

**ANALISIS TERHADAP HAK BURUH DAN PRAKTIK OUTSOURCING SESUAI
KEBIJAKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
NOMOR 13 TAHUN 2003**

Shofwatun Hasna

Dosen Tetap STIE Insan Pembangunan

ABSTRAK

Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang hak buruh dan praktik outsourcing, merupakan salah satu kebijakan yang masih menuai kontroversi di kalangan pekerja dan pengusaha. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan kepentingan serta pemahaman antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif normatif yang bertujuan mengkaji mengenai permasalahan hak buruh dan praktik outsourcing berdasarkan hasil kajian literatur. Berbagai penyimpangan telah ditemui dari implementasi praktik outsourcing. Penyimpangan tersebut antara lain menyangkut jenis pekerjaan yang disalurkan, lamanya kontrak, hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha maupun tidak mengikutsertakan tenaga kerja outsourcing dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret untuk menyelesaikan persoalan ini dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, terutama aspirasi buruh dan pengusaha.

Kata kunci: hak buruh, outsourcing, UU Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini banyak negara maju maupun negara berkembang yang terus melakukan perbaikan dalam memajukan negaranya. Dalam sektor pertanian, pendidikan, pembangunan, pelayanan, juga dalam sektor perindustrian. Bahkan dalam sektor perindustrian kini memiliki peran penting dalam pembangunan nasional dan turut memacu pertumbuhan ekonomi

Berdasarkan laporan pajak direktorat jenderal pajak kementerian keuangan, realisasi penerimaan pajak dari sektor industri hingga triwulan III tahun 2017 mencapai Rp224,95 triliun atau tumbuh 16,63% dibanding periode yang sama pada tahun sebelumnya. Capaian

tersebut di atas dari sumbangan sektor perdagangan sebesar Rp 134,74 triliun, keuangan (Rp 104,92 triliun), konstruksi (Rp 35,40 triliun), informasi komunikasi (Rp 32,19 triliun), pertambangan (Rp 31,66 triliun), dan sektor lainnya (Rp 156,29 triliun).

Sektor industri ini juga mampu menyerap tenaga kerja yang besar. Sehingga mampu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Tetapi, tingginya angka perkembangan penduduk yang terus semakin meningkat pula yang tidak di imbangi dengan perkembangan industri maka menyebabkan adanya kegagalan pasar dimana tenaga kerja lebih banyak dari pada penyedia pekerjaan bagi tenaga kerja itu sendiri. Sehingga ini

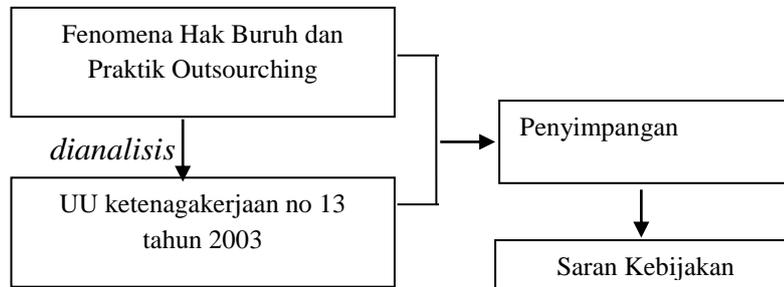
menyebabkan semakin tinggi pula persaingan antar tenaga kerja yang rata-rata hanya mempunyai keahlian standar serta hanya memiliki ijazah Sekolah Menengah Atas (SMA).

Selain itu adanya kebijakan pemerintah dalam menentukan Upah Minimum Regional (UMR) yang setiap tahunnya mengalami peningkatan juga merupakan salah satu penyebab kegagalan pasar. Hal ini menyebabkan setiap perusahaan ikut memperhitungkan semua biaya yang ada, baik biaya produksi ataupun biaya penjualannya. Kenaikan gaji UMR juga didorong oleh terjadinya inflasi pada setiap kebutuhan pokok. Sehingga buruh mendesak pemerintah untuk menaikkan gaji setiap tahunnya guna memenuhi kebutuhan untuk kelangsungan hidup. Inflasi ini bisa terjadi karena adanya beberapa faktor, yakni adanya peningkatan peredaran uang, inflasi masa lalu, dan guncangan penawaran(bisa terjadi karena adanya penimbunan suatu komoditi barang yang dilakukan segolongan pelaku bisnis guna memperkaya diri sendiri).

Terjadinya inflasi dan tingginya UMR yang ditetapkan pemerintah berdampak pada berkurangnya permintaan perusahaan akan tenaga kerja. Hal ini menyebabkan adanya pengangguran yang terus meningkat. Melihat kondisi ini, banyak perusahaan mencari tenaga kerja yang mau dibayar murah, serta tanpa adanya jaminan (jamsostek, makan, transport,

dan lain-lain). Akhirnya pada masa pemerintahan Presiden Megawati muncul kebijakan baru dalam menanggapi permasalahan ini, yaitu dengan membolehkan berdirinya perusahaan penyedia tenaga kerja yang biasa dikenal dengan perusahaan *outsourcing*. Kebijakan ini tertuang dalam UU No 13 tahun 2003 dan surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI no: SE. 04/MEN/VIII/2013. Dalam praktiknya, selama ini sering terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja *outsourcing* diantaranya adalah hak atas upah layak, hak atas jaminan sosial, hak atas tunjangan, uang lembur, hak atas kebebasan berorganisasi (berserikat), hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama, dan hak atas pesangon bila karyawan di PHK.

