

PANDANGAN TERHADAP RENCANA REVISI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Masidin, S.H., M.H.

Fakultas Hukum, Universitas Nasional
hardin_nasrip@yahoo.com

Abstrak

Tulisan ini berjudul Pandangan Terhadap Rencana Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Masalah penelitian ini berbicara hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh, pelaksanaan sistem kerja PKWT dan Outsourcing, dan Pengupahan. Metode penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian dengan mengkaji berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian, dan berfokus pada berbagai peraturan perundang-undangan dan referensi hukum lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh dalam prakteknya dapat menimbulkan hubungan yang tidak harmonis yang dapat dipicu oleh diantaranya adalah perbedaan penafsiran tentang pelaksanaan peraturan terkait ketenagakerjaan, tuntutan kenaikan upah, pembentukan serikat pekerja, tuntutan kesejahteraan, dan timbulnya solidaritas pekerja sebagai akibat perlakuan yang tidak adil terhadap salah satu pekerja/buruh oleh pemberi kerja. Sistem kerja PKWT dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan ketidak pastian hukum terkait dengan hubungan kerja, khususnya adalah mengenai siapa yang berwenang untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh ketika melanggar peraturan perusahaan atau perjanjian kerja. Apakah sanksi diberikan oleh perusahaan penyedia pekerja/buruh atau oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Begitu juga tentang masa depan pekerja/buruh ketika hubungan kerjanya diputus kontrak setelah selesainya jangka waktu PKWT.

Kata Kunci: Revisi Undang-Undang, Tenaga Kerja, PKWT dan Outsourcing

Abstract

This article is entitled View of the Plan for Revision of Law No. 13 of 2003 concerning Employment, The problem of this study speaks of work relations between employers and workers / laborers, the implementation of PKWT work systems and Outsourcing, and Wages. The method of this research is normative juridical, namely research by examining various legal materials relating to the object of research, and focusing on various laws and regulations and other legal references.

The results showed that the working relationship between the employer and the worker / laborer in practice could lead to an inharmonious relationship which could be triggered by among others differences in interpretation of the implementation of regulations related to employment, demands for wage increases, formation of trade unions, demands for welfare, and the emergence of worker solidarity as a result of inadequate treatment of one of the workers / laborers by the employer. The PKWT work system in its implementation can lead to legal uncertainties related to employment relations, especially regarding who is authorized to impose sanctions on workers / workers when violating company regulations or agreements work. Is the sanction given by the company providing the worker / laborer or by the employer as the employer. Likewise about the future of the worker / laborer when the employment relationship is terminated after the completion of the PKWT period.

Keywords: Law revision, Labor, PKWT and Outsourcing

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU 13/2003) diundangkan sebagai pengganti dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga-kerjaan Menjadi Undang-undang.

Beberapa hal yang melatar belakangi dibuatnya UU 13/2003 adalah munculnya permasalahan ketenaga-kerjaan nasional, adalah:

- a. Secara struktural jumlah pengangguran tidak seimbang dengan jumlah kesempatan kerja yang ada.

- b. Rendahnya kualitas tenaga kerja, sehingga kesempatan tenaga kerja yang ada tidak terpenuhi seluruhnya atau belum ada kesesuaian antara pendidikan dan ketrampilan angkatan kerja dengan kualitas yang diminta atau dibutuhkan oleh pasar kerja.
- c. Belum optimalnya kinerja bursa kerja pemerintah/swasta atau lembaga pendidikan.
- d. Perlindungan kerja yang belum baik.
- e. Lebih khusus pada kaum muda, kebanyakan mereka lebih memilih pekerjaan pada usia muda, namun pada usia 30 sampai 40 tahun mereka tidak mempunyai pilihan lain, dikarenakan tidak memiliki ketrampilan yang memadai.¹⁹

