IMPLIKASI PENGATURAN OUTSOURCING TERHADAP KEBERADAAN SERIKAT PEKERJA

Oleh: Khairani Lubis
Dosen Hukum Tatanegara Universitas Andalas Padang
Alamat Jl. Taman Karya Perumahan Ligako Blok E No. 12 Pekanbaru
Email: khairani.lubis6@gmail.com

Abstrak

Pengaturan outsourcing yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) telah berdampak terhadap pemenuhan hak-hak pekerja yang seharusnya diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, misalnya hak atas berserikat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Pengaturan outsourcing yang terdapat dalam Pasal 64 hingga Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan ternyata berdampak sangat besar dalam hubungan industrial karena sebagian besar perusahaan lebih memilih sistem outsourcing dalam menyelesaikan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan ataupun perekrutan pekerja melalui perusahaan lain. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun tidak ada batasan bagi pekerja outsourcing untuk ikut dalam organisasi pekerja tetapi dengan penerapan sistem outsourcing telah mempengaruhi keberadaan serikat pekerja, yakni jumlah serikat kerja semakin berkurang. Di samping itu, pelaksanaan outsourcing yang tidak dijamin hak-hak pekerja telah mengakibatkan menurunnya pertumbuhan serikat pekerja. Oleh karena itu, upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan keberadaan serikat pekerja yang berasal dari pekerja outsourcing ialah upaya sosialisasi dan pengawasan. Upaya sosialisasi bertujuan untuk menjelaskan tentang pentingnya serikat pekerja. Keberadaan serikat kerja merupakan wadah untuk menyalurkan aspirasi pekerja, melindungi dan membela kepentingan pekerja kepada pengusaha, serta meningkatkan nilai tawar pekerja dihadapan pengusaha. Sedangkan upaya pengawasan pemerintah dalam pembuatan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha bertujuan untuk menjamin segala hak-hak pekerja di dalam suatu perjanjian, termasuk hak membentuk dan ikut dalam keanggotaan serikat pekerja.

Kata kunci: *outsourcing*, hak berserikat, pekerja *outsourcing*

Abstract

Outsourcing regulated in Law Number 13 of 2003 on Employment (Employment Law). It impacted on the fulfillment of the rights of workers which should be given in accordance with the legislation. For example, the right to associate as stipulated in the Law number 21 of 2000 on Worker Union. Outsourcing arrangements contained in Article 64 and Article 66 of the Employment Law turned out to have an enormous impact in industrial relations because most companies prefer to outsource the work done through the oursourcing agreement or hiring workers through another company. The results of this study showed that although no prohibition for outsourced workers to participate in the workers union, the implementation of the outsourcing system affected to the existence of unions, such as the reduction on the number of labor unions. In addition, the implementation of outsourcing did not guarantee the rights of workers. It also caused a decline in the growth of labor unions. Therefore, the efforts to increase the presence of labor unions which consisted of outsourced workers could be

socialization and supervision. Socialization efforts aimed to explain the importance of unions. The existence of unions was as an institution to accomodate the aspirations of workers, to protect and to defend the interests of workers as well as increasing the bargaining power of workers in front of employers. While the government's surveillance in making agreements between workers and employers purposed to ensure all workers' rights guarantee in the work agreement, including the right to associate and participate in labor union membership.

Keywords: outsourcing, the right to, outsourced workers

Pendahuluan

Sistem kerja fleksibilitas dipergunakan oleh Pemerintah dalam rangka mengatasi krisis ekonomi yang melanda Indonesia. Fleksibilitas sistem kerja diwujudkan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia akibat adanya persaingan bisnis antarpengusaha.[1] Dalam kompetisi itu, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup, tetapi harus dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.[2] Konsentrasi antarpengusaha dalam mencapai tujuan utamanya itu melakukan efisiensi serta efektivitas dari biaya produksi yang akan dikeluarkan.[3] Salah satu solusi yang dapat dilakukan, yaitu dengan sistem *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* berarti melimpahkan sebahagian dari kerja perusahaan kepada pihak ketiga. Dalam penanganannya terdapat perusahaan yang secara khusus melatih/ mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.[4]

Sistem *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), tetapi tidak dengan tegas menyebutkan istilah *outsourcing*. Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian urusan perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pasal itu tidak menggunakan istilah *outsourcing*, tetapi para ahli hukum yang menyebutnya dengan sistem *outsourcing*. Selain itu, penggunaan istilah *outsourcing* juga telah dipertegas dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2012.

Pengaturan tentang *outsourcing* (alih daya) hanya terdapat dalam 3 Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 64, 65, dan 66. Secara substansi pengaturan tersebut terlalu umum dan hanya berorientasi pada perusahaan pemberi kerja atau perusahaan yang akan memakai jasa pekerja/buruh tersebut.

Hubungan industrial diciptakan dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan. Bagi pengusaha, perusahaan ialah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapatkan

[1] Pan Muhammad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*, http://outsourcingonline.wordpress.com, diakses tanggal 21 oktober 2011.

[2] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 186.

[3] Jehani Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum sahabat, 2008), hlm. 1-2.

[4] *Ibid*, hlm. 187.

keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting karena perusahaan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[5]

Serikat pekerja/buruh merupakan salah satu sarana hubungan industrial. Serikat pekerja/buruh ini merupakan organisasi buruh yang akan melindungi segala kepentingan dari pekerja/buruh. Pekerja/buruh *outsourcing* juga mempunyai hak yang sama untuk dapat ikut serta dalam organisasi serikat pekerja/ serikat buruh guna melindungi hak dan kepentingan mereka.