Dalam UU no 13 tahun 2003 dituangkan juga perlu adanya lembaga Tripartit yang menjadi forum komunikasi diantara perwakilan perusahaan, pemerintah dan serikat kerja. Faktanya lembaga tersebut kurang berperan dalam menengahi masalah antara perusahaan, buruh, dan pemerintah itu sendiri. Kurangnya pengawasan dari pemerintah serta kurang tegasnya penegakkan hukum di indonesia membuat penyimpangan-penyimpangan, khususnya dari praktik *outsourcing*, terus berlanjut yang menyebabkan buruh kurang mendapatkan haknya. Kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut,



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penulis dalam penelitian ini merumuskan beberapa tujuan yaitu untuk; (1) mengetahui ketentuan tentang hak-hak buruh dalam Undang-undang no.13 tahun 2003, (2) mengetahui permasalahan hak buruh yang berkaitan dengan penyimpangan praktik outsourcing selama ini, (3) cara mengoptimalkan kinerja lembaga kerjasama tripartit dalam upaya melindungi hak-hak buruh di Indonesia. Ruang lingkup dari penulisan ini hanya dibatasi pada pembahasan hak-hak buruh dan praktik outsourcing sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

LANDASAN TEORI

Buruh

Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Sedangkan buruh ialah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Buruh ada 2,

yaitu tenaga kerja harian (harian tetap dan harian lepas) dan tenaga kerja borongan (Annah, 2013).

Pengertian Hak

Hak Asasi Manusia

Hak asasi adalah hak dasar yang pokok (seperti hak hidup dan mendapat perlindungan). Dalam dunia keilmuan yang didominasi pemikiran barat, terdapat sebuah pemahaman bahwa gagasan hak asasi manusia dimulai pada tahun 1215 di Inggris, ketika beberapa hak individu diakui dalam sebuah piagam, yakni magna carta. Manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial yang senantiasa selalu berinteraksi dengan sesamanya tidak terlepas dari 4 nilai yang ada di dalam kehidupan yaitu: nilai kesosialan, nilai kebudayaan, nilai moral dan nilai keagamaan atau *religion value* (Sukardja, 1995). Keempat nilai yang ada dalam kehidupan manusia, yang paling terkait dengan perlindungan dan penghargaan terhadap HAM nilai ketiga, yaitu nilai moral atau kesusilaan. Nilai moral terkandung nilai yang

dilaksanakan dengan menjalankan wajib-wajib baik terhadap sesama maupun diri sendiri, sehingga menjadi jelas bahwa untuk dapat mengerti dan memahami perlindungan terhadap HAM diperlukan adanya kewajiban untuk menghargai HAM orang lain (Effendy, 2017).

Hak Buruh

Hak-hak buruh menurut Sonny Keraf (dalam Sukrisno, 2011):

- Hak atas pekerjaan yang layak
- Hak atas upah yang adil
- Hak atas berserikat dan berkumpul
- Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
- Hak untuk dioproses hokum secara sah
- Hak diperlakukan secara sama
- Hak atas rahasia pribadi
- Hak atas kebebasan suara hati

Kebijakan Pemerintah

Werf tahun 1997 (dalam Agustino, 2006) menjelaskan tentang kebijakan yaitu usaha mencapai tujuan tertentu dengan sasaran tertentu dan dalam urutan tertentu. Sedangkan kebijakan pemerintah mempunyai pengertian baku yaitu suatu keputusan yang dibuat secara sistematis oleh pemerintah dengan maksud dan tujuan tertentu yang menyangkut kepentingan umum. Sesuai dengan sistem administrasi negara republik indonesia, kebijakan dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Kebijakan Internal (*Manajerial*), yaitu kebijakan yang mempunyai kekuatan mengikat aparatur dalam organisasi pemerintah sendiri.

2. Kebijakan Eksternal (*Publik*), yaitu suatu kebijakan yang mengikat masyarakat umum sehingga dengan kebijakan demikian kebijakan harus tertulis.

Fungsi dan Pendekatan Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan secara sederhana, menurut william dunn (1999:608 dalam Agustino, 2006), berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai-nilai atau manfaat-manfaat hasil kebijakan. Ketika ia bernilai dan bermanfaat bagi penilaian atas penyelesaian masalah, maka hasil tersebut memberi sumbangan pada tujuan dan sasaran bagi evaluator, secara khusus, dan pengguna lainnya secara umum. Hal ini dikatakan bernilai dan bermanfaat manakala fungsi evaluasi kebijakan memang terpenuhi secara baik. Ada 3 fungsi evaluasi yang dapat dijabarkan:

1. Evaluasi kebijakan harus memberi informasi yang valid dan dipercaya mengenai kinerja kebijakan.
2. Evaluasi kebijakan berfungsi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target.
3. Evaluasi kebijakan berfungsi juga untuk memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisi kebijakan lainnya, termasuk bagi perumusan masalah maupun pada rekomendasi kebijakan.

Pengaruh Kebijakan

Dalam pengaruh kebijakan terdapat 2 jenisnya, yakni *policy output* dengan *policy outcome*. Output kebijakan adalah sesuatu yang biasanya berupa benda yang dapat

dikerjakan pemerintah (seperti : konstruksi jalan, program pembayaran kesejahteraan pada masyarakat, atau bantuan operasional sekolah, dan lain-lain). Aktifitas kegiatan tersebut diukur dengan standarisasi yang jelas. Hal semacam itu sedikit memberikan gambaran pada kita tentang hasil atau dampak dari kebijakan publik, karena dalam usaha untuk menentukan hasil kebijakan, perhatian kita adalah pada perubahan lingkungan sekitarnya atau sistem politik yang ditimbulkan oleh pelaksanaan (Agustino, 2006).