Disamping itu adalah adanya persaingan tenaga kerja berskala global akibat era perdagangan internasional dengan adanya AFTA (*Assosiation Free Trade Asia*) 2003, dimana arus perdagangan, barang, upah pembayaran dan faktor penunjang lainnya yang berasal dari negara-negara anggota, bebas keluar masuk dalam wilayah ASEAN. Serta persiapan menghadapi APEC (*Asia Pacific Economic Cooperation*) 2010, yang bertujuan meningkatkan ekonomi sosial dimasing-masing negara anggota, dimana Indonesia harus siap menghadapi persaingan tidak hanya dengan bangsa sendiri namun juga dengan tenaga kerja asing yang rata-rata mereka memiliki kompetensi dan produktifitas yang relatif lebih tinggi, baik pada taraf nasional maupun internasional.²⁰

Sebagai langkah awal dalam mengatasi persaingan dan sebagai wujud kepedulian terhadap tenaga kerja Indonesia, pemerintah melalui Menakertrans (Jakob Nuwa Wea) bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menyepakati adanya perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu Undang-Undang lama perlu

¹⁹ <http://www.suduthukum.com/2016/08/latar-belakang-pembentukan-undang.html>, (diunduh 20 Agustus 2017).

²⁰ Ibid

dicabut dan atau ditarik kembali serta menggantinya dengan Undang-Undang baru.²¹

Adapun pertimbangan hukum diundangkannya UU 13/2003 adalah:

- a. Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
- c. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
- d. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
- e. Bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan atau ditarik kembali.
- f. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut dalam huruf a, b, c, d, dan e, perlu membentuk Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Sudah 16 tahun UU 13/2003 dilaksanakan dalam pembangunan keketenagakerjaan di Indonesia, berbagai persoalan timbul sebagai akibat pelaksanaan UU

²¹ Ibid

13/2003 tersebut. Persoalan-persoalan tersebut diantaranya adalah terkait dengan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh, pelaksanaan sistem kerja PKWT dan Outsourcing, dan Pengupahan. Hal-hal tersebut hingga sampai saat ini dalam praktek masih menjadi permasalahan dalam upaya pembangunan hukum ketenagakerjaan.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan pandangan terhadap persoalan-persoalan yang timbul dari pelaksanaan UU 13/2003, seperti hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh, pelaksanaan sistem kerja PKWT dan Outsourcing, dan Pengupahan. Penelitian ini berguna sebagai informasi bagi akademisi, praktisi dan masyarakat, serta sebagai salah satu acuan untuk melakukan revisi terhadap UU 13/2003.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian dengan mengkaji berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian, dan berfokus pada berbagai peraturan perundang-undangan dan referensi hukum lain.

National Journal of Law

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Kerja

Imam Soepomo dalam Abdul Khakim mendefinisikan hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.²² Sementara menurut Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja adalah Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya

²² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi Penerbit PT. Citra Adytia Bakti, Bandung, 2014, hal. 39

perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.²³ Kemudian dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 UU 13/2003 disebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan/atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang didasarkan dengan adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut didasarkan pada unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa landasan dari hubungan kerja antara pengusaha dan/atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh setelah adanya perjanjian kerja.

Dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha adalah sebagai pemberi kerja kepada pekerja/buruh sehingga pengusaha berhak sekaligus berkewajiban memberikan perintah berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan pekerja/buruh adalah sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan sekaligus sebagai pihak yang mendapatkan perintah dari pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakatinya.

Dalam hubungan kerja para pihak berkewajiban melaksanakan hak dan kewajiban para pihak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja tersebut. kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, begitu juga sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha.

Dalam pelaksanaannya, hubungan antara pengusaha dan/atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh dalam hubungan kerja mengalami berbagai permasalahan. Permasalahan tersebut, diantaranya adalah:

- a. Perbedaan interpretasi/penafsiran terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan baik peraturan yang dibuat oleh internal perusahaan maupun yang merupakan regulasi dari pemerintah, misalnya terkait dengan perlindungan K3 terhadap pekerja/buruh;

²³ Ibid

- b. Tuntutan kenaikan upah oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha/pemberi kerja, hal ini biasanya terkait dengan produktifitas tenaga kerja dan hasil produk/jasa yang dihasilkan oleh pekerja/buruh termasuk juga adalah laba perusahaan;
- c. Tuntutan kesejahteraan lainnya oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha/pemberi kerja, misalnya berkaitan dengan kesehatan jasmani dan rohani seperti olah raga dan rekreasi;
- d. Tuntutan pembentukan serikat pekerja/buruh oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha/pemberi kerja sebagai akibat pelaksanaan UU 13/2003;
- e. Timbulnya solidaritas diantara para pekerja/buruh sebagai akibat perlakuan tidak adil oleh pengusaha/pemberi kerja terhadap seorang atau beberapa orang pekerja/buruh akibat pelaksanaan hubungan kerja.

