturan yang diatur dalam undangundang tenagakerjaan dan Undang Undang HAM tentang perlindungan kepada para pekerja kontrak terutama mengenai hak-hak mereka apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, namun kadang pemilik itu pura-pura tidak tahu tentang hak-hak mereka. Yang kedua dari pekerja kontrak itu sendiri dimana di dapati ada pekerja kontrak yang dipekerjakan di PT. Telkom yang bekerja tanpa adanya penandatanganan kontrak terlebih dahulu hanya karena terpaksa untuk mendapatkan uang untuk menyambung hidup dan keluarga langsung menerima tawaran yang diberikan tanpa melalui suatu penandatanganan kontrak kerja.

Hambatan yang ketiga datangnya dari pemerintah adalah perpanjangan tangan dari pemerintah pusat, jadi setiap produk Undang Undang atau instrument HAM yang telah dibuat oleh pemerintah pusat itu implementasinya harus dilakukan oleh pemerintah kota karena sekaligus melaksanakan kewajiban dan tanggungjawab pemerintah untuk memenuhi dan meningkatkan hak asasi manusia di daerah.

Bagi manusia yang beradab, siapa saja, dimana saja pasti mengakui bahwa hak asasi manusia (HAM) merupakan hak yang secara kodrati melekat pada diri manusia baik sebagai individu, anggota keluarga, ataupun anggota masyarakat internasional dan hak asasi manusia yang bermakna kebebasan dasar tidak dapat diingkari, karena pengingkaran terhadap hak asasi manusia berarti pengingkaran terhadap harkat dan martabat kemanusiaan.

Hak asasi manusia dianggap sebagai etika politik modern dengan gagasan inti adanya tuntutan moral yang menyangkut bagaimana manusia wajib memperlakukan manusia, sehingga secara potensial amat kuat untuk dilindungi orang dan kelompok yang lemah terhadap kewenangan mereka yang kuat karena kedudukan, usia, status dan lainnya. Menurut Saparinah Sadli, defenisi hak asasi manusia yang dianut dalam piagam hak asasi manusia secara kodrati universal dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri hak keamanan dan hak kesejahteraan, yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun (Latupono, 2011).

Hak asasi manusia yang dituangkan dalam ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 terdapat dalam pasal 28. Dalam Pasal 28 A Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa "Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya". Pasal 28 D

Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa (1). Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ayat (2) menyebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28 G Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa (1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. (2). Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.

Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Sedangkan dalam ayat (4) disebutkan bahwa Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Pasal 28 J ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, dan bernegara. Sedangkan ayat (2) menyebutkan bahwa Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang di tetapkan dengan Undang-Undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk

memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Pasal 1 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mendefinisikan hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakekat keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan anugrahNYA yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia yang selanjutnya ada juga dalam pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang mengatakan bahwa: (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, (2) Setiap orang berrhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama, (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Negara wajib melindungi dia sebagai seorang pekerja kontrak dalam melakukan pekerjaannya. Dan negara juga harus melindungi dia dari perbuatan-perbuatan yang merendahkan harkat dan martabatnya selaku pekerja kontrak. Hak adalah kepentingan yang dilindungi, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Kepentingan pada hakekatnya, mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya. Apa yang dinamakan hak itu sah, karena dilindungi oleh sistim hukum (Latupono, 2011).

Seperti yang telah diuraikan dalam bab-bab terdahulu mengenai perlindungan hukum bahwa: perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan atas dua macam yaitu: (1) perlindungan hukum preventif dan (2) perlindungan hukum represif. Pada perlindungan hukum preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum sesuatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadi sengketa, sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan kepada diskresi. Dengan pengertian yang demikian, penangan perlindungan hukum bagi rakyat oleh pemerintah dan masyarakat termasuk katagori perlindungan hukum preventif dan represif.

Sarana perlindungan hukum yang represif bagi pekerja kontrak dimaksudkan adalah pemberian perlindungan hukum dalam hal mendapatkan pekerjaan yang layak, sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Bertolak dari apa yang dikemukakan di atas, maka sebenarnya jelas bahwa perlindungan terhadap pekerja kontrak adalah upaya pemenuhan hak-hak asasi manusia, dimana salah satu aspek penting penerapan dari suatu kaidah hukum adalah penegakkan hukum (*law inforcement*). Suatu perangkat hukum baru dikatakan efektif apabila hukum tersebut dapat diimplementasikan sanksinya dan dapat ditegakkan apabila hukum tersebut ada yang melanggarnya.

Pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang dijadikan sebagai unsur utama negara hukum merupakan

jabaran dari konstitusi, bahwa negara ini berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan maka perlindungan merupakan jaminan kalau harkat dan martabat manusia memperoleh tempat yang layak di depan hukum dan pemerintah, dan dalam posisi ini manusia manusia merupakan subjek yang mendapat jaminan perlindungan hak-hak kemanusiannya.

Hak asasi manusia adalah hak dasar atas hak pokok yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa dan hak asasi ini menjadi dasar hak dan kewajiban yang lain. Negara dalam hal ini mempunyai kewajiban melindungi seluruh masyarakatnya dengan aturan-aturan atau undang-undang yang mewadahi tingkah laku mereka dalam hal mendapatkan, pelayanan kesehatan, pekerjaan dan lain-lain.

Walaupun praktek outsourcing legal dilakukan dalam perusahaan di Indonesia melalui Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, serta pengaturannya dalam bidang apa saja dilakukan. Namun masih ditemukan beberapa kelemahan di dalam penerapan di lapangan, sehingga hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi dalam penerapannya. Misalnya saja dalam hubungan kerja yang kemudian menjadi bias dan menyebabkan adanya ketidakjelasan hubungan antara pekerja dan perusahaan penyedia pekerjaan. Dalam penyediaan jaminan sosial juga masih ditemukan ketimpangan, yakni dengan tidak adanya perlindungan sosial terhadap pekerja. Kemudian hubungannya terhadap keberadaan serikat pekerja sebagai wadah aspirasi hak-hak pekerja, walaupun tidak ada larangan dalam pembentukannya namun regulasi yang ada tidak memberikan kesempatan untuk itu. Ketiadaan serikat pekerja memungkinkan tidak adanya kesempatan pekerja untuk membela hak-haknya sebagai tenaga kerja, terlebih menghadapi ancaman PHK dari perusahaan. Permasalahn

yang melingkupi pekerja dalam pelaksanaan outsourcing ini meliputi hubungan kerja, jaminan soisal dan serikat pekerja. Perlu dicarikan jalan keluarnya yang efektif, dimana dapat memberikan keadilan terhadap hak pekerja outsourcing sebagai tenaga kerja.

Hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa itu sendiri dimuat dalam perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawannya sedangkan hubungan hukum antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan dimuat dalam perjanjian kerjasama yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hikum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan berkehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal. Disini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (dibawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asa kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau iktikat baik, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan.

Melakukan revisi terkait Undang Undang Ketenagakerjaan sehingga lebih memperhatikan posisi pekerja perlu dilakukan, disamping itu pemerintah dan pemerintah pusat melakukan pengawasan intensif terhadap perjanjian

outsourcing yang dilakukan perusahaan pengguna pekerja outsourcing. Kemudian ditunjang dengan ketegasan pemerintah dalam menghadapi pelanggar undang-undang ketenagakerjaan, selain itu diperlukan juga adanya koordinasi regulasi pada setiap aturan mengenai hak-hak pekerja/buruh



REFERENSI

- Andi Ermawan¹, A. Y. (2019). *Indonesia Journal of Criminal Law (IJoCL)*. 1(1), 65-76.
- Atkinson, W. (2007). Anthony Giddens as adversary of class analysis. *Sociology*, 41(3), 533-549. <https://doi.org/10.1177/0038038507076622>
- Bartkus, E. V., & Jurevičius, V. (2007). Production Outsourcing in the International Market. *Engineering*, 1(1), 59-68.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Dewi Suwantari, I. G. A. (2003). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 1-15.
- E, B. (2016). *John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations Strategy and Policy Author (s): Bruce E. Kaufman Source : Industrial and Labor Relations Review , Vol . 57 , No . 1 (Oct . , 2003) , pp . 3-30 Published by : Sage Publications , Inc . St. 57(1), 3-30.*
- El-din, S. B., Mohamed, G. R., & Maged, M. H. A. El. (2012). *Pre-retirement Education Program for Faculty of Nursing Employees in El-Minia University Soheir*. 8((2)), 78-96.

