

**KETIDAKPASTIAN HUKUM PENGATURAN *OUTSOURCING* DALAM  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
(LEGAL UNCERTAINTY OF *OUTSOURCING* ARRANGEMENTS  
IN LAW NUMBER 13 YEARS 2003)**

Aloysius Uwiyono\*

(Naskah diterima 08/09/2011, disetujui 23/09/2011)

**Abstrak**

Sewindu sudah usia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa revisi, padahal pasal-pasal yang inkonsisten antara satu dengan lainnya tak terhitung banyaknya. Sebagai contoh konkrit dapat dikemukakan di sini adalah pasal-pasal yang mengatur *outsourcing* yang telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktek sehari-hari. Sudah selayaknya jika ketidakpastian hukum suatu aturan hukum yang mengatur *outsourcing* segera diakhiri mengingat tujuan hukum adalah kedamaian hidup yang termanifestasikan dalam keserasian antara keadilan dan ketertiban, di mana keadilan mengarah pada kesebandingan hukum dan ketertiban mengarah pada kepastian hukum. Tulisan singkat bermaksud untuk menganalisis masalah pengaturan *outsourcing* dari perspektif yuridis, serta memberikan solusi yuridis yang dapat digunakan dalam mengamandemen Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif.

**Kata Kunci:** *outsourcing*, ketidakpastian hukum, perusahaan jasa pekerja, perusahaan pengguna, perusahaan sub-kontraktor, perusahaan main-kontraktor, dan *modern slavery*

**Abstract**

*Law Number 13 Years 2003 was already 8 (eight) years old without revision or amendment at all, although we can find many inconsistencies of articles thereof. For example the articles which regulate "the provisions of outsourcing". This condition gave rise to legal uncertainty especially in the outsourcing articles. Such legal uncertainty should be defaced immediatly, because the purpose of the law is peace of life that manifested in the harmony between justice and order, where justice leads to the proportionality of law and the order leads to legal certainty. This research intends to analyze the problem of outsourcing from the juridical prespective, and to give a juridical solution comprehensively in amending Article 64, 65, and 66 Law Number 13 Years 2003. Research methods used in this study is a normative legal method.*

**Keywords:** *outsourcing*, legal uncertainty, main contractor company, sub contractor company, user company of labor service, and provider company of labor service, modern slavery

\* Guru Besar Bidang Hukum Ketenaga-kerjaan Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

## A. Pendahuluan

Berangkat dari maraknya praktek "*outsourcing*" dalam kehidupan sehari-hari pada dewasa ini, maka analisis yuridis terhadap ketentuan "*outsourcing*" dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU No.13 Tahun 2003) perlu dilakukan, mengingat: Pertama, istilah "*outsourcing*" tidak pernah ditemukan dalam UU No.13 Tahun 2003 meskipun sebenarnya dalam undang-undang dimaksud terdapat ketentuan yang mengatur masalah "*outsourcing*". Kedua, adanya ketidaktepatan UU No.13 Tahun 2003 dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan Perusahaan Jasa Pekerja serta antara pekerja/buruh jika Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna), termasuk juga hubungan hukum antara pekerja/buruh dan Perusahaan Pemberi Pekerjaan (*Main Contractor*). Ketiga, adanya ketidakpastian hukum pengaturan "*outsourcing*" dalam UU No.13 Tahun 2003.

Ketiga persoalan hukum yang terkait antara satu dengan lainnya tersebut di atas telah mengakibatkan terjadinya praktek "*outsourcing*" yang bersifat dilematis antara buruh/pekerja dengan Perusahaan Jasa Pekerja serta antara buruh/pekerja dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan.

Di satu pihak dalam hubungannya dengan Perusahaan Jasa Pekerja, pekerja/buruh menyatakan bahwa dirinya tidak memiliki "hubungan kerja" dengan Perusahaan Jasa Pekerja namun si Perusahaan Jasa Pekerja dengan menunjukkan Perjanjian Kerja tertulis yang mereka tandatangani, bersikeras menyatakan bahwa pekerja/buruh yang ditempatkan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan tersebut adalah pekerja/buruhnya Perusahaan Jasa Pekerja. Di lain pihak, dalam hubungannya dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna), pekerja/buruh menyatakan dirinya memiliki "hubungan kerja" dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan namun si Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan mengatakan bahwa tidak ada Perjanjian Kerja secara tertulis yang mereka tandatangani, kemudian mereka bersikeras menyatakan bahwa pekerja/buruh yang ditempatkan oleh Perusahaan Jasa Pekerja tersebut bukanlah pekerja/buruhnya, melainkan pekerja/buruh Perusahaan Jasa Pekerja.

Dilema hubungan kerja dalam "*outsourcing*" ini semakin sulit untuk dicarikan jalan keluar dan membingungkan para praktisi hukum karena masing-masing pihak memiliki legalitas atas pendiriannya sebagaimana tercermin dalam pasal-pasal dalam UU No.13 Tahun 2003 yang memback-up mereka. Perusahaan Jasa Pekerja dan Perusahaan Pemberi Kerja

(Perusahaan Pengguna) diback-up oleh Pasal 66 ayat (2a), sedangkan buruh diback-up oleh Pasal 1 butir (15)-nya. Persoalan yuridis inilah yang menjadi akar permasalahan “*outsourcing*” dewasa ini. Sejak tahun 2003 setiap kali merayakan Hari Buruh 1 Mei (*Mayday*), kaum buruh/pekerja selalu mengumandangkan *symphonie* “Hapuskan *Outsourcing*” dengan berbagai macam alasan yang pada umumnya adalah persoalan non-yuridis. Misalnya *outsourcing* menyebabkan kebebasan berserikat terbelenggu atau menyebabkan buruh tak terlindungi, namun tak ada satupun poster yang menyatakan terjadinya ketidak-pastian hukum pengaturan *outsourcing* dalam UU No.13 Tahun 2003.

Berangkat dari klaim masing-masing pihak sebagai Subyek Hukum dalam Hubungan Hukum “*Outsourcing*” sebagaimana telah diuraikan di atas, maka artikel ini bermaksud untuk menganalisis persoalan yuridis “*Outsourcing*” yang terkait dengan pertanyaan: Pertama, Pekerja/Buruh yang memiliki hubungan hukum, baik dengan Perusahaan Jasa Pekerja maupun dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) itu, sebenarnya pekerja/buruhnya siapa? Kedua, Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan Penerima Pekerjaan (*Sub-Contractor*) itu sebenarnya buruh/pekerjanya siapa? Selanjutnya, kedua pertanyaan tersebut di atas menjadi sangat penting untuk mendapatkan akar permasalahan “*Outsourcing*” agar bisa memberikan terapi yuridis yang komprehensif, bukan partial, terhadap persoalan praktek “*Outsourcing*” Pekerja yang sudah mulai menggurita.