B. Status Kerja (PKWT dan Outsourcing)

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan yang makin tinggi, membuat perusahaan-perusahaan berusaha untuk melakukan suatu pencapaian yang bertujuan efisiensinya biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan menerapkan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.²⁴

Disamping *outsourcing* dalam UU 13/2003 juga dikenal dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). PKWT juga banyak diterapkan oleh dunia industri dalam menjalankan perusahaannya untuk menekan biaya produksi disamping juga untuk menghindari berbagai kesulitan yang dialami bila menggunakan hubungan kerja dengan sistem kerja tetap/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU 13/2003 dijelaskan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam

²⁴ <https://deschasuryantoro.wordpress.com/tag/permasalahan-hukum-pada-hubungan-kerja-dalam-outsourcing-menurut-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>, diunduh 07 Agustus 2017.

ketentuan Pasal 56 ayat (1) dijelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Selanjutnya ketentuan Pasal 56 ayat (2) menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal ketentuan 59 ayat (1) menegaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kemudian dalam ketentuan Pasal 59 ayat (2) dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Berdasarkan ketentuan pasal ini maka pekerjaan-pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja dengan sistem kerja PKWT adalah pekerjaan yang bukan pekerjaan inti atau proses inti atau core bisnis perusahaan tetapi jenis pekerjaan yang sifatnya sementara (paling lama 3 tahun), pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan pasal 59 ayat (1) UU 13/2003.

Sedangkan *Outsourcing* berasal dari kata *out source* yang artinya *to procure (as some goods or services needed by a business or organization) under contract with an outside supplier*²⁵ (untuk mendapatkan barang atau jasa dibutuhkan bisnis atau organisasi yang mendasarkan kontrak dengan pemasok luar). *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian,

²⁵ Asri Wijayanti, "Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan" makalah disampaikan pada Seminar "Sistem Kerja Outsourcing Guna Mendukung Pembangunan dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh" dalam rangka memperingati Hari Buruh Internasional 1 Mei (Mayday) yang diselenggarakan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 16 April 2011.

maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.²⁶

Dalam UU 13/2003, *outsourcing* diatur dalam ketentuan Pasal 64 adalah sebagai berikut Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Kemudian dalam ketentuan Pasal 65 ayat (2) dijelaskan bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Outsourcing merupakan suatu sitem kerja dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan cara mengalihkan sebagian pekerjaannya kepada pemberi kerja lainnya. Disamping itu tujuannya adalah efisiensi guna menghasilkan suatu produk yang berkualitas dan berkuantitas dengan memperkecil resiko.²⁷ Dalam peraturan perundangan terkait ketenagakerjaan tidak ada batasan tentang siapa dan kepada siapa *outsourcing* dapat dilakukan, begitu juga tentang jenis pekerjaan, tidak ada batasan mengenai jenis pekerjaan apa”yang dapat dialihkan kepada pihak lain, yang terpenting adalah apabila telah sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) UU 13/2003 maka dapat di-*outsourcing*-kan.

Disamping tercapainya tujuan tersebut, dalam pelaksanaannya sistem kerja dengan PKWT (baik PKWT langsung maupun *outsourcing*) banyak memberikan manfaat bagi pengusaha tetapi juga dapat memberikan manfaat bagi pekerja, adalah sebagai berikut.²⁸

²⁶ *Ibid*

²⁷ Asri Wijayanti., *op. cit.*

²⁸ <https://f4tim3.wordpress.com/2011/01/14/manfaat-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/>, diunduh 21 Agustus 2017