Dalam pelaksanaan sistem kerja *outsourcing*, khususnya di Kota Padang, para pekerja/buruh biasanya terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dimana dalam perjanjian tersebut para pekerja/buruh bekerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini merupakan suatu permasalahan yang dapat dikaitkan dengan keberlangsungan keberadaan serikat pekerja/ buruh itu sendiri, dimana dalam serikat pekerja/buruh pekerja tetap (anggota Serikat Pekerja) yang menjadi kekuatan dalam gerakan Serikat Pekerja selama ini.[6] Selain itu, para pekerja/buruh yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu tetap harus berpikir untuk menjalankan kewajiban-nya dengan baik dalam bekerja agar kontraknya dengan pengusaha dapat diperpanjang mengakibatkan para pekerja/buruh tidak memiliki waktu dan pikiran lagi untuk dapat terlibat dengan serikat pekerja/buruh. Apabila yang dijalankan pekerja/buruh bukanlah hubungan kerja permanen, maka kegiatan berserikat tidak akan tumbuh, disamping kegiatan berserikat tidak akan menarik untuk dijalankan. Sebab lain, ketakutan pekerja/ buruh berorganisasi karena sewaktu-waktu hubungan kerja dapat berakhir secara sepihak apabila pengusaha tidak menyukainya.[7]

Pelaksanaan sistem *outsourcing* sangat berkembang dengan pesat di Kota Padang. Peningkatan pelaksanaan *outsourcing* tiap tahunnya bertambah sekitar 20%. Pertanyaannya, bagaimanakah pengaruh pelaksanaan *outsourcing* terhadap keberadaan serikat pekerja/buruh di Kota Padang? apakah upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan keberadaan serikat pekerja/buruh yang berasal dari pekerja/buruh *outsourcing*? Tulisan ini berupaya menjelaskan beberapa pertanyaan tersebut.

Pengaturan outsourcing

Pengaturan *outsourcing* di dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia baru ditemui di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu materi muatan Undang-Undang ini ialah menyangkut dengan *outsourcing* yang diatur di dalam Pasal 64, 65 dan 66. Undang-Undang Ketengakerjaan ini memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh.[8]

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam Pasal 64 maupun dalam penjelasan-nya. Pasal tersebut mempergunakan istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Adanya istilah yang berbeda pada praktik sehari-hari karena tidak adanya pengaturan dan konsep yang jelas di dalam Undang-Undang

[5] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 236.

[6] Heru Budi Utoyo, *Pengasuh Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing terhadap Masa Depan Gerakan Serikat Pekerja/Buruh*, http://spndpckotasemarang.blogspot.com, diakses tanggal 21 Oktober 2011.

[7] Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Sofmedia, 2011), hlm. 34.

[8] Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 72.

Ketenagakerjaan mulai dari pengertian terhadap istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja sehingga setiap orang menfasirkan sendiri menjadi istilah *outsourcing.* Bahkan pada bagian penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan itu ternyata bunyi penjelasan ketentuan Pasal 64 hanya disebutkan "cukup jelas".

Rumusan dalam Pasal 64 menggabungkan penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan dan penyediaan jasa pekerja yang kemudian dikenal menjadi *outsoucing.* Dalam konteks hokum, hal ini merupakan dua hal yang berbeda.[9] Perjanjian pemborongan objek perjanjiannya adalah pekerjaan. Sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja objeknya adalah pekerja atau orang yang akan ditempatkan/dipekerjakan di tempat kerja pemberi kerja. Menurut **Siti Kunarti,** istilah yang dipergunakan Pasal 64 tersebut diambil dari istilah yang digunakan di dalam Pasal 1601 KUHPerdata.[10]

Rumusan yang sangat sederhana itu mengakibatkan kurangnya perlindungan hukum yang diberikan kepada para pelaku industri terutama kepada pekerja outsourcing. Hal ini membuktikan bahwa regulasi dibidang ketenagakerjaan pemerintah kesulitan dalam menciptakan hukum ketenagakerjaan yang akomodatif yang dapat diterima oleh semua *stakeholders* yang terlibat terutama pekerja dan pengusaha, sehingga oleh **A. Uwiyono**[11] mengistilahkan hukum ketenagakerjaan berada di persimpangan jalan karena mengatur dua kepentingan yang saling berbeda bahkan saling berbenturan.

Menurut kalangan buruh dan serikat buruh Paket 3 Hukum Perburuhan sebagai produk hukum cermin kekalahan kedaulatan negera *(state souvereignity)* terhadap otoritas modal dalam mengatur hubungan perburuhan.[12] Pengaturan outsourcing dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak disertai dengan model perlindungan[13] kepada pekerja sehingga penerapan sistem *outsourcing* hanya berorientasi pada kepentingan bisnis semata tanpa memperhatikan kepentingan pekerja. Penilaian yang bernada negatif seperti ini bisa difahami jika dilihat dari sejarah dan kronolgis terbentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan mulai dari penyusunan Rancangan Undang-Undang yang tidak mempunyai Naskah Akademik sampai beberapa kali ditunda berlakunya dan akhirnya dinyatakan berlaku dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika norma pengaturan salah, maka dapat dipastikan implementasi normanya pun salah,[14] sebagaimana terjadi dalam penerapan *outsourcing,* sehingga selalu muncul tuntutan pekerja untuk menghapuskan sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

[9] Khairani, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Persfektif Hukum Dan Penerapannya,* Jurnal Kanun, No. 56, Edisi April 2012, hlm. 64.

[10] Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan,* Jurnal Dinamika, Vol. 9, Januari 2009, hlm. 70.