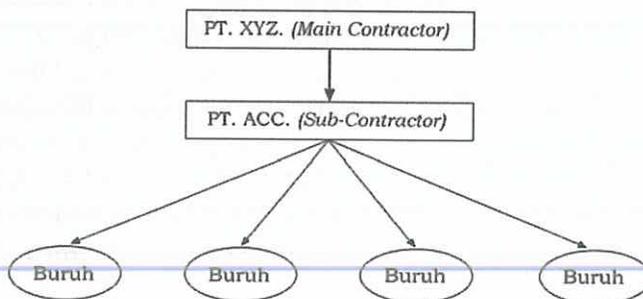
## **B. Pengaturan *Outsourcing***

“*Outsourcing*” atau “*contracting out*” yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “Alih Daya” pada dasarnya adalah “Pemindahan pekerjaan atau pemindahan pengoperasian pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya”. Ini berarti bahwa perusahaan yang memindahkan sebagian atau seluruh pekerjaan adalah perusahaan yang mengoperasikan suatu pekerjaan, demikian pula perusahaan yang akan menerima pemindahan sebagian atau seluruh pekerjaan juga perusahaan yang mengoperasikan suatu pekerjaan. Nah yang dipindahkan oleh perusahaan yang satu ke perusahaan lainnya adalah suatu pekerjaan atau pengoperasian suatu pekerjaan. Dengan demikian “*outsourcing*” dapat dikatakan sebagai proses mensub-kontrakkan pekerjaan dari “*Main Contractor*” kepada “*Sub Contractor*”, seperti misalnya pemindahan pekerjaan disain produk, kegiatan antar jemput karyawan, penyediaan makan siang (*catering*), atau pekerjaan-pekerjaan manufaktur misalnya dalam memproduksi spare part, kepada

perusahaan lain, baik dalam satu wilayah negara maupun antar perusahaan yang berada di negara yang berbeda. Pemindahan pekerjaan (pengoperasian pekerjaan) dari satu perusahaan di satu negara ke perusahaan lain yang berada di negara lain dikenal dengan istilah “*offshoring*” atau “*outsourcing*”. Jadi inti pengertian “*outsourcing*” adalah pemindahan pekerjaan atau mensub-kontrakkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dalam rangka mengefisienkan kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian perjanjian yang menjadi dasar “*Outsourcing*” adalah Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang satu memborongkan suatu pekerjaan kepada pihak lain yang berjanji akan mengerjakan pekerjaan yang diborongkan kepadanya.

Berbeda dengan konsep “*outsourcing*” tersebut di atas, Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan ada 2 (dua) perjanjian yang menjadi dasar proses pemindahan/penyerahan pelaksanaan pekerjaan. Pertama, adalah Perjanjian Pemborongan Pekerjaan. Kedua, adalah Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja. Pasal 64 berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Berdasarkan Pasal 64 ini, “*outsourcing*” di Indonesia dapat dikategorikan dalam 2 (dua) jenis yaitu “*Outsourcing*” Pekerjaan dan “*Outsourcing*” Pekerja. Yang pertama merupakan “*outsourcing*” di mana Perusahaan yang satu yaitu Perusahaan Pemberi Pekerjaan (*Main Contractor*) menyerahkan/memborongkan pekerjaan kepada perusahaan lainnya yaitu Perusahaan Penerima Pekerjaan (*Sub Contractor*). Selanjutnya untuk melaksanakan pekerjaan tersebut Perusahaan Penerima Pekerjaan mempekerjakan Buruh/Pekerja. Konstruksi Hukumnya dapat dilihat dalam *Flow chart -1.* berikut ini.

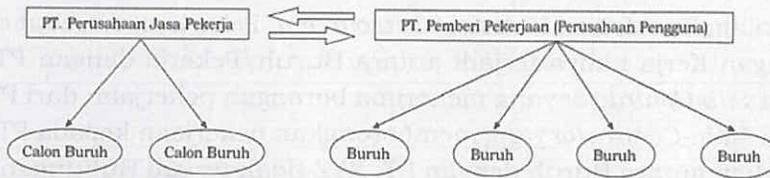


Dalam Konstruksi Hukum "*Outsourcing*" Pekerjaan tersebut di atas, Hubungan Kerja hanya terjadi antara Buruh/Pekerja dengan PT. ACC sebagai *Sub-Contractor* yang menerima borongan pekerjaan dari PT. XYZ sebagai *Main-Contractor* yang memborongkan pekerjaan kepada PT. ACC. Sedangkan antara Buruh dengan PT. XYZ tidak terjadi Hubungan Kerja, sehingga dengan demikian para Buruh/Pekerja dalam Konstruksi Hukum *Out Sourcing* Pekerjaan adalah Buruh/Pekerja dari PT. ACC sebagai *Sub-Contractor Company*.

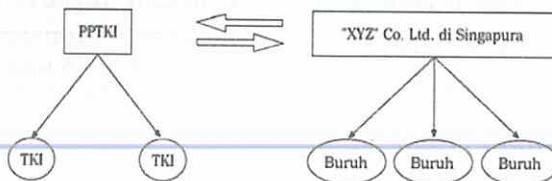
Meskipun "*Outsourcing*" Pekerjaan sebagaimana tercermin pada Pasal 64 yang lebih diperjelas lagi dalam *Flow chart-1* tersebut di atas sudah sejalan dengan konsep "*Outsourcing*", namun dalam pengaturan selanjutnya menyimpang dari konsep yang sudah benar tersebut. Penyimpangan konsep "*Outsourcing*" tercermin dalam Pasal 65-nya.

Hubungan hukum yang terjadi dalam "*Outsourcing*" Pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ini antara lain menetapkan: Pertama, pekerjaan yang akan diserahkan kepada Perusahaan lain harus dapat dilakukan atas perintah langsung atau tidak langsung dari Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (pemberi pekerjaan). Timbul pertanyaan disini perintah langsung atau tidak langsung dari Perusahaan *Main-Contractor* kepada Buruh/Pekerja Perusahaan *Sub-Contractor* ini didasarkan alas hukum apa? Mengingat antara keduanya tidak memiliki hubungan hukum. Kedua, Hubungan Kerja yang awal mulanya terjadi antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Yang Menerima Pekerjaan (*Sub-Contractor*) dalam hal tertentu dapat berubah/bergeser menjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Yang Memberikan Pekerjaan (*Main Contractor*). Timbul pertanyaan di sini atas dasar apa terjadi pergeseran Hubungan Kerja dari Perusahaan *Sub-Contractor* ke Perusahaan *Main Contractor*? Bukankan sejak awal tidak pernah terjadi hubungan hukum antara Perusahaan *Main-Contractor* dengan Buruh/Pekerja dimaksud?