1. Manfaat bagi Perusahaan
 - a. Bisa mencari karyawan yang selalu produktif, semangat tinggi dan tunduk pada peraturan.
 - b. Otomatis bila telah melebihi waktunya dan memang karyawan ini sangat sesuai dengan kualifikasi bisa diangkat menjadi karyawan tetap.
 - c. Dapat lebih selektif dalam memilih karyawan.
 - d. Sangat menguntungkan bagi perusahaan dengan sistem *project based* atau *by order*.
 - e. Tidak perlu mengeluarkan uang lebih untuk membayar pesangon ketika karyawan berhenti bekerja karena masa kontrak habis.
2. Bagi Pekerja/Buruh
 - a. Semakin banyak pengalaman bekerja di perusahaan yang berbeda semakin tinggi “nilai jual” nya.
 - b. Jika tidak betah pada suasana dan kondisi perusahaan dapat segera meninggalkan perusahaan dengan hormat pada saat masa kontrak selesai.
 - c. Memicu setiap calon tenaga kerja untuk melakukan pengembangan keilmuan dan keterampilan dari pengalaman yang sudah di peroleh.
 - d. Bebas mencari kerja kemana saja.
 - e. sudah sangat tahu kapan mereka harus mencari peluang kerja yang lebih baik bila masa kontrak selesai.

Walaupun dalam sistem kerja PKWT dapat memberikan manfaat baik kepada pengusaha maupun kepada buruh, akan tetapi dalam prakteknya menimbulkan berbagai permasalahan. Permasalahan yang terjadi akibat penerapan sistem kerja PKWT ((baik PKWT langsung maupun *outsourcing*) dapat diidentifikasi sebagai berikut:

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. PKWT Menimbulkan Ketidakadilan

Dalam prakteknya pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT baik PKWT melalui rekrutmen langsung oleh pengusaha maupun melalui jasa penyedia tenaga kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 lebih diperlakukan tidak adil oleh pengusaha serta mendapatkan perlakuan yang berbeda dibandingkan dengan pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWTT. Sebagai misal adalah:

Upah, untuk pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) mendapat upah lebih besar daripada pekerja/buruh dengan status PKWT²⁹. Menurut ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 menentukan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud pasal ini adalah bahwa kepada pekerja/buruh baik dengan sistem kerja PKWT (baik rekrutmen langsung maupun melalui jasa penyedia tenaga kerja) maupun PKWTT mendapatkan upah yang sama, sementara bagi pekerja dengan sistem kerja PKWT umumnya mendapatkan upah minimum sebagaimana ketentuan Pasal 88 ayat (3 huruf a) UU 13/2003 walaupun dalam ketentuan ayat (4) pasal ini menentukan bahwa penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, tetapi dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan.

Dengan beban kerja yang sama dan bahkan mungkin lebih berat dari pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWTT seharusnya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT sama dan tidak ada perbedaan dengan pekerja dengan sistem PKWTT. Menurut Ketua Majelis Pengawas Organisasi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (MPO KSBSI) Rekson Silaban ada perbedaan upah/gaji setidaknya sekitar 8,3% per bulan dengan perhitungan angka dari 8,3% dikalikan dengan 12 bulan maka akan menghasilkan sekitar 100% atau sama artinya dengan satu bulan gaji.³⁰

²⁹Lihat Asri Wijayanti, Op.cit., lihat juga dalam <http://poskotanews.com/2012/02/08/beda-gaji-pekerja-tetap-dan-outsourcing/>, diunduh 21 Agustus 2017.

³⁰ *Ibid*

Pesangon, pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT juga tidak mendapat pesangon ketika putus kontrak dan tidak mendapat jaminan sosial. Mengenai pesangon bagi pekerja/buruh dengan sistem PKWT dalam UU 13/2003 memang tidak diatur, tetapi karena pekerja/buruh sistem PKWT sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun dengan perpanjangan dan 4 (empat) tahun dengan pembaruan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal ayat (4 dan 6) UU 13/2003, maka hendaknya diberikan uang pesangon atau setidaknya uang pengganti pesangon, tetapi karena tidak diatur dalam UU 13/2003 tidak mengatur tentang jaminan pesangon bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT apabila putus kontrak maka hal ini tidak dilakukan oleh pengusaha.