- Fatyandri, A. N., & Muchsinati, E. S. (2014). Pengaruh dan peran manajer SDM terhadap keharmonisan hubungan industrial di Kota Batam. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 1-14.
- Handayani, S. W. (2016). Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Azasi Manusia. *Jurnal Kosmik Hukum*, 53(9), 1689-1699.
- Joka, M. R. (2020). Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha. *Binamulia Hukum*, 9(1), 1-12.
- Kakabadse, N., & Kakabadse, A. (2006). Journal of Management Development. In *Journal of Management Development* (Vol. 25, Issue 8). <https://doi.org/10.1108/jmd.2006.02625haa.001>
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- Mog, E. G. (2017). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN1. *Вестник Росэдровнадзора*, 6(2), 5-9.
- Ni Ketut Eka Patni. (2004). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA SETELAH TINDAKAN PHK AKIBAT DARI KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN. 8(13), 475-492.
- Prabhaputra. (2019). *Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia)*. 1(1), 22-27.

- Prajnaparamitha, K., & Ghoni, M. R. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(2), 314–328. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.314-328>
- Prasetyo, D. T., Musadieq, M. Al, & Iqbal, M. (2015). KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Rohayati, D., & Andreas, R. (2015). *DENIAL OF LABOR RIGHTS BY LIBERAL LEGAL REGIME IN THE OUTSOURCING SYSTEM*. *IMCoSS*, 20–21.
- Saefuloh, A. A. (2011). Kebijakan Outsourcing di Indonesia : Perkembangan dan Permasalahan. *Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 337–369.
- Tanti Kirana Utami. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Wawasan Hukum*, 28(01), 675–686.
- Triyono. (2011). Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha. *Ppk-Lipi*, 6(1). <http://dspace.uui.ac.id>
- VFritje Rumimpunu, SH, MHillela, lucia maria aversa. (2013). EKSPLOITASI ANAK DI DUNIA KERJA DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2013. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Vining, A., & Globerman, S. (1999). A conceptual framework for understanding the outsourcing decision. *European Management Journal*, 17(6), 645–654. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(99\)00055-9](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(99)00055-9)
- Xiaohua, L. (2008). An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government

Employee in China UNE ÉTUDE EMPIRIQUE SUR LA MOTIVATION DU SERVICE PUBLIQUE ET LA PERFORMANCE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT EN CHINE. *Canadian Social Science*, 4(2), 18.

Y, Y. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(1), 82. <https://doi.org/10.22146/jmh.16677>

BUKU

Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*.

Payaman Simanjuntak, 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Pustaka Sianar Harapan.



GLOSARIUM

A

Advokasi: *pembelaan: penggagas berdirinya lembaga bantuan hukum ini kembali menekuni dunia*

Aliansi: Ikatan dua atau lebih kelompok menjadi satu dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan masing-masing dengan lebih baik karena adanya kerjasama yang saling menguntungkan

Antipati: perasaan menentang objek tertentu yang bersifat personal dan abstrak

Arbitrase: usaha perantara dalam meleraikan sengketa

Asas: Dasar/hukum dasar/sesuatu yang menjadi tumpuan

B

Bipartite: perundingan antara perusahaan dan pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Birokrasi: Struktur tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan hierarki yang terdapat pada sebuah lembaga yang penting untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih teratur

C

Capital Expenditure: Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk membeli, merawat, atau memperbaiki asset.

Core Business: Sebuah aktivitas utama atau penting dari sebuah perusahaan

D

Draf: rancangan atau konsep (surat dan sebagainya)

E

Eksplorasi: Politik pemanfaatan yang secara sewenang-wenang atau terlalu berlebihan terhadap sesuatu subyek eksploitasi hanya untuk kepentingan ekonomi semata-mata tanpa mempertimbangkan rasa kepatutan, keadilan serta kompensasi kesejahteraan.