Selanjutnya yang kedua adalah "*Outsourcing*" Pekerja sebagai bentuk *Outsourcing* lain yang diperkenalkan oleh UU No.13 Tahun 2003, yaitu Perusahaan Jasa Pekerja menyerahkan Pekerja/Buruh kepada Perusahaan lain yaitu Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) yang kemudian mempekerjakan buruh tersebut di perusahaan di bawah pimpinan/pengawasannya. Konstruksi Hukum "*Outsourcing*" Pekerja dapat dilihat dalam *Flow chart-2* berikut ini.



Jika kita kaji secara cermat terhadap Pasal 64 tersebut, maka akan terlihat penyimpangan konsep “Outsourcing” yang secara garis besar telah disinggung dalam uraian di atas. Hal ini disebabkan proses penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya hanya bisa dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan saja (Lihat Flow chart -1). Oleh karena itu penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya tidak mungkin dilakukan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, sebab Perusahaan Jasa Pekerja/buruh hanya bisa menyerahkan atau menempatkan pekerja/buruh saja, bukan menyerahkan pekerjaan (Lihat Flow chart -2). “Outsourcing” Pekerja sebagaimana dikonstruksikan pada Flow chart-2 tersebut di atas lebih tepat dikategorikan sebagai kegiatan penempatan tenaga kerja yang ruang lingkupnya bisa dilakukan dalam skala antar lokal, skala antar regional, atau skala antar negara. Hal ini disebabkan perjanjian yang menjadi dasar penyerahan pekerjaan tidak dapat kita temukan antara Perusahaan Jasa Pekerja dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna). Tak satupun pekerjaan atau suatu pengoperasian pekerjaan yang diserahkan oleh Perusahaan Jasa Pekerja kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna). Dalam hal ini kita hanya menemukan perjanjian penempatan tenaga kerja dimana Perusahaan Jasa Pekerja menempatkan/menyerahkan tenaga kerja kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna). Dengan demikian konstruksi hukum “Outsourcing” Pekerja sebagaimana telah diperlihatkan dalam Flow Chart -2 di atas sama persis dengan Konstruksi Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yaitu Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di perusahaan “XYZ” Co. Ltd. di Singapura. Selanjutnya “XYZ” Co. Ltd. di Singapura mempekerjakan Buruh/Pekerja di perusahaannya. Konstruksi Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dapat dilihat dalam Flow chart -3 berikut ini.



Catatan:

PPTKI adalah Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia.

Ironisnya praktek "*Outsourcing*" yang telah menjamur di semua sektor di negara kita justru "*Outsourcing*" Pekerja yang menyimpang dari konsep "*Outsourcing*" yang sebenarnya, bukan "*Outsourcing*" Pekerjaan yang sesuai dengan konsep "*Outsourcing*" yang sebenarnya. Padahal dilihat dari hakekatnya, "*Outsourcing*" Pekerja sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan kegiatan rekrutmen pekerja/buruh oleh Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) yang dapat dikategorikan sebagai rekrutmen pekerja/buruh melalui jasa Perusahaan Jasa Pekerja atau rekrutment buruh/pekerja secara tidak langsung. Hal ini disebabkan jasa karena yang diproduksi oleh Perusahaan Jasa Pekerja adalah jasa rekrutment pekerja/buruh yang dijual kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna). Bukankah Perusahaan Jasa Pekerja di sini pada dasarnya adalah semacam perusahaan biro jasa?

Penyimpangan konsep "*Outsourcing*" sebagaimana tercermin dalam Pasal 64 tersebut semakin diperparah oleh pasal-pasal selanjutnya yaitu pasal 65 ayat (2b), (8) serta Pasal 66 ayat (2a), (4)-nya, yang selanjutnya diuraikan sebagai berikut di bawah ini.

Pasal 65 ayat (2b) menyatakan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud ayat (1) harus dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 65 ayat (2b) ini memberikan kewenangan kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan) untuk memberikan perintah secara langsung atau secara tidak langsung kepada Pekerja/Buruh yang bekerja di bawah pimpinan/pengawasan Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan. Timbul pertanyaan di sini atas dasar hubungan hukum apakah Perusahaan Pemberi Pekerjaan (*Main Contractor*) memberikan perintah langsung ataupun perintah tidak langsung kepada buruh/pekerja perusahaan lain (*Sub-Contractor*).

Pasal 65 ayat (8) menyatakan bahwa demi hukum status hubungan kerja antara Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan (*Sub-Contractor*) dan pekerja/buruh dapat beralih/bergeser menjadi hubungan kerja antara Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan (*Main Contractor*) dengan pekerja/buruh yang masih mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan. Timbul pertanyaan di sini atas dasar apa atau hubungan kerja yang terjadi antara Perusahaan

Pemberi Pekerjaan (*Main Contractor*) dan buruh yang bersangkutan, mengingat Perusahaan Pemberi Pekerjaan (*Main Contractor*) telah menyerahkan pemborongan pekerjaan kepada Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan (*Sub-Contractor*), sehingga semua pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja di bawah pimpinan/pengawasan Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan, tidak berada di bawah pimpinan/pengawasan Perusahaan Pemberi Pemborongan Pekerjaan.