Jaminan sosial, seharusnya tidak ada perbedaan antara pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT dengan PKWTT karena dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 mengatur demikian. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Jam kerja, jam kerja pekerja/buruh dengan sistem PKWT lebih lama dan kelebihan jam kerja tidak dihitung upah lembur. Sesuai ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU 13/2003 bahwa waktu kerja adalah 40 jam 1 (satu) minggu. Bila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja maka harus ada persetujuan dari pekerja/buruh dan wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 78 UU 13/2003.

Hal-hal tersebut menimbulkan ketidak-adilan bagi pekerja dengan sistem kerja PKWT, karena telah dikontrak terus menerus tetapi tidak mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWTT. Menurut Aristoteles dalam teorinya tentang keadilan komutatif, bahwa keadilan komutatif ialah keadilan yang memberikan kepada setiap orang sama banyaknya dengan tidak mengingat jasa-jasa perseorangan.³¹

³¹ Prof. Drs. C.S.T. Kansil, SH., dan Christine S.T. Kansil, SH., MH., *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 38.

Bertolak pada teori Keadilan Komutatif Aristoteles tersebut maka pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT telah mendapat perlakuan yang tidak adil baik secara normatif dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam pelaksanaannya karena seharusnya setiap pekerja baik pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT (baik rekrutmen langsung oleh pengusaha maupun melalui jasa penyedia tenaga kerja) dan pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWTT mendapatkan perlakuan yang sama tanpa memandang status, kedudukan, jasa-jasanya serta hubungan kerja yang melatar belakangnya.

b. PKWT Menimbulkan Ketidakpastian

Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik.³² Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.³³ Menurut N.E.Algra dalam Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis bahwa kepastian hukum kepastian mengenai hak dan kewajiban, mengenai apa yang menurut hukum boleh dan tidak boleh.³⁴

Dalam ketentuan Pasal 60 UU 13/2003 ditentukan bahwa 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. Dalam pelaksanaannya ternyata pekerja/buruh dengan sisttem kerja PKWT dipekerjakan pada kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi atau proses inti perusahaan pemberi kerja. Hal ini didukung oleh hasil riset terhadap 25 perusahaan di Kabupaten Serang, Provinsi Banten, hasilnya 79% dari jumlah perusahaan yang diteliti

³² Sudikno Mertokusumo, <http://tesishukum.com/pengertian-asas-kepastian-hukum-menurut-para-ahli/>, diunduh 21 Agustus 2017

³³ *Ibid*

³⁴ Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2014)

menggunakan pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT dan outsourcing mengisi bidang pekerjaan inti.³⁵

Kemudian mengenai masalah hubungan kerja antara pekerja dengan sistem PKWT dengan pemberi kerja mengacu pada ketentuan Pasal 66 ayat (2.a) bahwa syarat-syarat penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. ketentuan ini bertentangan dengan ketentuan dasar hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (15) bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam prakteknya dalam pelaksanaan pekerjaan, hubungan kerja antara pekerja/buruh adalah dengan pengusaha sebagai pemberi kerja bukan dengan penyedia jasa. Hal tersebut menimbulkan ketidak pastian dalam hubungan kerja, karena unsur perintah dalam pelaksanaan pekerjaan berasal dari pengusaha sebagai pemberi kerja bukan dari perusahaan penyedia jasa.

Disamping hal di atas adalah mengenai masa depan pekerja/buruh dengan sistem PKWT menjadi tidak jelas. Sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (4 – 6) UU 13/2003 maka pekerja/buruh dengan sistem PKWT dipekerjakan paling lama 3 (tiga) sampai 4 (empat) tahun dan kemudian diputus kontrak, kemudian setelah itu masa depannya tidak jelas apakah akan mendapatkan pekerjaan lagi atau tidak. Hal ini tidak sesuai dengan amanah Pasal 27 ayat (2) UUD-NRI Tahun 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

c. PKWT tidak sesuai dengan kondisi tenaga kerja Indonesia

Fleksibilitas ketenagakerjaan³⁶ dalam konsep pasar kerja fleksibel, peran negara digantikan oleh fungsi mekanisme pasar, baik dalam konteks pasar kerja