Sedangkan outcome kebijakan yakni lebih memfokuskan atau mencoba untuk menentukan pengaruh dari kebijakan dalam kondisi kehidupan yang sesungguhnya. Dalam outcome kebijakan ini mengharuskan untuk mengetahui apa yang ingin kita selesaikan dengan kebijakan yang dikeluarkan (objektivitas kebijakan), bagaimana usaha untuk melaksanakannya (program), dan bila ada, apa yang kita kerjakan terhadap hasil yang yang dicapai objeknya (dampak atau hasil dan hubungannya dengan kebijakan itu. Pengaruh kebijakan mempunyai beberapa dimensi (Agustino, 2006):

1. Pengaruh pada persoalan masyarakat yang berhubungan dan melibatkan masyarakat.
2. Kebijakan dapat mempunyai dampak pada situasi dan kelompok lain; atau dapat disebut juga dengan eksternalitas atau spillover effect.
3. Kebijakan dapat mempunyai pengaruh dimasa mendatang seperti pengaruhnya pada kondisi yang ada saat ini.

4. Kebijakan dapat mempunyai dampak yang tidak langsung yang merupakan pengalaman dari suatu komunitas atau beberapa anggota.

Permasalahan dalam Evaluasi Kebijakan

Sebagian evaluasi kebijakan yang berguna untuk memperoleh fakta yang sesungguhnya, selain itu juga evaluasi kebijakan berupaya untuk menentukan hubungan sebagian dan akibat, tujuannya untuk mengukur pengaruh kebijakan. Berikut beberapa permasalahan dalam evaluasi kebijakan (Agustino, 2006):

1. Ketidakpastian Arah/Tujuan Kebijakan
2. Apabila arah dari suatu kebijakan tidak jelas, membingungkan, atau menyimpang, seperti yang sering muncul, maka dalam menentukan kelanjutan yang akan dicapai menjadi suatu tugas yang sulit.
3. Hubungan Sebagian Akibat (*Causality*)
4. Evaluasi yang sistematis harus dapat menunjukkan perubahan dalam kondisi kehidupan yang nyata sebagai akibat dari kegiatan kebijakan.
5. Pengaruh Kebijakan yang Menyebar
6. Implementasi kebijakan dapat mempunyai dampak pada suatu kelompok diluar kelompok target kebijakan.
7. Kesulitan Dalam Memperoleh Data
8. Kekurangan data yang relevan dan akurat secara statistik serta informasi lainnya merupakan ketidaksempurnaan bagi evaluator kebijakan.
9. Penolakan Pejabat Kantor (*Official Resistance*)

10. Evaluasi kebijakan, apakah itu disebut analisis kebijakan, ukuran pengaruh kebijakan, atau lainnya, didalamnya pastilah juga memuat ketentuan mengenai manfsst dari kebijakan.

Ketentuan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 terdiri dari 193 pasal dalam 18 bab, dengan rincian bab sebagai berikut:

- Bab II Landasan, Asas, Dan Tujuan
 Bab III Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama
 Bab IV Perencanaan Tenaga Kerja Dan Informasi Ketenagakerjaan
 Bab V Pelatihan Kerja
 Bab VI Penempatan Tenaga Kerja
 Bab VII Perluasan Kesempatan Kerja
 Bab VIII Penggunaan Tenaga Kerja Asing
 Bab IX Hubungan Kerja
 Bab X Perlindungan, Pengupahan, Dan Kesejahteraan
 BAB XI Hubungan Industrial
 Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja
 Bab XIII Pembinaan
 Bab XIV Pengawasan
 Bab XV Penyidikan
 Bab XVI Ketentuan Pidana Dan Sanksi Administratif
 Bab XVII Ketentuan Peralihan
 Bab XVIII Ketentuan Penutup

Perusahaan jasa penyedia tenaga kerja/outsourcing, yang menjadi pembahasan

utama dalam penulisan ini dijelaskan pada bab 9 di tiga pasal sebagai berikut:

Pasal 64

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

Pasal 65

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- 2) 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.
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja

pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

- (1) 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.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b. 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;
 - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. 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) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf (d) serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No : SE.04/MEN/VIII/2013

Dalam surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 disebutkan rincian izin operasional sebagai berikut:

1. Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan.
2. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi persyaratan dan perpanjangan izin operasional tersebut.

3. Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dapat dicabut oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Selain itu surat edaran menteri juga menjelaskan secara rinci tentang Persyaratan Pemborongan Pekerjaan yaitu pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan. Maksud manajemen terpisah antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, bukan merupakan satu kesatuan dan merupakan badan hukum yang berbeda. Kegiatan pelaksanaan pekerjaan yang terpisah, maksudnya adalah bukan lokasinya yang terpisah tetapi pelaksanaan pekerjaannya yang terpisah. Hal ini disebabkan ada beberapa jenis pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dilaksanakan di luar lokasi perusahaan pemberi pekerjaan.
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi pekerjaan. Maksudnya adalah untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Adanya perintah

langsung dari perusahaan pemberi pekerjaan bukan berarti status hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan pemberi pekerjaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Sanksi Pelanggaran terhadap Ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 19 Tahun 2012

Ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dikenakan sanksi berupa:

1. Beralihnya hubungan kerja pekerja/buruh dari perusahaan penerima pemborongan kepada perusahaan pemberi pekerjaan, dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tanpa bukti pelaporan dari instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan mengenai jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan.

2. Pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi berdasarkan rekomendasi dari kabupaten/kota, dalam hal:
 - a. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan;
 - b. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mencatatkan perjanjian kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.

Dalam hal pelanggaran sebagaimana angka 2, maka operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di wilayah kerja kabupaten/kota yang bersangkutan, dihentikan. Namun, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut tetap bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Perubahan hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan Pasal 28 dan Pasal 29

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Kegagalan Pemerintah

Kegagalan pemerintah dalam kasus ini bisa di amati dari penyimpangan perusahaan terhadap kebijakan pemerintah yaitu UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 64,65, dan 66. Kegagalan pemerintah itu karena ketidak efisienan pemerintah dalam menegakkan kebijakan yang disebabkan oleh 4 hal (Mangkoesoebroto, 2001: 50-51):

1. Informasi yang Terbatas

Banyak kebijakan pemerintah yang tidak dapat dilihat dampaknya karena sangat rumit dan sulit untuk diperhitungkan sebelumnya.

2. Pengawasan yang Terbatas Atas Reaksi Swasta

Suatu kebijakan pemerintah akan menimbulkan reaksi pihak swasta dan seringkali pemerintah tidak dapat menghambat reaksi tersebut.

3. Pengawasan yang Terbatas Atas Perilaku Birokrat

Pemerintah tidak dapat mengawasi secara ketat perilaku para birokrat, sedangkan pelaksanaan kebijakan pemerintah umumnya didelegasikan pada berbagai tingkatan birokrat yang mempunyai persepsi dan kepentingan yang berbeda-beda sehingga kebijakan pemerintah

mungkin menimbulkan hasil yang berbeda dengan apa yang diinginkan.

4. Hambatan dalam Proses Politik

Dalam suatu negara demokratis terdapat pemisahan wewenang antara kekuasaan eksekutif dan kekuasaan legislatif.

Lembaga Kerjasama Tripartit

Berdasarkan undang-undang no13 tahun 2003, bab V pasal 107 dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Penjelasan dari UU tersebut menunjukkan bahwa lembaga kerjasama tripartit adalah forum komunikasi dan

konsultasi antara anggota-anggotanya yang terdiri dari serikat buruh, perwakilan perusahaan, dan perwakilan pemerintah. Hasil dari forum ini akan menjadi landasan penyusunan kebijakan pemerintah.

METODOLOGI PENULISAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif normatif dengan mengkaji peraturan UU Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 dikaitkan dengan surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI no: SE. 04/MEN/VIII/2013, dan juga dikaitkan dengan beberapa literatur lainnya. Dalam menyusun karya tulis ini, ada beberapa tahapan yang dilalui oleh penulis, yaitu:

Tahap kesatu : Melakukan pengamatan terhadap fenomena buruh yang terjadi dan mencari informasi dari beberapa literatur mengenai hak-hak buruh serta ketentuan UU ketenagakerjaan.

Tahap kedua : Mencari bahan pustaka yang sesuai dengan tema yang dibahas sebagai landasan berpijak dalam melakukan pengkajian lebih lanjut.

Tahap ketiga : Informasi yang diperoleh dari tahap pertama dan kedua tersebut dikaji lebih dalam untuk menemukan kemungkinan adanya penyimpangan dari yang sudah ditentukan UU Ketenagakerjaan tahun 2003.

Tahap keempat:Menarik kesimpulan dan memaparkan saran kebijakan.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN Ketentuan Tentang Hak-Hak Buruh Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 (64,65,66)

Hak buruh di Indonesia diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 (UUD No. 13 th. 2003). Hak-hak buruh tersebut diantaranya :

(a) Hak atas Upah Layak (Manusiawi)

Setiap orang yang bekerja pada seseorang ataupun instansi berhak mendapatkan upah, hal ini tertuang dalam perlindungan undang-undang perburuhan tentang pengupahan PP No. 8 tahun 1981 dan UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Kutipan diatas menunjukkan adanya hak upah atas seseorang yang bekerja pada orang lain ataupun instansi. Dan kutipan diatas tidak diperuntukkan kepada lelaki saja akan tetapi berlaku orang yang bekerja kepada orang lain, dan disini ada buruh lelaki dan buruh perempuan. Secara umum, apabila kita melihat secara jumlah nominal upah pokok yang ditetapkan pemerintah saat ini relatif tidak terjadi perbedaan upah di buruh perempuan ataupun buruh laki-laki, karena saat ini pengupahan telah diatur dalam UMK (Upah Minimum Kota). Perbedaan pengupahan antara buruh laki-laki dan buruh perempuan terdapat dalam upah yang diterima atau Take Home Pay yaitu terletak dalam komponen upah buruh perempuan dan buruh laki-laki. Berbicara

Komponen Upah, pertama, Upah pokok yaitu tunjangan tetap (tunjangan yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran kerja), seperti tunjangan masa kerja, tunjangan keluarga dan Tunjangan tidak tetap (tunjangan yang dipengaruhi oleh kehadiran kerja), kedua, Peraturan pelindung dimana menurut konvensi ILO No. 100 tentang kesetaraan pengupahan, yang diratifikasi menjadi UU No.80 tahun 1957 dan Deklarasi CEDAW, yang telah diratifikasi menjadi UU No.7 Tahun 1984 Pasal 2 Declaration of Human Rights (DUHAM) selain itu UUD 45 Pasal 28A (setiap orang berhak untuk hidup), UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 88, PP No. 08 tahun 1981 tentang pengupahan dalam (Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, 2012).