Selanjutnya, Pasal 66 ayat (2a) menyatakan bahwa antara Perusahaan Jasa Pekerja dan pekerja/buruh yang akan ditempatkan/diserahkan kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) harus ada hubungan kerja. Timbul pertanyaan di sini atas dasar apakah terjadi hubungan kerja antara Perusahaan Jasa Pekerja dan pekerja/buruh tersebut, mengingat Perusahaan Jasa Pekerja adalah perusahaan jasa yang tidak pernah memproduksi jasa pekerja, melainkan hanya memproduksi jasa menempatkan pekerja ke Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna), atau jasa membantu mencarikan pekerja (rekrutment) kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna). Dengan demikian buruh dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah pimpinan atau di bawah pengawasan Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna), bukan di bawah pimpinan/pengawasan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

Pemaksaan secara yuridis oleh Pasal 66 ayat (2a) tentang keharusan adanya hubungan kerja antara Perusahaan Jasa Pekerja dengan Buruh/Pekerja tersebut di atas, telah memposisikan Buruh/Pekerja sebagai buruhnya atau pekerjaannya Perusahaan Jasa Pekerja yang harus patuh jika ia diserahkan kepada Perusahaan Pengguna untuk dipekerjakan. Proses penyerahan Buruh/Pekerja milik Perusahaan Jasa Pekerja oleh Perusahaan Jasa Pekerja kepada Perusahaan Pengguna dengan imbalan sejumlah uang ini sama persis dengan proses jual beli budak belian pada zaman dahulu. Dengan dibayarkannya sejumlah uang oleh Pembeli Budak, maka ia memiliki kewenangan untuk mempekerjakan budak yang telah diserahkan oleh Pemilik Budak sebelumnya. Oleh karena itu legalisasi terhadap adanya hubungan kerja antara Buruh/Pekerja dengan Perusahaan Jasa Pekerja ini merupakan legalisasi terhadap perbudakan modern (*“modern slavery”*).

Akhirnya, Pasal 66 ayat (4) menyatakan bahwa hubungan kerja antara Perusahaan Jasa Pekerja dengan buruh dapat beralih/bergeser menjadi hubungan kerja antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan

(Perusahaan Pengguna) dengan buruh yang bersangkutan. Timbul pertanyaan di sini, bagaimana bisa terjadi proses peralihan/pergeseran hubungan kerja dari Perusahaan Jasa Pekerja ke Perusahaan Pemberi Kerja (Perusahaan Pengguna), mengingat sejak semula antara Perusahaan Jasa Pekerja dan Pekerja/Buruh tidak pernah terjadi hubungan kerja, dan bahkan demi hukum sudah terjadi hubungan kerja antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) dan pekerja/buruh yang bersangkutan sejak secara *de facto* pekerja melakukan pekerjaan di bawah pimpinan/pengawasan Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) meskipun tanpa didasarkan Perjanjian Kerja Tertulis. Namun secara yuridis secara otomatis hubungan hukum antara pekerja/buruh dan Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) didasarkan pada Perjanjian Kerja secara lisan (tidak tertulis).

### C. Telaah Yuridis Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 butir-15 UU No.13 Tahun 2003, “Hubungan Kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur Pekerjaan, Upah, dan Perintah”. Jika kita bandingkan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian lainnya, maka meskipun perjanjian lainnya ini mengandung unsur pekerjaan, namun jika unsur upah dan perintah tidak kita temukan dalam perjanjian tersebut, maka menurut Pasal 1 butir (15) UU No.13 Tahun 2003 perjanjian dimaksud secara yuridis tidak akan pernah menimbulkan Hubungan Kerja. Dengan demikian, hanya Perjanjian Kerja yang memiliki ketiga unsur pekerjaan, perintah, dan upah sajalah yang dapat menimbulkan hubungan hukum yang disebut Hubungan Kerja, sehingga jika ada suatu perjanjian yang menyebut dirinya sebagai Perjanjian Kerja namun tidak memiliki ketiga unsur upah, perintah, dan pekerjaan, maka perjanjian dimaksud tidak dapat dikategorikan sebagai Perjanjian Kerja yang menimbulkan Hubungan Kerja.

Dalam suatu Hubungan Kerja, tak dapat dipisahkan. Unsur pekerjaan, perintah, dan upah memiliki makna bahwa pekerjaan itu dilakukan atas pimpinan/pengawasan orang atau perusahaan yang memberikan pekerjaan. Dengan demikian jika muncul masalah tanggung jawab terhadap pihak ketiga yang dirugikan akibat kesalahan pekerjaan, maka tanggung jawab terhadap Pihak Ketiga tersebut ada pada Pihak yang memimpin/mengawasi pekerjaan, yang dikenal dengan istilah “*Vicarius Liability*” bukan pada orang pekerjaan, yang dikenal

dengan istilah "*Strict Liability*". yang melakukan

Selanjutnya, upah menurut Pasal 1 butir (30) UU No.13 Tahun 2003 adalah: "Hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". Dari definisi upah tersebut di atas, dapat diartikan disini bahwa pada dasarnya upah adalah imbalan kerja dalam bentuk uang atau dalam bentuk barang atas suatu pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh di bawah pimpinan/pengawasan orang atau Perusahaan yang memberikan pekerjaan. Sebaliknya imbalan kerja yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan tidak di bawah pimpinan/pengawasan orang lain tidak dapat dikategorikan sebagai upah. Imbalan pekerjaan semacam itu disebut "*fee*" atau suatu "bayaran/ongkos".

Sebagai contoh konkrit dapat kita bandingkan dengan hubungan hukum yang terjadi antara dokter dan pasiennya atau hubungan hukum antara Pengacara dan klien-nya. hubungan hukum antara dokter dan pasiennya atau antara Pengacara dan klien-nya terdapat unsur pekerjaan, namun tidak ada 2 (dua) unsur lainnya yaitu perintah dan upah. Unsur pekerjaan dapat dibuktikan dari pekerjaan yang dilakukan dokter dalam memeriksa pasien, melakukan tindakan operasi, memberikan obat, mengamputasi, mentransplantasi organ tubuh, dan lain-lain. Kemudian pekerjaan Pengacara adalah membela/mendampingi klien dalam pemeriksaan di Kantor Kepolisian, di depan Pengadilan, menyusun gugatan/tuntutan, dsb. Di sini tidak di temukan unsur perintah dan upah karena dokter maupun pengacara dalam melakukan pekerjaannya tidak dibawah pimpinan atau pengawasan pasien atau klien-nya. Dalam melakukan pekerjaannya dokter atau pengacara bekerja atas dasar arahan atau inisiatif dari dirinya sendiri. Dalam hubungan dengan pasien atau kliennya, dokter atau pengacara tidak menerima upah melainkan justru menarik ongkos/biaya/fee dari pasien atau kliennya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah di dan lakukan untuk pasien atau klien-nya. Dengan demikian dokter ataupun pengacara di sini bukan pekerja/buruhnya pasien atau klien-nya dan, karena itu dokter ataupun pengacara dibebani tanggung-jawab atas ganti-rugi yang timbul karena kecerobohannya dalam melakukan pekerjaannya jika ada tuntutan dari pihak ketiga yang dirugikan. Dalam hal ini tanggung jawab dokter ataupun pengacara terhadap pihak ketiga

tidak dapat dikategorikan sebagai "*Vicarious Liability*" melainkan dikategorikan sebagai "*Strick Liability*", karena pekerjaan dokter ataupun pengacara dilakukan tidak dibawah pimpinan/pengawasan pasien atau klien-nya, tetapi atas inisiatif dari dirinya sendiri.