³⁵ Abdul Munir, “Viktisasi Struktural terhadap Buruh melalui sistem outsourcing (Studi Kasus : Buruh Outsourcing PT. (X) yang dipekerjakan pada PT. (Y) di Kabupaten Serang)”, Tesis, Departemen Kriminologi, Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2013



Pada Agustus 2014, dari 121,9 juta angkatan kerja sekitar 7,2 juta orang diantaranya masih dalam posisi menganggur (belum tertampung oleh pasar kerja)

maupun hubungan industrial. Di sejumlah negara industri maju, peralihan model peran negara ini didahului oleh sejarah peran negara yang efektif dalam sistem perlindungan kerja dan penjaminan kesejahteraan sosial ekonomi pekerja maupun warga negara pada umumnya. Peralihan tersebut ditandai dengan karakteristik pasar kerja *full-employment*, posisi tawar yang seimbang antara buruh dan pengusaha, serta pasar kerja yang memiliki angkatan kerja terampil yang lebih besar.³⁷ Fleksibilitas pasar kerja/hubungan kerja telah menggejala dan mendunia terlebih dengan arus globalisasi dan pasar bebas Asean melalui MEA dimana pergerakan dan pertukaran pasar tenaga kerja dapat diperoleh dengan mudah oleh siapa dan kapan saja tanpa dibatasi oleh pemerintah sebagai regulator di bidang ketenagakerjaan. Karakter dasar dari pasar tenaga kerja Indonesia (terampil dan tidak terampil). Kondisi objektif 95% Tenaga Kerja Indonesia kurang terampil dan 60% hanya berpendidikan SD.³⁸ Struktur angkatan kerja Indonesia apabila dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2014 dapat digambarkan dalam tabel berikut:³⁹

³⁶ Fleksibilitas pasar kerja mengacu pada kecepatan pasar kerja menyesuaikan fluktuasi dan perubahan dalam masyarakat, perekonomian atau produksi. Kemampuan penyesuaian ini menyebabkan institusi pasar kerja dapat mencapai keseimbangan yang berkelanjutan yang ditentukan melalui perpotongan kurva permintaan dan penawaran. (Jimeno and Tohara, 1994) dalam Junaedi, <https://junaidichaniago.wordpress.com/2008/06/08/pasar-kerja-fleksibel/>, diunduh 21 Agustus 2017,

³⁷ Salomon, M. 1992. *Industrial Relations: Theory and Practices*. 2nd.ed. Hertfordshire: Prentice Hall.Int.Ltd, dalam Junaedi, <https://junaidichaniago.wordpress.com/2008/06/08/pasar-kerja-fleksibel/>, diunduh tanggal 21 Agustus 2017

³⁸ Djoko Heriyono, SH., Penyimpangan Pelaksanaan Penyerahan Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepala Bidang Advokasi dan hukum, Serikat Pekerja Nasional, Jakarta, 2011

³⁹ Rizali Ritonga, *Kebutuhan Data Ketenagakerjaan untuk Pembangunan Berkelanjutan*, Direktur Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik

Kemudian kondisi tingkat pengangguran terbuka tenaga kerja Indonesia bila dilihat dari tingkat pendidikan dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2014 dapat digambarkan dalam tabel berikut:⁴⁰

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Pendidikan (Persen)

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2013		2014	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SD Ke bawah	3,55	3,44	3,69	3,04
Sekolah Menengah Pertama	8,21	7,59	7,44	7,15
Sekolah Menengah Atas	9,45	9,72	9,10	9,55
Sekolah Menengah Kejuruan	7,72	11,21	7,21	11,24
Diploma I/II/III	5,72	5,95	5,87	6,14
Universitas	5,02	5,39	4,31	5,65
Total	5,88	6,17	5,70	5,94