[11] A. Uwiyono, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,* Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, Jan-Feb 2003, hlm. 211.

[12] Rita O. Tambunan, *Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan Dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Apa, Siapa dan Bagaimana?,* Cetakan II, (Jakarta: TURC, 2007), hlm. 3.

[13] Agusmidah, *Transfer of Undertaking Protection Employment (TUPE) dan Jaminan Perlindungan Hukum Pada Pekerja Outsourcing,* Prosiding Konferensi Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2013, hlm. 6.

[14] Dian Agung Wicaksono dkk, *Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan outsourcing di Indonesia: Diskursus Norma dan Implementasi Norma,* Prosiding *Konferensi Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial,* Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2013, hlm. 16.

Pengaruh Pelaksanaan Outsourcing Terhadap Serikat Pekerja/Buruh

Di dalam konstitusi Indonesia, perlindungan serta jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul diatur dalam Pasal 28 yang mengatakan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dalam undang-undang. Selanjutnya, Pasal 28 E ayat (3) mengatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Penjelasan dalam ketentuan pasal ini jelas menyebutkan bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan baik ras, agama, golongan berhak untuk membentuk serta menjadi bagian dari suatu organisasi ataupun perkumpulan dan memanfaatkannya guna melindungi kepentingan secara adil.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dapat dilakukan melalui keberadaan serikat pekerja pada suatu perusahaan. Serikat pekerja merupakan suatu wadah bagi pekerja dalam menyalurkan aspirasinya. Keberadaan serikat pekerja sudah diakui dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Perlindungan hukum *outsourcing* dalam Pasal 64, jo. Pasal 65, jo. Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, memberikan pemahaman bahwa pemberi pekerjaan/pengguna jasa dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan/ penyedia jasa) berbadan hukum, dan dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat tertulis.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah ini (perjanjian perburuhan) dinamakan perjanjian kerja bersama. Berbeda dengan makna perjanjian kerja yang konotasinya lebih sempit, yakni hanya melibatkan antara pekerja dengan pengusaha. Perlindungan hukum versi (BW) tidak membedakan antara perjanjian perburuhan dengan perjanjian kerja, seperti yang diatur dalam ketentuan Pasal 1601a BW (KUHPerdata). Unsur pokok dalam perjanjian perburuhan maupun perjanjian kerja adanya pekerjaan, upah, dan perintah majikan.

Pada dasarnya hukum telah menetapkan status pekerja bersifat tetap dan tidak tetap, khususnya bagi kegiatan penunjang hanya diberlakukan bagi pekerja yang tidak langsung berhubungan dengan kegiatan pokok, walaupun bentuk perjanjiannya dapat melalui perjanjian kerja waktu tertentu, dan/ atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak. Adapun keberadaan pemborong pekerjaan atau penyedia jasa harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan dalam ketentuan Pasal 65, jo. Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni: a.Pelaksanaan pekerjaan harus terpisah dari kegiatan pokok proses produksi, dan sebagai kegiatan penunjang utama; b. Perusahaan pemborong pekerjaan/perusahaan penyedia jasa harus berbadan hukum serta pembuatan perjanjian antara perusahaan pengguna/ pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan/ penyedia jasa harus secara tertulis; c. Ikatan hubungan kerja antara perusahaan pemborong pekerjaan/ jasa dengan pekerja harus diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis.

Menurut Ketentuan Pasal 52, juncto Pasal 1 ayat (14), dan ayat (15) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hukum sendiri tidak mengatur secara jelas maupun tegas pihak mana yang harus bertanggung jawab dalam melakukan kewajibannya atas hak pekerja dan kepentingan pekerja yang merupakan taggung jawab masing-masing perusahaan.

Peraturan Menteri No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian

Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Penegasan yang tersurat dalam peraturan menteri tersebut, mengenai definisi perusahaan penyedia jasa harus berstatus badan hukum dalam bentuk Koperasi, atau Perseroan Terbatas, yang mempunyai ijin operasional dari instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/ Kota, sesuai domisili perusahaan tersebut, dengan melampirkan Anggaran Dasar yang mengatur kegiatan usaha, SIUP dan wajib lapor ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat.

Secara sosiologis kedudukan buruh tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja kepada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut **Philipus M. Hadjon** selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum ialah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.[15]

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. **Zainal Asikin** mengatakan bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.[16]

Bruggink membagi keberlakuan hukum menjadi tiga, yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif dan keberlakuan evaluatif/material. Keberlakuan factual, yaitu kaidah dipatuhi oleh warga masyarakat/efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hukum. Keberlakuan normatif, yaitu kaidah cocok dalam sistem hukum herarkis. Sedangkan keberlakuan evaluative, yaitu secara empiris kaidah tampak diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.[17]

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2) menyebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa di

[15] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila,* Makalah disampaikan pada Symposium Tentang Politik, Hak Asasi Dan Pembangunan Hukum dalam Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

[16] Zainal Asikin, et. al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan,* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), hlm. 5.

[17] J.J. H. Bruggink, *Refleksi tentang Hukum,* alih bahasa Arief Sidarta, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hlm. 157.

Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Pekerja ialah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279), kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Keberadaan suatu organisasi pekerja sebagai suatu ungkapan dari kebebasan berserikat dan berkumpul pekerja sangat menentukan kondisi hubungan kerja antara pihak pekerja dan pengusaha. Hal ini dikarenakan hubungan kedua belah pihak ialah suatu hubungan perdata yang penuh dengan tawar menawar antara hak dan kepentingan pekerja dengan hak dan kepentingan pengusaha.[18]

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh menyatakan bahwa Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk perkerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak berserikat dan berkumpul bagi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, yang menyatakan bahwa Setiap Pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Kemudian Pasal 5 ayat (2) menyatakan bahwa Serikat pekerja/buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Hal ini merupakan suatu penegasan bahwa jika suatu perusahaan telah mempekerjaan pekerja/buruh lebih dari 10 orang, maka dalam perusahaan tersebut dapat dibentuk suatu serikat pekerja/buruh.