## **D. Penutup**

### **D.1. Kesimpulan**

Berangkat dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Pertama, Pengaturan "*Outsourcing*" dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sejalan dengan konsep "*Outsourcing*" yang sebenarnya. Hal ini tercermin dalam Pasal 64 dan 65 yang membedakan antara "*Outsourcing*" Pekerjaan dan "*Outsourcing*" Pekerja.

Kedua, pengaturan "*Outsourcing*" dalam UU No.13 Tahun 2003 menimbulkan ketidak-pastian hukum. Berdasarkan Pasal 66 ayat (2a), Perusahaan Jasa Pekerja mengatakan bahwa pekerja/buruh yang ditempatkan dan bekerja di Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) adalah buruhnya, sedangkan berdasarkan Pasal 1 butir (15) pekerja/buruh menyatakan bahwa dia bukan buruh/pekerja Perusahaan Jasa Pekerja. Selanjutnya dari sisi Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna), berdasarkan Pasal 66 ayat (2a), Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) mengatakan bahwa pekerja/buruh yang bekerja dan ditempatkan oleh Perusahaan Jasa Pekerja bukan buruhnya melainkan buruhnya Perusahaan Jasa Pekerja. Sebaliknya berdasarkan Pasal 1 butir (15) buruh/pekerja menyatakan bahwa dirinya adalah buruh/pekerja Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna), bukan pekerja/buruhnya Perusahaan Jasa Pekerja.

Ketiga, Perusahaan Jasa Pekerja pada hakekatnya adalah Perusahaan yang kegiatannya memberikan jasa rekrutment pekerja/buruh bagi Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna), bukan Perusahaan yang menyerahkan/memborong pekerjaan.

Keempat, Hubungan hukum yang dapat dikategorikan sebagai Hubungan Kerja antara Perusahaan Jasa Pekerja dan Pekerja/Buruh tidak mungkin timbul, karena Perusahaan Jasa Pekerja tidak akan pernah memimpin/mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Sedangkan antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna) secara otomatis terjadi hubungan kerja karena secara *de facto* Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna)

memimpin/mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

Kelima, legalisasi atau memaksakan secara yuridis adanya Hubungan Kerja antara Perusahaan Jasa Pekerja dan pekerja/buruh pada hakekatnya merupakan legalisasi terhadap perbudakan modern (*modern slavery*), karena legalisasi Hubungan Kerja tersebut memberikan dasar pembenaran pada kegiatan Perusahaan Jasa Pekerja dalam menyerahkan buruh/pekerja-nya kepada Perusahaan Pengguna yang akan mempekerjakan buruh/pekerja tersebut dengan imbalan sejumlah uang yang diserahkan kepada Perusahaan Jasa Pekerja.

Keenam, legalisasi atau memaksakan secara yuridis adanya Hubungan Kerja antara Perusahaan Jasa Pekerja dan pekerja/buruh yang akan ditempatkan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Perusahaan Pengguna), juga dapat diartikan mengubah fungsi Perusahaan Jasa Pekerja sebagai perusahaan penyedia jasa rekrutment pekerja/buruh menjadi Perusahaan Pemborong Pekerjaan yang langsung memimpin/mengawasi pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketujuh, antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan (*Main Contractor*) dan pekerja/buruh tidak akan pernah terjadi hubungan kerja karena Perusahaan Pemberi Pekerjaan (*Main Contractor*) tidak memimpin/mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Sedangkan antara Perusahaan Penerima Pekerjaan (Perusahaan Pemborong Pekerjaan) dan pekerja/buruh terjadi hubungan kerja karena pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh di bawah pimpinan/pengawasan Perusahaan Penerima Pekerjaan/Pemborong Pekerjaan (*Sub Contractor*).

## **D.2. Saran**

Untuk menciptakan kepastian hukum dalam pengaturan "Outsourcing" serta mennghilangkan praktek "Outsourcing" Pekerja yang telah menggurita di semua sektor dalam kehidupan sehari-hari, maka pemerintah harus melakukan tindakan-tindakan yang komprehensif, bukan secara partial, agar mendapatkan solusi yang tepat dan benar. Oleh sebab itu pemerintah hendaknya segera melakukan amandemen terhadap Pasal 64, 65, dan 66 UU No.13 Tahun 2003 yang menjustifikasi bertumbuhnya "Outsourcing" Pekerja yang mengarah pada perbudakan modern ("*modern slavery*").

108

**PERUBAHAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
YANG BERPIHAK KEPADA PEKERJA  
(THE CHANGES ON MANPOWER LAW WHICH IS IN FAVOUR TO  
WORKERS)**

Ribka Tjiptaning\*

(Naskah diterima 23/08/2011, disetujui 23/09/2011)

**Abstrak**

Tulisan ini membahas mengenai urgensi perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan persoalan yang dihadapi oleh pekerja, serta peran dan kesiapan Serikat Pekerja dalam menyiapkan dan membangun jaringan, dalam menaikkan posisi tawar di hadapan pengusaha dan pembuat kebijakan. Tulisan ini bertujuan menemukan benang merah antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang belum mampu menjawab persoalan ketenagakerjaan, dengan kondisi dan tuntutan Serikat Pekerja dalam memperjuangkan Undang-Undang yang berpihak kepada para pekerja. Pekerja dengan berbagai persoalan yang dihadapi menjadi pihak yang disubordinatkan, walau pada kenyataannya, pekerja memiliki posisi tawar tinggi karena berperan dan menentukan dalam proses produksi. Kesimpulan dari tulisan ini adalah, pertama, perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan harus dengan spirit melindungi pekerja. Kedua, posisi sosial-ekonomi pekerja saat ini belum cukup kuat untuk mengawal proses perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketiga, arah perubahan yang ideal adalah menyelaraskan kondisi objektif dan subjektif pekerja dengan arah keberpihakan dari para pengambil kebijakan.