Sumber: BPS, Diolah dari Sakernas 2013, 2014

Apabila dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja asing sejak kebijakan penerapan Pasar Bebas Asean (MEA) dimana Indonesia diserbu oleh tenaga kerja asing. Dapat disebutkan disini bahwa sejak tahun 2011-2016, fluktuasi jumlah pekerja asing di Indonesia termasuk flat (rata). Sesuai data Kemenakertrans, rincian jumlah pekerja asing merupakan sebanyak 77.307 (pada tahun 2011), 72.427 (2012), 68.957 (2013), 68.762 (2014), 69.025 (2015), serta sampai satu semester pada tahun 2016 ini (per-30 Juni) sebanyak 43.816 pekerja.⁴¹

Bila melihat persyaratan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 36 Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, maka tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah tenaga kerja yang tingkat pendidikan dan kompetensinya memenuhi persyaratan dan kebutuhan pasar kerja. Apabila melihat tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan pada Agustus 2014 sebanyak

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ <http://www.beritarakyat.net/2016/07/menurut-direktorat-pptka-inilah-jumlah.html>, diunduh 08 November 2016

30,98% berpendidikan SMk/SMU ke bawah, sedangkan berpendidikan D3 dan Sarjana hanya 11,79% dari 7,2 juta orang yang menganggur dari 121,87 juta orang angkatan kerja. Melihat pada kondisi tersebut, maka tenaga kerja Indonesia kurang atau bahkan tidak ideal apabila menerapkan kebijakan fleksibilitas ketenagakerjaan.

1. Pengupahan

Upah 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, demikian ketentuan Pasal 1 angka (30) UU 13/2003 jo. Pasal 1 angka (1) PP. 78/2015 tentang Pengupahan. Selanjutnya dalam ketentuan pasal 88 ayat (1) ditentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Salah satunya adalah kebijakan pemerintah tentang upah minimum sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 89 – 90 UU 13/2003 jo pasal 41 – 44 PP 78/2015.

Penuilis ingin mengkritisi bahwa ketentuan upah minimum kurang bahkan tidak menghargai tingkat pendidikan pekerja/buruh serta tidak memperhatikan bidang pekerjaan dari pekerja/buruh. Dalam ketentuan 88 ayat (4) UU 13/2003 menentukan bahwa pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, kemudian dalam 43 ayat (1) PP 78/2015 ditentukan bahwa upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam rumusan penetapan upah minimum tersebut tidak memperhatikan tingkat pendidikan dan kompetensi/bidang pekerjaan dari pekerja/buruh tersebut.

Upah minimum antara pekerja.buruh yang berpendidikan tingkat dasar, menengah sampai dengan pendidikan tinggi sama dan tidak ada perbedaan. Jadi

pekerja/buruh yang hanya lulus sekolah dasar upah minimumnya sama dengan yang lulusan perguruan tinggi. Bila dibandingkan dengan gaji PNS maka dibedakan antara PNS yang berpendidikan, SD, SMP, SMU/SMK, D3, S1, dan seterusnya. Dalam ketentuan pasal 92 ayat (1) menentukan bahwa pengusaha menyusun struktur upah dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Dalam ketentuan pasal tersebut pengusaha dalam menyusun struktur upah dan skala upah harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Hal sebaliknya dalam merumuskan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah sebagaimana ketentuan pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 jo 43 ayat (1) PP 78/2015 hanya berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dan tidak memperhatikan pendidikan pekerja/buruh. Begitu juga tentang kompetensi/bidang pekerjaan dari pekerja/buruh diberikan upah minimum yang sama. Pekerja/buruh yang kompetensi/bidang kerjanya sebagai Cleaning Service, OB, Security, administrasi, staf analis, staf IT, dan lain sebagainya diberikan upah minimum yang sama.



PENUTUP

National Journal of Law

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh dalam prakteknya dapat menimbulkan hubungan yang tidak harmonis yang dapat dipicu oleh diantaranya adalah perbedaan penafsiran tentang pelaksanaan peraturan terkait ketenagakerjaan, tuntutan kenaikan upah, pembentukan serikat pekerja, tuntutan kesejahteraan, dan timbulnya solidaritas pekerja sebagai akibat perlakuan yang tidak adil terhadap salah satu pekerja/buruh oleh pemberi kerja.
2. Sistem kerja PKWT dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan ketidakpastian hukum terkait dengan hubungan kerja, khususnya adalah mengenai siapa yang berwenang untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh ketika melanggar peraturan perusahaan atau perjanjian kerja. Apakah sanksi

NJL:

Volume 1, Nomor 1, September 2019
journal.unas.ac.id/law;

diberikan oleh perusahaan penyedia pekerja/buruh atau oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Begitu juga tentang masa depan pekerja/buruh ketika hubungan kerjanya diputus kontrak setelah selesainya jangka waktu PKWT.