Experience: Pengalaman

F

Fair Benefit And Welfare: Manfaat dan kesejahteraan yang adil

Federasi : Gabungan beberapa perhimpunan yang bekerja sama dan seakan-akan merupakan satu badan, tetapi tetap berdiri sendiri.

I

Implementasi: Suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci

K

Judicial Review: Proses pengujian peraturan perundang-undangan yang lebih rendah terhadap peraturan perundang-undangan lebih tinggi yang dilakukan oleh lembaga peradilan

Kemitraan: perihal hubungan (jalanan kerja sama dan sebagainya) sebagai mitra

dalam Perjuangan Membela Hak-Hak Pekerja/Buruh

Konfederasi: gabungan beberapa organisasi, misalnya organisasi buruh.

Konvensi: perjanjian antarnegara, para penguasa pemerintahan, dan sebagainya

L

Law Enforcement: Penegakan hukum

M

Mediator: perantara (penghubung, penengah): *ia bersedia bertindak sebagai - bagi pihak yang bersengketa itu*

Mitra: kawan kerja; pasangan kerja; rekan: *ia telah memilih perusahaan itu sebagai -- dagangnya*

Model: pola (contoh, acuan, ragam, dan sebagainya) dari sesuatu yang akan dibuat

Multinational Cooperation: Perusahaan yang berskala internasional/lebih dari satu negara

N

Non-Core: Proses/kegiatan penunjang dari kegiatan utama

O

Organisasi: Suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama

Outsourcing Company: Perusahaan yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan

Outsourcing: Alih daya dari atau dihasilkan pemberi kerja kepada penerima pekerjaan

Outsourcing: Penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

P

Pensiun: tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai

Persepsi: tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu; serapan

Provider: Perusahaan yang menyediakan layanan kepada pengguna

Represif: Suatu tindakan pengendalian sosial yang dilakukan setelah terjadinya suatu pelanggaran.

T

Tripartite: Penyelesaian Perselisihan antara perusahaan dengan pekerja yang difasilitasi pihak luar.

TUPE (Transfer of Undertaking Protection Employment):
Prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan outsourcing

U

Uji Coba: pengujian sesuatu sebelum dipakai atau dilaksanakan

Upah: uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu; gaji; imbalan

W

Welfare State : Negara kesejahteraan, merupakan suatu sistem di mana dalam suatu pemerintah demokratis, pemerintah maupun negara memegang peranan yang penting untuk mengatur dan memberikan kesejahteraan yang penuh pada masyarakat/ warga negaranya.



INDEKS

A

advokasi, 1, 17, 19, 20, 21, 22, 27, 31, 32, 33, 38, 39, 41, 63, 80, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 98, 157

Aliansi, 124, 152

asas *partnership*, 7

B

bargaining position power, 12

Bipartit, 18, 20, 21, 22, 23, 66, 67, 68, 70, 72, 73, 74, 78, 79

buruh, 4, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 38, 39, 43, 44, 51, 52, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 75, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 97, 98, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 133, 134, 135, 136, 144, 149, 153, 157

C

Capital Expenditure, 153

Core Business, 103, 153

D

death lock, 20

demokratis, 5, 8, 18, 21, 22, 63, 92, 146, 154

diskresi, 48

diskriminasi, 48, 59, 99, 120

E

Equality and equity, 18

Equality before the law, 18

era industrialisasi, 4

F

Federasi, 8, 11, 27, 28, 153

H

hakim ad hoc, 136

I

industrial, 1, 3, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 28, 31, 32, 33, 42, 47, 48, 49, 50, 60, 62, 63, 64, 91, 92, 94, 95, 98, 123, 133, 136, 150, 152, 157