Kata Kunci: undang-undang ketenagakerjaan, pekerja, perlindungan, perubahan

**Abstract**

*This paper discusses about the urgency of the changes on Manpower Law based on issues faced by workers, also role and readiness of labor unions in preparing and developing a network, raising the bargaining power in the presence of entrepreneurs and policy makers. This paper aims to find a link between the Law Number 13 Year 2003 which have not been able to answer the labor problems, with the conditions and demands of labor unions in struggling for the law in favor to the workers. Workers with the various problems faced as a sub-ordinate party, though in fact, workers have a high bargaining power due to contribution and decision in the production process. The conclusion of this paper is, first, the changes on Manpower Law must have a spirit to protect workers. Second, the social-economic position of the workers currently is not strong enough to guard the process of Manpower Law changes. Third, the ideal direction of the changes is to harmonize the objective and subjective of workers condition*

\* Ketua Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

*with the alignments of the decision makers.*

*Keywords: manpower law, workers, protection, changes*

## **A. Pendahuluan**

Masalah ketenagakerjaan yang selama ini terjadi dan membutuhkan perhatian para pengambil kebijakan, berporos pada hak-hak normatif dan hak berserikat pekerja. Pemenuhan hak normatif berupa upah, cuti, kesehatan, dan jaminan sosial, termasuk hak berserikat merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha/perusahaan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Namun, dalam prakteknya, banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan yang mengabaikan hak-hak pekerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakkonsistenan Pemerintah dalam menjalankan dan mengawasi pelaksanaan Undang-Undang (UU).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi salah satu produk legislasi pasca-Reformasi 98, yang memunculkan polemik bahkan penolakan di kalangan Serikat Pekerja (SP). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dianggap melemahkan posisi pekerja terhadap pengusaha. Seharusnya Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) menjadi dasar bagi pengusaha dan pekerja dalam menjalankan hubungan industrial yang tidak eksploitatif, di mana kedua pihak saling menghargai, mengakui, serta memenuhi hak dan kewajiban masing-masing.

Dalam tataran pragmatis, undang-undang merupakan produk politik yang memiliki keragaman kepentingan, yang tidak jarang disusun karena adanya permintaan dan desakan sekelompok masyarakat yang memiliki posisi tawar yang kuat secara ekonomi, dan sosial. Sementara dalam tataran ideal, penyusunan undang-undang dilakukan atas dasar nilai kemanusiaan yang memprasyaratkan adanya keadilan, kesetaraan, dan perlindungan terhadap setiap orang (baik warga negara maupun setiap orang yang berada dalam wilayah hukum).

Tulisan ini bertujuan menemukan titik singgung antara substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tidak mampu menjawab persoalan ketenagakerjaan, dan kebutuhan pekerja akan sebuah undang-undang ketenagakerjaan yang berpihak kepada pekerja. Dalam konteks ini, diharapkan diperoleh jawaban mengenai urgensi perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Ruang lingkup tulisan bertolak dari masalah yang dihadapi pekerja, seperti *outsourcing* dan pekerja kontrak, pesangon, mogok kerja, *union*

*busting*, dan PHI. Masalah tersebut menjadi dasar dari beberapa pertanyaan dalam tulisan ini. Pertama, bagaimana menyelaraskan kepentingan yang berbeda antara pekerja dengan pengusaha melalui perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? Kedua, apakah SP telah memiliki posisi tawar yang kuat dalam mengawal dan mempengaruhi proses revisi/perubahan tersebut? Ketiga, bagaimana arah perubahan yang ideal, serta prasyarat yang harus dipenuhi?

Penulisan ini berdasarkan data lapangan dan data pustaka yang dianalisa secara komprehensif, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dan saran bagi pihak-pihak terkait. Alur tulisan disederhanakan dengan membuat beberapa subjudul. Bagian pertama pendahuluan, bagian kedua mengenai fakta/peristiwa ekonomi-sosial yang terjadi dalam hubungan industrial, bagian ketiga mengenai relasi pekerja dengan pihak terkait, bagian keempat adalah analisa fakta, dan bagian akhir adalah kesimpulan dan saran.

## **B. Masalah Ketenagakerjaan**

Dalam hubungan industrial yang berlangsung saat ini, pekerja menjadi pihak yang lemah/marginal. Besarnya peran pekerja dalam proses produksi tidak menyebabkan pekerja memiliki posisi tawar yang tinggi di hadapan pengusaha. Dalam prakteknya, ketika berhadapan dengan pengusaha/perusahaan, pekerja menjadi subordinat. Pada posisi ini, hak-hak pekerja mudah diabaikan oleh pengusaha. Kondisi ini merupakan fakta yang melingkupi hubungan industrial yang terjadi, di mana pekerja sebagai kelompok yang memiliki kekuatan dalam proses produksi, tidak memiliki posisi tawar di hadapan pengusaha.

Permasalahan utama yang sering dihadapi pekerja dalam hubungan industrial adalah *outsourcing* dan kerja kontrak, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, pesangon yang tidak dibayar, *union busting*, dan perselisihan hubungan industrial (PHI). *Outsourcing* sebagai bentuk perekrutan tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa, harus memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang diperbolehkan oleh undang-undang hanyalah untuk pekerjaan yang berhubungan tidak langsung dengan proses produksi.<sup>1</sup> Namun, dalam kenyataannya, penempatan tenaga kerja tersebut, digunakan untuk hal-hal yang terkait langsung dengan proses produksi.

<sup>1</sup> Lihat Pasal 66 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kondisi ini melemahkan posisi pekerja, karena perusahaan tempat mereka ditempatkan, tidak akan memberikan fasilitas/tunjangan serta kepastian masa kerja sebagaimana yang diperoleh oleh pekerja yang bukan tenaga *outsourcing*.

Demikian juga dengan pekerja kontrak, yang memiliki beberapa persoalan yang sama dengan pekerja *outsourcing*. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Akatiga, FSPMI, dan FES, diungkapkan bahwa:

“Praktek hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* cenderung eksploitatif karena dengan kewajiban pekerjaan yang sama, jam kerja yang sama dan di tempat yang sama dengan buruh tetap, buruh kontrak dan *outsourcing* memperoleh hak yang berbeda dan sebagian buruh harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk mempertahankan pekerjaannya.”<sup>2</sup>

Dengan demikian, praktek hubungan kerja telah menciptakan pengelompokan pekerja berdasarkan status hubungan kerja. Ada tiga kelompok pekerja yakni buruh tetap, buruh kontrak dan buruh *outsourcing*. Pengelompokan ini pada umumnya ditandai dengan perbedaan warna seragam yang dikenakan oleh ketiga kelompok buruh tersebut.<sup>3</sup> Menurut Anwar Ma'ruf<sup>4</sup>, sistem *outsourcing* dan kerja kontrak diarahkan pada kebijakan upah murah sebagai pelaksanaan sistem pelaksanaan pasar tenaga kerja yang fleksibel.<sup>5</sup>

PHK sepihak adalah proses pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, dan tidak didahului dengan pemberitahuan dan alasan yang dapat diterima oleh pekerja. Dalam hal ini, perusahaan menjadi penentu berakhirnya masa kerja seseorang, walaupun belum mencapai batas waktu sesuai kontrak kerja. PHK sepihak dilakukan oleh pengusaha dengan alasan perusahaan jatuh pailit sehingga tidak sanggup membayar upah dan tunjangan hidup pekerja, maupun dengan alasan lain.