(b) Hak atas Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan jaminan yang diberikan kepada seseorang atas resiko sosial yang dialaminya karena bekerja. Jaminan sosial tersebut meliputi:

- Jaminan Pelayanan Kesehatan
- Jaminan Kecelakaan Kerja
- Jaminan Kematian
- Jaminan Hari Tua
- Jaminan Perumahan
- Jaminan Kesehatan Reproduksi
- Jaminan Keluarga
- Jaminan Perlindungan Hukum

Jaminan Sosial ini berlaku pada buruh perempuan dan buruh laki-laki. Jaminan sosial ini merupakan kompensasi atas hilangnya waktu dan tenaga akibat pekerjaan yang telah

dilakukan oleh seorang buruh. Jaminan sosial juga berfungsi sebagai jaminan keamanan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang buruh. Jaminan sosial ini juga berfungsi untuk jaminan keamanan bagi keluarga buruh. Dalam aturan ketenagakerjaan jaminan sosial bagi buruh di Indonesia dicover oleh jamsostek. Hanya saja jamsostek belum mampu mengcover semua jaminan tersebut. Jaminan yang tercover oleh jamsostek baru pada: jaminan pelayanan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Itupun pada prakteknya belum semua dinikmati buruh, karena adanya perusahaan yang nakal yang setorannya selalu kurang pada jamsostek.

Peraturan Pelindungan dalam UUD 45 pasal 28H “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”. “Setiap orang berhak atas Jaminan Sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.” yaitu ditegaskan dalam UU Jamsostek 1992 dan Konvensi ILO.

(c) Hak atas Tunjangan

Selain mendapatkan upah, setiap buruh berhak atas tunjangan. Tunjangan ini dibagi menjadi 2, tunjangan ini biasanya merupakan komponen dari upah, selain upah pokok.

1. Tunjangan tetap yaitu tunjangan yang wajib diterima buruh tanpa dipengaruhi kehadiran kerja. Misal: tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja, THR dll.

2. Tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan yang diterima buruh berdasarkan kehadiran mereka ditempat kerja. Misal: tunjangan transportasi, makan, premi hadir.

(d) Hak Waktu Istirahat dan Cuti

Setiap buruh berhak menikmati waktu istirahat. Waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selama menikmati cuti tersebut buruh berhak untuk tetap mendapatkan upah. Apabila buruh tidak mengambil hak cutinya maka buruh berhak menerima uang pengganti dari hak cuti tersebut. Pengaturan tentang hak cuti terdapat pada UUK No 13 Tahun 2003 pasal 79. Hak cuti ini meliputi cuti sakit, cuti haidl, cuti melahirkan, cuti kawin, cuti keluarga meninggal, cuti mengkhitan anak, cuti tahunan dll (UUK no.13 th. 2003 psl. 79).

(e) Hak untuk Menikmati Hari Libur dan Uang Lembur

Hak ini terkait dengan waktu kerja buruh. Dalam UUK No.13 tahun 2003 pasal 77 menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja bagi buruh adaah 7 jam dalam 1 hari yang berarti 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Artinya dalam 1 minggu minimal buruh dapat menikmati hari libur minimal 1 hari ketika waktu kerjanya 7 jam kerja. Buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Pengusaha yang memperkerjakan buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat, ada persetujuan dari buruh yang bersangkutan. Artinya buruh berhak untuk menolak kerja lembur. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Pengusaha diatas wajib membayar upah kerja lembur, yang ketentuan besarnya diatur dalam keputusan menteri.

(f) Hak atas Kebebasan Berorganisasi

(Berserikat)

Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (UUK no.13 th. 2003 psl. 104). Dalam menjamin kebebasan berserikat bagi buruh, pemerintah mengaturnya dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja atau serikat buruh (mengatur tentang hak dan kewajiban SP dan pengusaha sampai dengan PKB).

(g) Hak-hak Reproduksi

Hak reproduksi adalah hak untuk mendapatkan kehidupan seksual dan kesehatan reproduksi yang terbaik serta hak untuk mendapatkan pelayanan dan informasi agar hal tersebut dapat terwujud. Perempuan memiliki hak khusus terkait dengan fungsi reproduksinya misalnya hak cuti haidl, hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, serta hak untuk menyusui anaknya (UUK no.13 th. 2003 pasal. 81-83). Selain itu khusus untuk buruh perempuan juga diatur dalam (UUK no.13 th. 2003 pasal. 76)

(h) Hak untuk Melaksanakan Ibadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (UUK no.13 th. 2003 pasal. 80)

(i) Hak untuk Melakukan Mogok Kerja

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja atau buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan UUK no.13 tahun. 2003 pasal. 137).

(j) Hak atas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan pada waktu dia bekerja oleh karena itu pengusaha wajib melengkapi sarana dan prasarana K3 sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

(k) Hak untuk Mendapat Perlakuan yang Sama

Setiap buruh perempuan berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa ada perlakuan yang diskriminatif. Hak atas perlakuan yang sama ditempat kerja dilidungi dalam UUD 45 Pasal 28D "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". UU No. 7 tahun 1984 tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, merupakan hasil ratifikasi dari Konvensi ILO mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap buruh perempuan.

(l) Hak atas Pesangon bila di PHK

Ketika berakhirnya hubungan kerja karena adanya PHK yang dilakukan oleh pihak

pengusaha semua hak diatas menjadi gugur, namun pengusaha wajib memenuhi hak atas pesangon buruh dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Besar kecilnya perhitungan uang pesangon ini dihitung berdasarkan lamanya masa kerja (UUK no.13 th. 2003 psl. 156).