Kenyataan dalam pelaksanaan *outsourcing*, serikat pekerja/buruh tidak dapat berkembang. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya serikat pekerja/buruh yang keanggotaannya merupakan pekerja/buruh *outsourcing*. Salah satu contohnya PT Andalan Mitra Prestasi. Jumlah pekerja/buruh *outsourcing* yang ada saat ini sekitar 3.232. Dengan jumlah pekerja/buruh yang demikian banyak mestinya dapat dibentuk suatu serikat pekerja/buruh untuk menjamin kesejaheraan pekerja/buruh. Demikian juga halnya pada Koperasi Telkomsel (Kisel). Jumlah pekerja/buruh *outsourcing* yang ada sekitar 110 orang, tetapi tetap tidak ada serikat pekerja/buruh pada perusahaan ini. Umumnya pekerja/buruh secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja/buruh akan meningkatkan *bargaining* baik secara individual maupun keseluruhan. Serikat pekerja/buruh dapat mengawasi pelaksanaan hak-hak pekerja/buruh di perusahaan.

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi dari pekerja/buruh yang akan melindungi dan memperjuangkan semua kepentingan dari pekerja/buruh sebagai anggotanya kepada para pengusaha.

---

[18] Khairani, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Hak Pekerja,* (Padang: Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2007), hlm. 27.

Fungsi Serikat Pekerja

Fungsi serikat buruh/pekerja yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Fungsi berasal dari kata *function, artinya something that performs a function or operation.*[19] Fungsi dapat pula diartikan sebagai jabatan (pekerjaan) yang dilakukan: jika ketua tidak ada maka wakil ketua melakukan fungsi ketua. Fungsi adalah kegunaan suatu hal; berfungsi artinya berkedudukan, bertugas sebagai menjalan kan tugasnya.[20] Fungsi serikat buruh/pekerja dengan demikian dapat diartikan sebagai jabatan, kegunaan, kedudukan dari serikat buruh/ pekerja.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menyebutkan, (1) Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi and konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya; (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai fungsi: a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan seseuai dengan tingkatannya; c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; d. sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan e. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Belum adanya ketentuan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang fungsi serikat buruh/serikat pekerja mengakibatkan diperlukan adanya interpretasi dari ketentuan pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

Sebagai Pihak Dalam Pembuatan PKB Dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Fungsi pertama dari serikat pekerja ialah sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ada setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, yang dimaksudkan untuk menggantikan kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Pembuat undang-undang menganggap pengertian PKB sama dengan KKB. PKB merupakan terjemahan dari *Collective Labour Agreement (CLA).*

Sentanoe Kertonegoro, menganggap KKB tidak sama dengan PKB. Perjanjian Kerja Bersama adalah dasar dari individualisme dan liberalisme (*free fight liberalisme*) yang berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam perusahaan; mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian tanpa campur tangan pihak lain; dibuat melalui perundingan yang bersifat tawar-menawar (*bargaining*) masing-masing pihak akan berusaha memperkuat kekuatan tawar-menawar, bahkan dengan mengguna-

[19] Philip Babcoks, *A Merriam Webster's Third New International Dictionary of The English Language un a Bridged,* (Massachusetts, USA: Merriam Webster inc, publishers, 1993), hlm. 921.

[20] Departemen Pendidikan & Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 245.

kan senjata mogok dan penutupan perusahaan; dan hasilnya ialah perjanjian yang merupakan keseimbangan dari kekuatan tawar menawar.

Sebagai Wakil Dalam Lembaga Kerja Sama

Fungsi serikat pekerja yang kedua adalah sebagai wakil dalam lembaga kerja sama. Hal ini diuraikan lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 4 ayat (2) huruf b, yaitu yang dimaksud dengan lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan, misalnya lembaga kerja sama *bipartid*, lembaga kerjasama *tripartid* dan lembaga-lembaga lain yang bersifat *tripartid*, seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian pengupahan.

Sebagai Sarana Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Berkeadilan

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf c bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada fungsi yang kedua ini serikat pekerja/buruh diharapkan dapat menempatkan diri sebagai mitra usaha yang baik yang memperhatikan dua kepentingan yang berbeda untuk disatukan. Tetap memperjuangkan aspirasi pekerja dengan tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha. Serikat pekerja harus bijaksana dan adil dalam melakukan pilihan kepentingan pekerja yang akan diperjuangkan dengan memperhatikan kondisi pengusaha.

Sebagai Sarana Penyalur Aspirasi

Fungsi keempat ialah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Fungsi ini di dalam penjelasan pasal demi pasalnya dikatakan cukup jelas. Padahal ketentuan ini masih membutuhkan penafsiran. Perlu adanya batasan mengenai hak dan kepentingan yang bagaimana yang perlu diperjuangkan, jangan sampai hak pekerja yang yang kurang penting sangat diperjuangkan dengan mengabaikan kepentingan bersama yang jauh lebih besar. Kenyataan yang ada banyaknya serikat pekerja/buruh yang ada di perusahaan memicu terjadinya pertentangan antar serikat pekerja dengan dalih memperjuangkan hak anggota yang kurang prinsip untuk menarik simpati pekerja menjadi anggotanya. Misalnya, di perusahaan X di wilayah Sidoarjo yang memiliki empat serikat pekerja, satu mayoritas tiga lainnya adalah tidak lebih dari 20% jumlah pekerja yang ada, saling berlomba memperjuangkan kenaikan tunjangan transport dengan selisih hanya ratusan rupiah. SP–A memperjuangkan kenaikan transport Rp 50; SP- B memperjuangkan kenaikan Rp 75 dan SP- C memperjuangkan kenaikan transport Rp 100. Mereka bertiga mampu mengancam anggota dari SP-D yang mayoritas untuk wajib berpartisipasi negatif dalam turut mogok kerja.