Perusahaan melakukan PHK dengan atau tanpa disepakati oleh pihak pekerja. Tindakan sepihak dari pengusaha, tentu saja tidak sesuai atau melanggar Pasal 61 dan 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>2</sup> Dikutip dari buku *Diskriminasi dan Eksploitatif, Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*; Akatiga-FSPMI-FES, 2010.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Koordinator Komite Solidaritas Nasional (KSN).

<sup>5</sup> <http://hukumonline.com>, Senin, 14 Desember 2009.

Dalam pasal tersebut, secara jelas dinyatakan bahwa ada syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk mengakhiri masa kerja seseorang.

Uang pesangon yang tidak dibayar, menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi oleh pekerja yang di PHK. Bagi pekerja yang di PHK, uang pesangon adalah hak yang mesti dipenuhi oleh perusahaan. Pada banyak kasus, para pekerja harus berjuang dalam waktu yang panjang untuk mendapatkan hak-haknya.

*Union busting* (pembatasan hak berserikat) menjadi sumber perselisihan antara SP dengan pengusaha. Bagi pekerja, berserikat adalah hak yang melekat pada dirinya, sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu, diperlukan ruang bagi pekerja untuk menjalankan fungsi sosialnya sebagai warga negara. Di bawah ini dapat dicermati angka PHK yang bernuasa *union busting* yang terjadi di kalangan pekerja media massa:

“AJI Indonesia melaporkan banyak kasus PHK massal dan skorsing bernuansa *union busting* dialami sedikitnya 434 orang pekerja media pada kurun waktu tahun 2009- 2010 ini. Di antaranya PHK masal dan skorsing terhadap 200 orang pekerja stasiun teve Indosiar. Kemudian PHK masal terhadap 144 orang pekerja koran Berita Kota pasca diakuisisi Kelompok Kompas Gramedia (KKG), PHK masal terhadap 50 orang pekerja Suara Pembaruan dan grup media kelompok Lippo, serta PHK masal terhadap 40 orang pekerja stasiun teve ANTV.”<sup>6</sup>

Perselisihan hubungan industrial (PHI) antara pekerja dengan pengusaha memiliki latar belakang masalah yang beragam. PHK sepihak, pesangon yang tidak dibayar, *union busting* menjadi sebab munculnya perselisihan. Pihak terkait, yakni pekerja dan pengusaha, biasanya akan menyelesaikan perselisihan melalui forum bipatrit maupun tripatrit<sup>7</sup>. Namun, upaya penyelesaian ini tidak selalu berhasil. Bila pada tingkat bipatrit gagal, maka SP akan menempuh penyelesaian di tingkat tripatrit. Dan jika tidak juga dapat diselesaikan, maka salah satu pihak (terutama pekerja), akan membawa kasus ini ke tingkat pengadilan.

<sup>6</sup> <http://mediaindependen.com/kabar-media/2010/07/30>.

<sup>7</sup> Untuk dua konsep ini bisa dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 tentang Ketentuan Umum.

Namun, berdasarkan catatan dari LBH Makasar, “dengan diperkenalkannya pranata dan jenis perselisihan yang baru, UU (aturan) ini diindikasikan justru berpotensi mempersulit dan memperpanjang waktu penyelesaian sengketa bagi para pencari keadilan, baik dari sisi pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan asosiasi pengusaha.”<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa posisi marginal pekerja semakin dikuatkan dengan lemahnya peran Pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Indikasi dari lemahnya peran pemerintah, terlihat dari ketidak tegas sikap kepada pengusaha/perusahaan yang mengabaikan kewajiban terhadap pekerja.

### **C. Relasi dan Posisi Tawar Pekerja**

Dalam konteks hubungan industrial, pekerja dan pengusaha menjadi pihak yang saling berkepentingan dan saling membutuhkan. Begitu juga dengan pemerintah dan parlemen, menjadi pihak yang memiliki hubungan strategis dengan pekerja. Di bawah ini akan dipaparkan mengenai relasi pekerja dengan pihak-pihak terkait.

#### **C.1. Pekerja dengan Pengusaha**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri atau bukan milik sendiri. Dua pihak tersebut, memiliki posisi tawar, serta kadar ketergantungan satu sama lain.

Dalam konteks Indonesia, pekerja merepresentasikan kelompok ekonomi menengah ke bawah, sementara pengusaha merepresentasikan kelompok ekonomi menengah ke atas. Hubungan dua kelompok sosial-ekonomi yang berbeda ini membawa konsekwensi pada keseluruhan relasi yang rentan pada pengabaian hak-hak pekerja. Namun, dua

---

<sup>8</sup> Dikutip dari tulisan berjudul “Sesat Pikir UU PPHI” yang dipublikasikan 23 Mei 2011 di <http://www.lbh-makassar>.

kelompok ini dipertemukan dalam satu garis kepentingan yang berbasis ekonomi.

Hubungan yang berbasis ekonomi antara pekerja dengan pengusaha adalah di saat pekerja membutuhkan gaji/upah/imbalan dengan memberikan jasa (keahlian, tenaga, dan pikiran) pada proses produksi suatu perusahaan, dan pengusaha membutuhkan jasa pekerja dalam menjalankan dan mengembangkan produksi perusahaan.

Ketersediaan tenaga kerja yang melebihi ketersediaan lapangan kerja, semestinya tidak menyebabkan pengusaha/perusahaan memosisikan pekerja sebagai pihak yang rentan dan mudah diganti/diPHK tanpa alasan yang jelas dan pasti. Pada dasarnya, pekerja maupun pengusaha memiliki kontribusi dalam perkembangan ekonomi makro maupun mikro.