Permasalahan Hak Buruh yang Berkaitan dengan Penyimpangan Praktik Outsourcing Selama Ini

Problem ketenagakerjaan atau perburuhan selalu tumbuh dan berkembang, baik di negara maju maupun negara berkembang, baik yang menerapkan ideologi kapitalisme maupun sosialisme. Hal demikian terlihat dari adanya departemen yang mengurus ketenagakerjaan pada setiap kabinet yang dibentuk. Hanya saja setiap negara memberikan berbagai problem yang berbeda. Sistem kerja kontrak dan outsourcing sudah menjadi momok bagi buruh di Indonesia sejak diketuknya undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Peraturan ini telah melegalkan sistem ketenagakerjaan tersebut hingga saat ini.

Peraturan tersebut dimulai dari sebuah konsep tentang pasar bebas atau bisa dikenal dengan globalisasi atau juga neoliberalisme (Gum, 2016). Kosensus Washington pada tahun 1989 menelurkan sebuah kesepakatan kebijakan dunia tentang liberalisasi, deregulasi dan privatisasi. Negara-negara besar menegaskan kebijakan tersebut untuk diberlakukan di negara-negara berkembang

dengan menggunakan tangan-tangan lembaganya yaitu internasional monetary found (IMF), World Bank (WB) dan World Trade organization (WTO). Dalam konteks liberalisasi, bukan hanya pasar barang dan jasa yang dibuka seluas-luasnya, namun juga pasar tenaga kerja yang dibuat fleksibel dalam konsep Labour Market Flexibility (LMF). Konsep ini diimplementasikan dalam bentuk penerapan sistem tenaga kerja dan outsourcing.

Konsep ini merupakan praktek lama pada masa kolonial yang dihidupkan kembali. Pada masa penjajahan, konsep ini tak hanya terjadi di Indonesia, namun juga dibelahan negara lain yang dijajah oleh negara-negara barat. Di Indonesia sendiri, praktek tenaga kerja kontrak dan outsourcing mulai diterapkan pada sistem tanam paksa kisaran tahun 1830 sampai 1870, yang ditandai dengan mulai dibukanya perkebunan di Indonesia oleh Belanda guna memenuhi kebutuhan dagang mereka.

Sistem outsourcing tidak hanya diterapkan untuk para buruh yang kerja dipabrik-pabrik, namun diaplikasikan pada buruh-buruh kantoran. Paling kurang terdapat 16 pasal pada bab hubungan kerja yang termaktub dalam UU ketenagakerjaan, dimana secara detail mengatur tentang sistem kerja kontrak outsourcing atau perjanjian kerja waktu tertentu. Penolakan sistem kerja kontrak dan outsourcing makin marak dan terus disuarakan, karena ada sesuatu yang salah dan merugikan bagi kaum buruh. Masalah yang sering disuarakan adalah ketidakpastian kerja,

tidak mendapat pesangon setelah usai kontrak, pemotongan upah oleh perusahaan outsourcing, pemutusan kerja secara sepihak oleh perusahaan, upah dibawah UMR, dan lain sebagainya.

Maraknya praktik *outsourcing* maupun pesatnya pertumbuhan jenis-jenis usaha tentunya juga menambah berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ini dapat ditemukan dalam implementasi outsourcing yang banyak menyimpang mulai dari perjanjian, perekrutan sampai dengan pelaksanaannya. Penyimpangan ini mulai dari jenis-jenis pekerjaan yang disalurkan, jaminan sosial, tunjangan, dan kebebasan berserikat. Penetapan jenis pekerjaan yang dapat disalurkan juga masih menjadi perdebatan, hal itu terkait dengan batasan, pengertian, dan pemahaman mengenai jenis pekerjaan. Oleh karena itu, berbagai perusahaan tentunya memiliki pertimbangan sendiri dalam menetapkan pekerjaan inti dan pendukung, dengan berbagai pertimbangan seperti efisiensi, keuntungan, kebiasaan perusahaan, dan pertimbangan lain seperti kemanan, selain itu yang menjadi pertimbangan pokok adalah apakah yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut (Triyono, 2011).

Penyimpangan implementasi perekrutan yang dilakukan oleh sejumlah lembaga outsourcing, diantaranya telah merekrut karyawan untuk dipekerjakan pada bagian utama perusahaan maupun perkantoran. Contoh di perusahaan adalah outsourcing telah menyalurkan tenaga kerja untuk operasional

perusahaan khususnya bagian produksi. Padahal dalam UU ketenagakerjaan no 13 thn 2003 jelas disebutkan pada pasal 65 ayat 2, bahwa perekrutan bukan untuk kegiatan utama tetapi hanya kegiatan penunjang, contohnya *cleaning service*, *security* dan kegiatan penunjang lainnya. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 65 ayat 2, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain 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.
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Jika ditelaah lebih lanjut, apa yang dinyatakan dalam pasal 65 ayat 2 ini tidak jelas tertulis secara terperinci tentang profesi apa saja yang diperbolehkan untuk disalurkan outsourcing. Hal ini menjadi celah untuk outsourcing melakukan penyimpangan, dan menjadi kelemahan UU ini.