Sebagai Perencana, Pelaksana Dan Penanggungjawab Pemogokan Buruh.

Fungsi kelima yaitu sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fungsi ini saling berkaitan satu sama lain. Pemogokan sangat merugikan pihak-pihak dalam hubungan industrial. Pemogokan total atau sebagian berakibat penurunan atau bahkan penghentian produktivitas. Serikat pekerja/buruh yang bijaksana akan berpikir jauh tentang rencana dilaksanakannya pemogokan. Hasil dari pemogokan selalu dapat dihitung dengan mudah oleh pengusaha. Misalnya, dalam satu hari kerja yang terdapat 8 jam kerja akan mengalami kerugian sebesar x rupiah. Kerugian itu dihitung dari perkiraan rata-rata hasil produksi apabila dilakukan oleh sekian jumlah pekerja dalam waktu sekian jam. Ada baiknya

pengurus serikat pekerja juga dibekali pengetahuan tentang managemen produksi, supaya tidak dengan mudah memutuskan ayo kita mogok kerja.

Sebagai Wakil Dalam Memperjuangkan Kepemilikan Saham

Fungsi terakhir dari serikat pekerja/buruh ialah sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Fungsi ini merupakan upaya serikat pekerja dalam menyatukan dua kutup kepentingan pengusaha-pekerja yang berbeda. Kepentingan utama pengusaha ialah meningkatkan produktivitas dengan menghasilkan keuntungan yang besar. Di lain pihak, kepentingan utama pekerja ialah mendapatkan penghasilan yang meningkat dalam bentuk terwujudnya peningkatan kesejahteraan.

Pekerja adalah mitra usaha pengusaha. Keduanya saling membutuhkan tanpa salah satu pihak tidak tercipta hubungan industrial. Tidak dapat dipungkiri hasil keringat pekerja banyak pengusaha mencapai sukses, bahkan tidak jarang yang berhasil memperluas usahanya. Alangkah baiknya apabila hasil keringat pekerja mendapat perhatian yang besar dari pengusaha dengan diikutkannya pekerja dalam pengelolaan perusahaan.

Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (*co-determination*) ialah cara mewujudkan demokrasi di perusahaan melalui struktur perusahaan yang bersifat monistis, yaitu perencanaan dan pelaksanaan dilakukan dalam satu organisasi atau melalui perencanaan dan pelaksanaan yang terpisah organisasinya. Upaya ikut memiliki saham dapat dilakukan dengan *co-determination* ini. Sebagai ilustrasi pekerja yang berprestasi akan memperoleh imbalan penghargaan yang berupa bonus atau insentif. Bonus atau insentif dapat dikumpulkan dengan tidak diambil oleh pekerja yang selanjutnya digunakan untuk pembelian saham perusahaan yang dijual terbuka. Dengan ikut memiliki saham, maka pekerja akan lebih merasa menjadi bagian dari usaha itu. Hal ini tentu akan berdampak positif bagi peningkatan kinerjanya.

Di Kota Padang, pada mulanya terdapat organisasi serikat pekerja tingkat kota yang dinamakan dengan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI). KSPSI merupakan organisasi serikat pekerja/buruh yang angotanya terdiri dari serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Kota Padang. Namun, dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tidak tertutup kemungkinan untuk dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh lainnya oleh pekerja/buruh yang tidak bergabung ke dalam KSPSI. Biasanya serikat pekerja/serikat buruh ini terdapat di dalam suatu perusahaan. Salah satunya ialah Serikat Pekerja PLN Sumatera Barat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bajora Matondang selaku Ketua Serikat Pekerja PLN Sumatera Barat dapat diketahui bahwa dalam Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga (ADRT) Serikat Pekerja PLN keanggotaan dari serikat pekerja PLN adalah anggota Biasa dan anggota luar biasa. Anggota biasa terdiri dari karyawan aktif (pekerja tetap) dan anggota luar biasa terdiri dari pegawai pensiun dan para pekerja/buruh *outsourcing*. Namun kenyataan, para pekerja/buruh *outsourcing* tidak tergabung ke dalam keanggotaan Serikat Pekerja PLN. Dalam hal ini, terdapat perbedaan antara aturan yang ada dengan praktek yang terjadi di lapangan dan dengan adanya hal ini kembali lagi merugikan pekerja/buruh *outsourcing*.

Berdasarkan data yang terdapat pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, Saat ini terdapat sekitar 54 Serikat Pekerja di Kota Padang. Anggota dari serikat pekerja/buruh tersebut merupakan pekerja tetap dari perusahaan. Kemudian jika dilihat dari pertumbuhan pelaksanaan *outsourcing* di Kota Padang sejalan dengan keluarnya Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003, diketahui pertumbuhan serikat pekerja/buruh tidak sebanding dengan pertumbuhan perusahaan *outsourcing*. Pertumbuhan perusahaan *outsourcing* mulai Tahun 2004 sampai dengan Tahun 2011 sebanyak 24 perusahaan. Namun pertumbuhan Serikat Pekerja dalam jangka waktu 7 tahun hanyalah sebanyak 13 Serikat pekerja, yang mana keanggotaannya hanya terdiri dari pekerja tetap dari perusahaan.