### **C.2. Pekerja dengan Pemerintah dan Parlemen**

Hubungan pekerja dengan Pemerintah maupun Parlemen merupakan hubungan antara pekerja sebagai warga negara/anggota masyarakat dengan institusi negara yang berfungsi sebagai pelayan. Sebagai pelayan rakyat, semestinya Pemerintah maupun Parlemen mendedikasikan program/kebijakan politiknya demi perlindungan dan kesejahteraan seluruh warga negara.

Pada saat pekerja mempunyai masalah dengan pengusaha, maka Pemerintah<sup>9</sup> melalui forum tripartit mengupayakan jalan keluar atau penyelesaian yangimbang, yang dapat mengakomodir kepentingan pekerja dan pengusaha. Namun, bila tidak dapat dipertemukan atau diselesaikan, maka menjadi tanggung jawab Pemerintah untuk memberikan solusi yang memenuhi rasa keadilan terhadap pekerja. Dalam hal ini, Parlemen dapat menjadi mediator antara pihak-pihak terkait dengan menekankan keberpihakan kepada pekerja. Sebagai warga negara yang posisi ekonominya termasuk kelompok ekonomi menengah ke bawah, maka sudah seharusnya pekerja menjadi pihak yang diprioritaskan untuk dilindungi.

---

<sup>9</sup> Pemerintah dalam hal ini direpresentasikan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI sebagai penanggung jawab Bidang Ketenagakerjaan.

## **D. Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan**

### **D.1. Arah dan Dasar Perubahan**

Perubahan yang dimaksud dalam tulisan ini adalah perubahan yang memberikan rasa keadilan bagi pekerja. Dengan demikian, yang dimaksud arah perubahan adalah arah yang lebih baik bagi hubungan industrial. Merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, harus dalam konteks peningkatan kesejahteraan dan perlindungan pekerja. Selama ini banyak perselisihan pekerja dengan pengusaha yang tidak dapat diselesaikan. Tentu saja keadaan ini tidak hanya merugikan pihak pekerja, melainkan juga perusahaan, karena perselisihan yang tidak diselesaikan dan menyebabkan terhambatnya proses produksi.

Secara keseluruhan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mampu menjawab kompleksitas masalah ketenagakerjaan. Untuk itu, dibutuhkan penyesuaian UUK dengan persoalan yang terjadi dalam hubungan industrial. Penyesuaian UUK ini harus dipahami secara filosofis, sosiologis, dan yuridis.

Dasar *filosofis*. Perlindungan terhadap pekerja merupakan amanat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), yaitu negara berkewajiban memberikan perlindungan kepada segenap bangsa Indonesia, termasuk memajukan kesejahteraan umum. Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 tersebut, ditegaskan kembali dalam Pancasila, Sila ke-2 “kemanusiaan yang adil dan beradab” dan Sila ke-5 “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Pekerja sebagai bagian dari warga negara, berhak untuk hidup layak dan sejahtera, mendapatkan jaminan kesehatan, dan rasa aman, serta kebebasan untuk berserikat. Untuk itu, Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, harus menjadi dasar dari penyusunan sebuah UUK yang lebih komprehensif.

Dasar *sosiologis*. Relasi pekerja dengan pengusaha merupakan relasi yang didasari atas kepentingan yang saling mengikat dan membutuhkan. Rencana perubahan undang-undang harus datang dari kebutuhan dan posisi ekonomi-politik pekerja. Dalam hal ini, pekerja perlu menyiapkan diri dalam menghadapi pengusaha/kelompok lain yang memiliki kepentingan ekonomi dalam merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dasar *yuridis*. Jaminan hukum terhadap pekerja telah diberikan oleh negara melalui beberapa peraturan/kebijakan yang terkait dengan

pengaturan maupun perlindungan pekerja. Namun dalam konteks ketenagakerjaan, masih dibutuhkan perangkat aturan yang memiliki roh pembelaan dan keberpihakan kepada pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih memiliki beberapa persoalan krusial yang harus diubah dan diperbaiki sesuai dengan kebutuhan pekerja.

## D.2. Prasyarat Perubahan

Merevisi ataupun merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bukan semata dilakukan karena adanya keinginan dari Pemerintah dan/atau Parlemen, melainkan harus berdasarkan tuntutan atau keinginan dari kalangan pekerja sebagai kelompok yang dominan dan rentan dalam hubungan industrial. Bila perubahan dilakukan tanpa partisipasi aktif dari pekerja sejak awal, tidak ada jaminan bahwa muatan atau substansi undang-undang akan sesuai dengan harapan para pekerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh seorang pekerja:

“Bagi buruh, rencana revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini masih menjadi tanda tanya besar. Pengusaha dan Pemerintah jelas mempunyai kepentingan atas perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut. Di saat elit penguasa serakah mementingkan kepentingannya sendiri seperti saat ini, maka kelompok pengusaha akan mudah mentransformasikan kepentingan dalam revisi tersebut.”<sup>10</sup>

Oleh karena itu, untuk menghindari ketidakpercayaan dari kalangan pekerja, maka pelibatan pekerja secara aktif dalam tahapan penyusunan dan pembahasan mutlak dilakukan. Dalam konteks ini, apa yang dikatakan oleh Samuel Hantington tentang harus adanya partisipasi politik dari setiap warga negara menjadi tepat. Sama halnya dengan warga negara pada umumnya, pekerja memiliki hak untuk menentukan arah kebijakan terutama yang terkait dengan kehidupannya.

Untuk itu, dibutuhkan prasyarat tertentu yang harus dipenuhi oleh pengambil kebijakan dan kalangan pekerja. Pemerintah dan DPR RI harus lebih mengakomodir dan memperhatikan kepentingan pekerja, dan sebaliknya, pekerja/SP juga harus lebih intensif melakukan pendekatan kepada pengambil kebijakan.

<sup>10</sup> Diambil dari tulisan pribadi seorang mantan buruh di <http://mantanburuh.wordpress.com/2010/02/28/refleksi-nasib-buruh-2010>.

Sanderson, K. Stephen. *Makro Sosiologi, sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*. Jakarta: Radjagrafindo, 2003.

**Peraturan Perundang-undangan:**

Lab. Pusat Data Hukum Fak. Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta, Andi, 2006.

Redaksi Kawan Pustaka, *UUD 45 dan Perubahannya, Susunan Kabinet RI Lengkap (1945-2014)*, Jakarta, Kawan Pustaka, 2004.

**Situs Internet:**

<http://www.depnakertrans.go.id/>

<http://mediaindependen.com>

<http://www.lbh-makassar>.

<http://hukumonline.com>

<http://mantanburuh.wordpress.com>