Cara Mengoptimalkan Kinerja Lembaga Kerjasama Tripartit dalam Upaya Melindungi Hak-hak Buruh di Indonesia

Hak para pekerja/buruh tidak akan segera terwujud tanpa adanya peran dari pemerintah, pengusaha dan serikat buruh. Oleh karena itu, pemerintah dalam UU Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 membentuk lembaga kerja sama Tripartit yang berfungsi

memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Setelah menganalisis Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003, maka ada beberapa cara yang perlu dilakukan dalam upaya mengoptimalkan kinerja lembaga kerjasama tripartit, yaitu sebagai berikut,

1. Peran pemerintah dalam penegakan sanksi harus tegas.
 - a. Sanksi atas keberadaan perusahaan outsourcing yang tidak taat hukum
 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan outsourcing merupakan bentuk usaha berbadan hukum yang harus mendapat izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika dalam praktiknya, operasi perusahaan outsourcing didapati tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan, maka pemerintah perlu dengan tegas

menghentikan ijin operasional perusahaan tersebut sesuai dengan ketentuan pada surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013.

- b. Sanksi kepada perusahaan atas pemberian upah dibawah UMR
- Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 merupakan landasan bagi Pemerintah untuk mengambil tindakan tegas kepada perusahaan penyedia jasa (Outsourcing) dan perusahaan penyedia tempat kerja. Upaya pemerintah dinilai belum maksimal dalam mengaplikasikan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 hal ini dapat dilihat bahwa berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 telah menjamin hak-hak yang selayaknya diterima oleh pekerja/buruh, tetapi dengan adanya pasal 64 didalam UU Ketenagakerjaan itu melegalkan perekrutan pekerja/buruh dengan sistem outsourcing, perusahaan memanfaatkan sistem ini untuk mendapatkan biaya tenaga kerja/buruh yang murah. Sistem outsourcing sangat merugikan para buruh kontrak dan melanggar hak asasi mereka, pelanggaran ini diantaranya, terdapat diskriminasi atau perlakuan yang berbeda antara buruh tetap dan buruh kontrak. Buruh tetap mendapatkan tunjangan, pesangon, dan cuti sementara buruh kontrak tidak bisa

mendapatkannya. Buruh kontrak tidak bisa mengikuti serikat pekerja, karena status mereka yang hanya pekerja tambahan dari luar. Para buruh terpaksa bekerja dengan status buruh kontrak walau upah yang sedikit, karena daya tawar mereka yang lemah tanpa adanya serikat pekerja, [Priambudi, 2008).

Indonesia telah menjadi anggota *International Labour Organization* (ILO) sejak 1950. Penghargaan terhadap hak asasi manusia ditempat kerja, dikenal dengan konvensi dasar International Labour Organization. Di dalam konvensi itu terdapat empat aspek, yaitu :

- a) Kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98)
- b) Bebas dari diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111)
- c) Pelanggaran kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105)
- d) Perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Dengan mempertimbangkan konvensi ILO, pemerintah diharapkan dapat memberikan sanksi tegas kepada perusahaan penyedia jasa (outsourcing) yang telah memberikan gaji dibawah UMR (Upah Minimum Regional) karena, selain melanggar konvensi dasar ILO, hal ini juga telah melanggar UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 88,89,dan 90 dan pemerintah perlu mengkaji ulang UU Ketenagakerjaan yang berpeluang memunculkan salah persepsi dari

masyarakat khususnya UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 64.

2. Pembinaan Kesadaran Tripartit

Pembinaan kesadaran Tripartit perlu dilakukan untuk semua anggota lembaga kerjasama tripartit. Model pembelajaran pelatihan kesadaran merupakan model pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kesadaran manusia. Model ini dikembangkan oleh milliam Schutz. Ia menekankan pentingnya pelatihan interpersonal sebagai sarana peningkatan kesadaran pribadi (pemahaman diri individu). Ada 4 jenis pengembangan yang diperlukan untuk merealisasi potensi individu (Rosyidi, 2010): (a) Fungsi tubuh, (b) Fungsi personal, (c) Pengembangan interpersonal, dan (d) Hubungan individu dengan lembaga sosial, organisasi sosial, dan budaya. Dalam hubungan individu memiliki 3 kebutuhan dasar: (a) Kebutuhan untuk inklusi: mengacu pada kebutuhan seseorang yang akan dirasakan, diperhatikan, dan diberi perhatian yang wajar oleh orang lain; (b) Kontrol adalah kebutuhan untuk kekuasaan, otoritas, dan kontrol atas orang lain. Kebutuhan untuk dikendalikan dan memiliki tanggung jawab; (c) Kasih sayang, yaitu kebutuhan untuk merasakan kasih sayang dan mengekspresikan serta menerima orang lain.

Pembinaan kesadaran Tripartit penting dilakukan dengan tujuan sebagai berikut

- a. Bagi perwakilan pengusaha. Pembinaan kesadaran tripartit berguna untuk meminimalisir pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa (outsourcing) dan perusahaan penyedia kerja. Pembinaan yang dilakukan diharapkan mampu meningkatkan kesadaran pengusaha akan pentingnya memperhatikan hak-hak buruh sesuai dengan aturan UU ketenagakerjaan.
- b. Bagi serikat buruh. Pembinaan kesadaran tripartit diharapkan menyadarkan serikat buruh untuk benar-benar berjuang membela hak-hak buruh yang belum terpenuhi, menjadi perantara para buruh dalam menyampaikan aspirasi mereka kepada pemerintah, dan menjadi kaki tangan pemerintah dalam mengintervensi kinerja perusahaan.
- c. Bagi perwakilan pemerintah. Pembinaan kesadaran tripartit diharapkan mampu mendorong aparat pemerintah untuk bekerja secara profesional, menjadi penengah yang bijak, tidak melakukan kecurangan agar terwujud keadilan untuk menemukan solusi yang tepat dari setiap permasalahan yang ada.