Tabel 1
Data Perusahaan dan Serikat Pekerja Yang Ada Di Kota Padang

Keterangan	Jumlah	Serikat Pekerja
Perusahaan Biasa	900	54
Perusahaan Outsourcing	47	(-) Tidak Ada

Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kota Padang juga menyebutkan bahwa dalam keanggotaannya tidak terdapat serikat pekerja/buruh dari pekerja/buruh *outsourcing*. Sampai saat ini tidak ada serikat pekerja/buruh *outsourcing* yang mendaftarkan diri kepada KSPSI Kota Padang. Ketua DPC KSPSI Kota Padang menyebutkan bahwa dengan adanya pelaksanaan kegiatan *outsourcing* berdampak kepada keanggotaan KSPSI karena tidak adanya kaderisasi anggota KSPSI untuk masa selanjutnya. Hal ini disebabkan banyaknya pekerja/buruh saat ini yang bekerja dengan sistem *outsourcing*. Dalam pelaksanaan kegiatannya, KSPSI tidak memiliki hak untuk memaksa para pekerja/buruh untuk masuk ke dalam organisasinya.[21] KSPSI merupakan organisasi yang profesional dalam membela kepentingan anggotanya. Oleh karena itu, jika terjadi suatu permasalahan KSPSI hanya dapat melindungi pekerja/buruh yang menjadi anggotanya.

Pada kenyataannya, dengan adanya sistem *outsourcing* memberikan pengaruh terhadap keberadaan serikat pekerja/buruh khususnya di Kota Padang.

Dengan adanya sistem *outsourcing* dapat dikatakan merupakan salah satu bentuk upaya pelemahan gerakan serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini terjadi karena kaderisasi keanggotaan dari serikat pekerja/buruh tersebut sudah tidak ada lagi. Sedangkan praktek dilapangan hak pekerja/buruh untuk berorganisasi tidak dapat diberikan dengan sistem *outsourcing*.

Agusmidah menyebutkan bahwa kondisi pasar kerja di Indonesia dewasa ini telah menimbulkan implikasi yang tidak bersahabat terhadap pekerja. Pertama, meluasnya fleksibilisasi hubungan kerja seperti sistem kontrak jangka pendek dan *outsourcing*. Perubahan ini juga dibarengi dengan menurunnya tingkat upah dan fasilitas jaminan sosial lainnya. Kedua, melemahnya peran serikat pekerja/buruh dalam kebijakan perburuhan. Hal ini disebabkan oleh melemahnya konsolidasi serikat pekerja/buruh akibat fleksibilisasi.[22]

Berserikat merupakan salah satu hak pekerja/buruh yang seharusnya dijamin dan dilindungi oleh pengusaha dan pemerintah. Namun dengan adanya pelaksanaan *outsourcing* hak tersebut tidak dapat

[21] Wawancara dengan Armen Aziz, Ketua DPC Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Padang pada Tanggal 11 Januari 2012.

[22] Agusmidah, *Dilematika Hukum ..... Op. Cit.*, hm. 37.

dirasakan oleh para pekerja/buruh sehingga berpengaruh pada tidak berkembangnya pertumbuhan serikat pekerja/buruh. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Pertama, faktor Internal. Faktor yang berasal dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Pertumbuhan serikat pekerja/buruh semakin berkurang dikarenakan para pekerja/buruh tidak memiliki lagi keinginan untuk berorganisasi dalam rangka melindungi kepentingan mereka. Hal ini disebabkan oleh ketidaktahuan akan pentingnya serikat pekerja/buruh, kesibukan pekerja/buruh dalam bekerja, dan ketakutan pekerja/buruh terhadap pengusaha.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa salah satu alasan pekerja/buruh *outsourcing* tidak membentuk ataupun tidak bergabung dalam keanggotaan serikat pekerja/buruh adalah ketidaktahuan mereka akan pentingnya serikat pekerja/buruh itu sendiri. Para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem *outsourcing*, khususnya untuk pekerjaan dasar, seperti *cleaning service* (kebersihan) dan *security* (keamanan), tidak mengerti fungsi serta peranan serikat pekerja/buruh guna melindungi kepentingan mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua DPC KSPSI Kota Padang, saat dilakukannya seminar tentang serikat pekerja/buruh kepada para pekerja/buruh, masih banyak pekerja/buruh itu sendiri yang tidak mengetahui apa itu serikat pekerja/buruh dan apa peranannya dalam memberikan perlindungan kepada para pekerja/buruh.

Hak berorganisasi yang terdapat di dalam Undang-Undang 21 Tahun 2000 seharusnya diketahui oleh semua pekerja/buruh, baik pekerja tetap maupun pekerja/buruh *outsourcing*. Hak berorganisasi ini juga telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal ini peranan pengusaha dan pemerintah dibutuhkan dalam melakukan sosialisasi dalam bentuk penyuluhan ataupun seminar tentang pentingnya serikat pekerja/buruh dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.