Industrial Pancasila, 13, 14, 15, 17, 32, 120

inflasi, 43, 46

institusi, 4

IPAL, 60

J

judicial review, 45

K

Model Advokasi Serikat Pekerja

- kapitalisme, 14, 106, 108
- kemitraan, 5, 14, 16, 17, 18, 22, 31, 32, 34, 92, 132
- konfederasi, 10
- kreditur, 49, 87
- L
- legislator, 50
- M
- mediator, 1, 10, 23, 33, 34, 35, 36, 58, 59, 62, 63, 64, 70, 91, 92, 97, 98
- Menteri, 8, 29, 46, 85, 87, 89, 90, 97, 98, 119, 123, 135, 137, 140
- Mitra, 153
- mutasi, 12
- O
- outsourcing, 43, 45, 48, 53, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 117, 118, 119, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 148, 149, 151, 154
- over supply, 104
- P
- Partner in Benefit*, 18
- Partner in Production*, 18
- Partner is Responsibility*, 18
- perusahaan mikro, 44
- pragmatikal, 4
- Provider, 154
- psikologikal, 4
- R
- Rasionalisasi, 86
- Regulasi*, 60, 62
- S
- saham, 9, 19, 20
- Serikat pekerja, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 17, 19, 33, 97, 98, 134
- sikap antipati, 3
- sosiologis, 43
- stakeholder*, 49
- survival, 5
- sustainable*, 6
- T
- transfer knowledge*, 19
- trilogi pembangunan, 14
- tripartit, 21
- U
- Upah, 5, 42, 43, 44, 47, 50, 89, 90, 123, 134, 135, 137, 138, 151, 154
- V
- vis of vis*, 4
- Y
- yuridis, 43, 93, 123
- Yurisprudensi, 80



SINOPSIS

Buku ini merupakan hasil Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi (PTUPT) yang didanai oleh Kemenristek – BRIN tahun 2018-2020, tentang Advokasi Pelaksanaan Undang Undang No. 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan permasalahan nasional yang hingga saat ini belum dapat diselesaikan dengan tuntas, sehingga arus demo serikat pekerja semakin besar dan dilakukan secara masiv dan besar-besaran. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran dan komitmen untuk melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan dengan baik dan benar. Adapun penyebab adalah rendahnya determinan advokasi : Pendidikan, Komunikasi, Keterbukaan dan sarana prasarana, dan adanya kekosongan hukum dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan yang menyebabkan terjadi interpretasi yang berbeda anata pekerja dengan perusahaan. Buku ini menjawab permasalahan ketenagakerjaan khususnya tentang pelaksanaan advokasi Undang Undang No. 21 Tahun 2000 yang dilakukan oleh serikat pekerja, perusahaan dan pemerintah dalam rangka upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis sehingga dapat meminimalisir aksi gejollak demo yang dilakukan oleh serikat pekerja dan anggotanya. Diharapkan model advokasi yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemangku kepentingan, perusahaan, pekerja/buruh dan serikat pekerja.

BIODATA PENULIS



Dr. Dra. Liosten Rianna Roosida Ully Tampubolon, MM. Lahir di kota Pahlawan tanggal 23 November 1961, biasa dipanggil Ully. Meniti karir dari staff di Bank Tamara Jakarta tahun 1985, kemudian menjadi dosen di Universitas Katolik Atmajaya Jakarta dan STIE Perbanas Jakarta mulai tahun 1986 - 1988, kemudian menjadi Dosen FISIP Universitas Bengkulu tahun 1988 sampai 1990; kemudian mutasi menjadi dosen FIA Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, terakhir sebagai dosen Universitas DR. Soetomo Surabaya sampai sekarang. Pendidikan doktor ilmu ekonomi diselesaikan 4 tahun di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Setelah 15 tahun menjadi seorang dosen PNS, Ully mengembangkan karir menjadi seorang Entrepreneur, owner dari 2 perusahaan yang bergerak dibidang coldstorage dan outsourcing.

Pengalaman mengelola coldstorage dan outsourcing di PT Bumi Menara Internusa (PT BMI) dan beberapa perusahaan lainnya selama 15 tahun dengan memiliki pekerja 2000 orang, Ully memiliki kepahaman dalam bidang hubungan industrial dan sekaligus sebagai seorang praktisi dan dosen PNS. Ully dapat memahami permasalahan - permasalahan ketenagakerjaan dan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan. Ully melihat masih banyak peraturan