3. Transparansi Layanan Tripartit

Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil. Transparansi merupakan suatu mekanisme yang digunakan untuk meningkatkan tata kelola pada pelayanan publik. Dengan adanya transparansi, masyarakat akan mampu menilai kinerja

pemerintah/ bisnis baik dari segi pelayanan, proses dan pertanggungjawabannya, (Sutaryo, 2020). Transparansi layanan Tripartit juga perlu dilakukan yang berarti adanya keterbukaan terhadap masalah yang terjadi, serta informasi yang berkaitan dengan kebijakan dari suatu permasalahan yang terjadi. Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal-balik antara lembaga kerja sama Tripartit dan pihak-pihak terkait salah satunya adalah pekerja/buruh.

Penyediaan informasi akurat dan memadai dari Tripartit adalah suatu kebutuhan penting bagi para pekerja/buruh dan pengusaha untuk mewujudkan keadilan. Berkaitan hal tersebut Lembaga kerja sama Tripartit proaktif memberikan informasi lengkap tentang kebijakan dan layanan yang disediakan kepada masyarakat. Lembaga kerja sama Tripartit perlu mendayagunakan jalur komunikasi seperti brosur, pengumuman melalui koran, siaran di radio dan televisi bahkan di era sekarang ini pemerintah juga perlu mendayagunakan sebuah aplikasi (via online) milik lembaga kerja sama Tripartit agar lebih efisien. Aplikasi tersebut bukan hanya bisa diakses oleh anggota Tripartit saja yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh namun juga dapat diakses oleh semua pekerja/buruh di Indonesia. Layanan online akan berguna untuk memberikan hak kepada buruh dalam

memperoleh informasi yang sama tanpa adanya diskriminasi.

4. Pelaksanaan Inspeksi Mendadak

Inspeksi mendadak/sidak merupakan salah satu cara pengawasan atas implementasi kebijakan yang sudah ditetapkan. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa sidak merupakan pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui apakah peraturan-peraturan yang ada dilaksanakan dengan baik atau tidak. Setiap serikat buruh bebas menyampaikan semua aspirasi buruh yang sudah tertampung untuk disampaikan ke lembaga tripartit. Serikat buruh bebas melaporkan penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal yang perlu ditindak lanjuti setelah adanya laporan penyimpangan terhadap UU ketenagakerjaan adalah, pemerintah perlu melakukan inspeksi mendadak terhadap perusahaan yang dilaporkan untuk membuktikan kebenaran. .

Aplikasi optimalisasi kesadaran tripartit yang tertuang dalam empat poin diatas, penting untuk diaplikasikan guna mengurangi praktik penyimpangan perusahaan outsourcing terhadap UU ketenagakerjaan demi terpenuhinya hak-hak buruh yang selama ini masih terabaikan.

KESIMPULAN

Pembahasan yang telah dijabarkan memberikan kesimpulan bahwa:

1. Ketentuan hak-hak buruh dalam UU Ketenagakerjaan meliputi; hak atas upah layak, jaminan sosial, tunjangan, waktu istirahat dan cuti, menikmati libur dan uang lembur, kebebasan berorganisasi, reproduksi, mogok kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pesangon bila di PHK.
 2. Permasalahan hak buruh yang berkaitan dengan penyimpangan perusahaan Outsourcing terhadap UU ketenagakerjaan yang sering disuarakan adalah ketidakpastian kerja, tidak mendapat pesangon setelah usai kontrak, pemotongan upah oleh perusahaan outsourcing, pemutusan kerja secara sepihak oleh perusahaan, upah dibawah UMR, dan penyaluran tenaga kerja oleh outsourcing untuk aktivitas utama pada perusahaan maupun perkantoran.
 3. Optimalisasi kesadaran kerjasama tripartit dapat diaplikasikan dengan cara 1) peran pemerintah menegakkan sanksi yang tegas, 2) penyelenggaraan Pembinaan kesadaran tripartit, 3) transparansi kinerja tripartit, dan 4) pelaksanaan inspeksi mendadak.
- Indonesia. Jurnal Dimensi, Vol 6 No1 Januari.*
- Gum. 2016. *Kerja Kontrak dan Outsourcing dalam Sejarah Indonesia*. Diakses dari <http://Kabarburuh.com/2016/04/> pada Februari 2018. Redaksi Buruh.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkoesoebroto, Guritno. 2001. *Ekonomi Publik*. BPFE, Yogyakarta.
- Rosyidi, Bahrur. 2010. *Model Pembelajaran, Pelatihan kesadaran Diri*. Di akses dari www.academia.edu pada tanggal 25 Februari 2018.
- Pemerintah RI. *UU Ketenagakerjaan no 13 Tahun 2003*. Diakses dari www.dpr.co.id pada Februari 2018.
- Pemerintah RI. *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE:04/MEN/VIII/2003*. Diakses dari www.aswinesh.file.wordpress.com pada Februari 2018.
- Sukrisno, Agus. 2011. *Etika Bisnis dan Profesi (Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013.
- Sutaryo. 2020. *Transparansi Informasi Pemerintah Daerah melalui Website*. Media Riset Akuntansi Vol 20 no 1.
- Triyono. 2011. *Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha*. Jurnal Kependudukan Indonesia Vol. VI no 1.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2006. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Annah. 2013. *Pengertian Tenaga Kerja, Angkatan Kerja, dan Kesempatan Kerja*. Diakses dari muawanahcius.blogspot.com pada 1 Maret 2018.
- Efendy, Winda Rosalina. 2017. *Hak Asasi Manusia: Studi Hak-Hak Buruh Di*