Pekerja/buruh *outsourcing* dalam pelaksanaan kegiatannya terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dimana dalam perjanjian tersebut para pekerja/buruh bekerja untuk waktu yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan para pekerja/buruh dalam menjalankan tugasnya tetap harus berpikir bagaimana agar kontraknya dengan pengusaha dapat terus diperpanjang, sehingga mengakibatkan pekerja/buruh *outsourcing* tidak memiliki lagi waktu dan pikiran untuk membentuk atau ikut dalam keanggotaan serikat pekerja/buruh tersebut. Pekerja/buruh *outsourcing* hanya berusaha untuk bekerja sebaik mungkin sesuai dengan permintaan pemberi kerja agar kinerja mereka dinilai baik dan dapat terus bekerja pada perusahaan pengguna. Karena jika perusahaan pengguna tidak menyukai kinerja dari pekerja/buruh maka perusahaan pengguna akan dapat meminta perusahaan *outsourcing* untuk menggantinya, sehingga pekerja/buruh akan kehilangan pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena di dalam perjanjian kerja disebutkan bahwa jika perjanjian kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna putus maka secara otomatis hubungan perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh putus tanpa ada tuntutan dalam bentuk apapun kepada Perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pekerja/buruh *outsourcing* tidak membentuk ataupun tidak ikut dalam keanggotaan serikat pekerja/buruh adalah karena ketakutan mereka kepada para pengusaha. Pekerja/buruh takut terlalu banyak bicara dan terlalu vokal karena ancaman PHK bisa saja datang jika para pengusaha tidak menyukainya.[23] Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dijalankan oleh pekerja/buruh dan pengusaha, kontrak bisa saja diputus oleh pengusaha, jika

pengusaha tidak suka dengan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini akan menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaannya. Dengan adanya' pemberhentian yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja/buruh tidak akan dapat menuntut karena sebelumnya telah dibunyikan di dalam perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Kedua, faktor eksterrnal. Faktor yang berasal bukan dari pekerja/buruh *outsourcing*. Salah satunya kurangnya perhatian dari Pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam memberikan informasi, motivasi melalui sosialisasi kepada pekerja/buruh akan pentingnya Serikat pekerja/buruh dalam melindungi kepentingannya. Khususnya kepada pekerja/buruh *outsourcing*, sosialisasi tentang pentingnya serikat pekerja/buruh tidak pernah dilakukan oleh pemerintah.[24] Pemerintah cenderung melakukan sosialisasi hanya untuk pekerja tetap. Hal ini merupakan suatu penyebab tidak adanya keinginan para pekerja/buruh untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja/buruh.

Upaya Yang Dapat Dilakukan Untuk Meningkatkan Keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Yang Berasal Dari Pekerja/Buruh *Outsourcing*

Maraknya pelaksanaan *outsourcing* di Kota Padang berdampak pada pertumbuhan serikat pekerja/serikat buruh di Kota Padang. Hal ini merupakan suatu permasalahan karena serikat pekerja/buruh ini merupakan suatu organisasi sekaligus wadah yang digunakan untuk menyalurkan aspirasi dari pekerja/buruh dan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Kenyataannya, dengan adanya pelaksanaan *outsourcing* hak tersebut tidak dijamin sehingga pertumbuhan serikat pekerja/serikat buruh tidak berkembang. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keberadaan serikat pekerja/buruh yang berasal dari pekerja/buruh *outsourcing*, antara lain: sosialisasi kepada pekerja/buruh *outsourcing* tentang pentingnya serikat pekerja/buruh dan pengawasan terhadap pelaksanaan *outsourcing*.

Salah satu faktor yang menyebabkan pekerja/buruh *outsourcing* tidak membentuk ataupun tidak bergabung dalam keanggotaan serikat pekerja/buruh ialah ketidaktahuan mereka akan pentingnya serikat pekerja/buruh. Para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem *outsourcing*, khususnya untuk pekerjaan dasar seperti *cleaning service* (kebersihan) dan *security* (keamanan), tidak mengerti fungsi serta peranan serikat pekerja/buruh guna melindungi kepentingan mereka. Selain itu pekerja/buruh *outsourcing* juga dihadapkan kepada kesibukan mereka terhadap pekerjaan sehingga mereka tidak memiliki waktu dan pikiran lagi untuk membentuk serikat pekerja/buruh. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sosialisasi tentang pentingnya serikat pekerja/buruh kepada pekerja/buruh. Sosialisasi tersebut dapat dilakukan oleh pemerintah maupun oleh pengusaha sendiri. Dengan adanya sosialisasi, dapat memotivasi pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/buruh. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan keberadaan serikat pekerja/buruh namun juga akan berdampak kepada pekerja/buruh sendiri, karena pada dasarnya serikat pekerja/buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh itu sendiri.

Selain merupakan wadah untuk melindungi dan membela kepentingan

[23] Wawancara dengan Pekerja *Outsourcing* pada Koperasi Telkomsel Padang, tanggal 30 Januari 2012.

[24] Wawancara dengan Pekerja *Outsourcing* pada Andalan Mitra Prestasi, tanggal 5 Februari 2012.

pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh juga merupakan sarana untuk menyalurkan aspirasi pekerja/buruh kepada pengusaha. Di samping itu, dengan membentuk serikat pekerja/buruh akan meningkatkan nilai tawar pekerja/buruh dihadapan pengusaha. Salah satunya yaitu dengan adanya serikat pekerja/buruh dapat dibuat perjanjian kerja bersama (PKB) diantara pekerja/buruh dan pengusaha. Dengan begitu segala hak-hak pekerja/buruh lebih terjamin.