perundang - undangan ketenagakerjaan yang kurang berpihak pada pekerja/ buruh, namun disatu sisi peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan memberatkan beban perusahaan. Masih ditemukan beberapa kekosongan hukum yang dapat merugikan pekerja/ buruh. Hal ini menyebabkan banyak penolakan dari pekerja / buruh dengan melakukan aksi unjuk rasa. Inilah yang menantang Ulyy untuk membuat beberapa buku referensi tentang hubungan industrial; antara lain "Pengantar Hubungan Industrial dan Riset Advokasi Pelaksanaan UU No. 21 Tahun 2000". Beberapa artikel ilmiah telah dipublikasikan dalam journal scopus, proceeding international dan HAKI yang semua linier dengan hubungan industrial. Terakhir di bulan November 2020, Ulyy menghasilkan Naskah Akademik tentang Usia Pensiun Bagi Pekerja / Buruh di Indonesia dan telah diserahkan kepada ketua DPRD Provinsi Jawa Timur untuk masuk dalam pembahasan Raperda Jatim.



Dr. Bachrul Amiq, SH., MH.

Riwayat pendidikan: S1 Fakultas Hukum Universitas Brawijaya lulus tahun 1992; S2 Magister Ilmu Hukum Universitas Airlangga lulus tahun 1999; S3 Doktor Ilmu Hukum Universitas Tujuh Belas Agustus

(Untag) lulus tahun 2010.

Riwayat pekerjaan: Rektor Unitomo, tenaga ahli bidang hukum di DPRD dan instansi pemerintah/swasta, ketua Yayasan Sekolah Harapan Bangsa Waru Sidoarjo, dosen Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Unitomo.

Organisasi: Himpunan Mahasiswa Islam, Pramuka, PBSI, PMKI, Asosiasi Dosen Republik Indonesia.

Buku yang dihasilkan: *Sanksi Administrasi dalam Hukum Lingkungan*, (Laksbang); *Pengelolaan Keuangan Daerah yang Bersih dan Bebas KKN* (laksbang).

Penulis tinggal di Sukolilo Par Regency Blok E 35-36 Keputih Sukolilo Surabaya. Menikah dengan Lilis Iriani, SH., dan dikaruniai tiga orang anak: dr. Yustisia Amalia, MM., M. Yustino Aribawa, dan Yustika Amalia.

Penulis dapat dijumpai di: Akun IG @bachrulamiq dan Channel youtube: <https://www.youtube.com/channel/UCC9XBXFtJSVrEw-ZN1XPtYg>



Dr. Edy Widayat, M. Si. Lahir di Mojokerto. Menempuh pendidikan S1 Pendidikan Luar Sekolah Universitas Jember, S2 Magister Pengkajian Ketahanan Nasional; dan S3 Manajemen Pendidikan. Pengalaman mengajar adalah sebagai dosen DPK yang mengajar sejak 1985 s/d 1998, mengajar di Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto. Sejak 1998 s/d sekarang mengajar di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Pengalaman organisasi adalah Anggota Flipmas Indonesia, Anggota AMCA, dan Anggota Ikatan Profesi Teknologi Pendidikan Indonesia.

Penulis menikah dengan Dewi Relawati, S.Pd., dan dikaruniai tiga orang anak: Drg. Chrisdina Puspitasari, M.Sc; Immanuella P K, DS; Yohanes DP, ST.

Buku ini merupakan hasil Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi (PTUPT) yang didanai oleh Kemenristek -BRIN tahun 2018-2020, tentang Advokasi Pelaksanaan Undang Undang No. 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan permasalahan nasional yang hingga saat ini belum dapat diselesaikan dengan tuntas, sehingga arus demo serikat pekerja semakin besar dan dilakukan secara masiv dan besar-besaran. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran dan komitmen untuk melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan dengan baik dan benar. Adapun penyebab adalah rendahnya determinan advokasi : Pendidikan, Komunikasi, Keterbukaan dan sarana prasarana, dan adanya kekosongan hukum dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan yang menyebabkan terjadi interpretasi yang berbeda anata pekerja dengan perusahaan. Buku ini menjawab permasalahan ketenagakerjaan khususnya tentang pelaksanaan advokasi Undang Undang No. 21 Tahun 2000 yang dilakukan oleh serikat pekerja, perusahaan dan pemerintah dalam rangka upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis sehingga dapat meminimalisir aksi gejollak demo yang dilakukan oleh serikat pekerja dan anggotanya. Diharapkan model advokasi yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemangku kepentingan, perusahaan, pekerja/buruh dan serikat pekerja.