3. Sistem kerja PKWT dalam pelaksanaannya juga tidak memberikan keadilan hukum sebagaimana pendapat Aristoteles, baik secara distributif maupun komutatif. Upah pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT diberlakukan sama antara pekerja/buruh yang berpendidikan dasar sampai dengan yang berpendidikan tinggi, begitu juga antara pekerja/buruh yang kompetensi/bidang kerjanya sebagai pekerja kasar (tidak memiliki kompetensi) dengan pekerja/buruh yang memiliki kompetensi (staf analis, IT, dan lain sebagainya). Disamping itu juga pekerja/buruh dengan sistem kerja PKWT diperlakukan secara tidak sama dengan pekerja tetap atau PKWTT, walaupun waktu kerjanya sama bahkan bisa lebih lama, bidang pekerjaannya sama tetapi kesejahteraan yang diberikan tidak sama seperti upah dan kesejahteraan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Albert Rumokoy, Donald dan Maramis, Frans, *Pengantar Ilmu Hukum*, 2014, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kansil, C.S.T., S.T. Kansil, Christine, *Pengantar Hukum Indonesia*, 2014, Jakarta: Rineka Cipta.

Khakim, Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014, Bandung: PT. Citra Adytia Bakti.

Soeroso, R, *Pengantar Ilmu Hukum*, 2014, Jakarta: Sinar Grafika.

Triyono, Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 2014, Jakarta: Papas Sinar Sinanti.

Tesis

Abdul Munir, Viktimasi Struktural terhadap Buruh melalui sistem outsourcing (Studi Kasus : Buruh Outsourcing PT. (X) yang dipekerjakan pada PT. (Y) di Kabupaten Serang, Tesis, Departemen Kriminologi, Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2013

Makalah

Wijayanti, Asri, “*Outsourcing Dalam Hukum Ketenagakerjaan*”, Makalah, disampaikan pada seminar “Sistem Kerja Outsourcing Guna Mendukung Pembangunan dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh” dalam rangka memperingati Hari Buruh Internasional 1 Mei (Mayday), 2011, Medan, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

Heriyono, Djoko, *Penyimpangan Pelaksanaan Penyerahan Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jakarta, 2011

Ritonga, Rizali, *Kebutuhan Data Ketenagakerjaan untuk Pembangunan Berkelanjutan*, Direktur Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Internet

Salomon, M. 1992. *Industrial Relations: Theory and Practices*. 2nd.ed. Hertfordshire: Prentice Hall.Int.Ltd, dalam Junaedi, <https://junaidichaniago.wordpress.com/2008/06/08/pasar-kerja-fleksibel/> 21 Agustus 2017

Sudikno Mertokusumo, <http://tesishukum.com/pengertian-asas-kepastian-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 21 Agustus 2017

<https://deschasuryantoro.wordpress.com/tag/permasalahan-hukum-pada-hubungan-kerja-dalam-outsorcing-menurut-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/> diakses tanggal 21 Agustus 2017

<http://www.beritarakyat.net/2016/07/menurut-direktorat-pptka-inilah-jumlah.html>, diakses pada tanggal 08 November 2016

<https://f4tim3.wordpress.com/2011/01/14/manfaat-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/> diakses pada tanggal 21 Agustus 2017

<https://junaidichaniago.wordpress.com/2008/06/08/pasar-kerja-fleksibel/> diakses pada tanggal 21 Agustus 2017

<http://poskotanews.com/2012/02/08/beda-gaji-pekerja-tetap-dan-outsourcing/> 21diakses pada tanggal 21 Agustus 2017

<http://www.suduthukum.com/2016/08/latar-belakang-pembentukan-undang.html> diakses pada tanggal 20 Agustus 2017