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha pada dasarnya sama, karena mereka diikat oleh suatu perjanjian kerja dimana pihak dalam suatu perjanjian mempunyai kedudukan yang sama dihadapan hukum, tetapi secara sosial-ekonomis kedudukan mereka berbeda. Posisi pekerja/buruh sangatlah lemah dalam memper-juangkan hak dan kepentingannya jika dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu pengawasan oleh pemerintah dalam pembuatan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengawasan ini bertujuan untuk terjaminnya segala hak-hak pekerja/buruh di dalam suatu perjanjian, termasuk hak membentuk dan ikut dalam keanggotaan serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa perusahaan *outsourcing* di Kota Padang, dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan hanya sebahagian hak-hak dari pekerja, seperti upah, jamsostek dan tunjangan. Namun hak untuk berorganisasi membentuk serikat pekerja/buruh tidak dinyatakan di dalam perjanjian kerja tersebut. Hal ini dapat merugikan pekerja/buruh karena jika sewaktu-waktu mereka memiliki keinginan untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja/buruh, maka ancaman PHK bisa saja diterima oleh mereka.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan seorang pekerja *outsourcing*, ia telah melakukan pekerjaannya tanpa terlebih dahulu menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan. Hal ini merugikan pekerja/buruh karena tidak adanya jaminan atas hak-hak yang akan diterimanya, termasuk hak berserikat. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih ketat oleh pemerintah dalam pembuatan perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan agar terjaminnya segala hak-hak pekerja/buruh tersebut.

Selain itu, pengawasan regulasi haruslah dilakukan oleh pemerintah untuk menjamin terpenuhinya segala hak dan kepentingan pekerja/buruh *outsourcing*. Saat ini perusahaan yang ada di Kota Padang sekitar 900, tetapi tenaga pengawas yang ada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja saat ini adalah 9 orang. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata seorang pengawas ketenagakerjaan mengawasi sekitar 100 perusahaan. Jumlah ini jauh dari angka ideal yang ditetapkan oleh kep-menakertrans yaitu 1:5 (satu pengawas mengawasi 5 perusahaan).[25]

Berdasarkan pada kekurangan meka-nisme pengawasan yang ada pada saat ini, maka untuk ke depannya haruslah disertai dengan peningkatan jumlah pengawas ketenagakerjaan sehingga setidak-tidaknya memenuhi jumlah ideal yang dipersyaratkan sehingga dalam pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan khususnya *outsourcing* hak-hak pekerja/buruh dapat terpenuhi secara optimal.

Penutup

Pelaksanaan *outsourcing* berpengaruh pada perkembangan pertumbuhan serikat pekerja/buruh. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Pertama, faktor

[25] Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, *Perencanaan Tenaga Kerja Nasional Tahun 2011-2012.*

Internal. Pekerja/buruh *outsourcing* tidak membentuk ataupun tidak ikut dalam keanggotaan serikat pekerja/buruh karena ketakutan mereka kepada para pengusaha. Pekerja/buruh takut untuk terlalu banyak bicara dan terlalu vokal karena ancaman PHK bisa saja datang jika para pengusaha tidak menyukainya.[26] Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dijalankan oleh pekerja/buruh dan pengusaha, kontrak bisa saja diputus oleh pengusaha jika pengusaha tidak suka dengan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini akan menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaannya.

Kedua, faktor eksterrnal. Kurangnya perhatian dari Pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam memberikan informasi, motivasi melalui sosialisasi kepada pekerja/buruh akan pentingnya serikat pekerja/buruh dalam melindungi kepentingannya. Pemerintah cenderung melakukan sosialisasi hanya untuk pekerja tetap. Hal ini merupakan suatu penyebab tidak adanya keinginan para pekerja/buruh untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja/buruh.

Mencermati hal tersebut, maka upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya ialah sosialisasi kepada pekerja/buruh *outsourcing* tentang pentingnya serikat pekerja/buruh dan pengawasan terhadap pelaksanaan *outsourcing.* Berkumpul dan berserikat ialah hak pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Meskipun seorang pekerja diikat dengan hubungan kerja *outsourcing,* namun tidak ada halangan baginya untuk ikut berserikat dan berkumpul.

Daftar Pustaka

Abdul Hakim. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung: Citra Aditya Bakti.

Agusmidah. 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum.* Jakarta: Sofmedia.

Agusmidah, *Transfer of Undertaking Protection Employment (TUPE) dan Jaminan Perlindungan Hukum Pada Pekerja Outsourcing,* Prosiding *Konferensi Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial,* Fakultas Hukum Brawijaya, Malang, 2013.

A. Uwiyono, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,* Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, Jan-Feb, 2003.

Departemen Pendidikan & Kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.

Dian Agung Wicaksono. Dkk, *Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan outsourcing di Indonesia: Diskursus Norma dan Implementasi Norma,* Prosiding *Konferensi Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial,* Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2013.

Jehani Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak.* Jakarta: Forum sahabat.

J.J. H. Bruggink. 1999. *Refleksi tentang hukum,* alih bahasa Arief Sidarta. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Khairani, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Persfektif Hukum Dan Penerapannya,* Jurnal Kanun, No. 56, Edisi April, 2012.

[26] Wawancara dengan Pekerja *Outsourcing* pada Koperasi Telkomsel Padang Tanggal 30 Januari 2012.

Khairani. 2007. *Peranan Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Hak Pekerja.* Padang: Fakultas Hukum Universitas Andalas.

Lalu Husni. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Philip Babcoks. 1993. *A Merriam Webster's Third New International Dictionary of The English Language un a Bridged.* Massachusetts, USA: Merriam Webster Inc, publishers.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila,* Makalah disampaikan pada Symposium Tentang Politik, Hak Asasi Dan Pembangunan Hukum dalam Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November, 1994.

Rita O. Tambunan. 2007. *Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan Dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Apa, Siapa dan Bagaimana?* Cetakan II. Jakarta: TURC.

Siti Kunarti, *Perjaanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan,* Jurnal Dinamika, Vol. 9, Januari 2009.

Zainal Asikin. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,* Jakarta: RajaGrafindo Persada.