

Pembaruan Hukum dalam Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia dalam Mewujudkan Kesejahteraan

Theddy

Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

thedythahir@gmail.com

RINGKASAN - Hukum ketenagakerjaan di Indonesia harus segera diperbarui. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh melalui pembaruan hukum. Metode penelitian yang dipakai adalah metode normatif, konsep hukum yang digunakan dengan didukung data dan putusan pengadilan. Berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang muncul disebabkan karena tidak adanya kelayakan upah, banyaknya perjanjian kerja yang tidak jelas, dan ketidakhadirannya kehadiran pemerintah dalam dunia kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha seharusnya upah minimum kabupaten/kota atau provinsi, bahkan pengusaha harus memberikan tambahan upah kepada pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang tidak jelas menjadikan pekerja/buruh bekerja dengan upah yang rendah dan hanya bisa pasrah karena tidak bisa berbuat apapun. Perjanjian kerja yang memberikan kepastian hendaknya dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Pemerintah harus mempersiapkan pekerja/buruh yang hendak bekerja melalui pelatihan kerja, mengawasi setiap kegiatan dunia kerja yang berhubungan dengan upah dan perjanjian kerja sehingga semua pihak dapat melaksanakan perjanjian kerja, dan menegakkan hukum berupa pemberian sanksi apabila terjadi pelanggaran hukum oleh pekerja/buruh atau pengusaha.

Kata kunci: *Pembaruan hukum, upah yang layak, perjanjian kerja yang jelas*

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diharapkan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh. Perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja/buruh diatur melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dengan hadirnya UU Ketenagakerjaan sebagaimana dirumuskan pada Pasal 4. Tetapi tujuan UU Ketenagakerjaan masih jauh dari sebagaimana seharusnya, disebabkan terbangun suatu paradigma bahwa pengusaha merupakan majikan dan pekerja/buruh merupakan budak.

Terdapat berbagai masalah di bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Setiap tahun di tanggal 1 Mei (*May Day*) para pekerja/buruh di seluruh Indonesia menggelar aksi demonstrasi berhubungan dengan masalah-masalah dalam dunia ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia

tidak pernah membawa solusi kepada masyarakat. Masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini berhubungan dengan upah, dan perjanjian kerja.

Upah di Indonesia belum menemukan titik terang. Ditinjau dari aspek sosial, para pekerja di berbagai daerah di Indonesia tetap melakukan demonstrasi. Berbagai media massa terus menyoroti berbagai demonstrasi pekerja/buruh untuk meningkatkan Upah Minimum Provinsi, dan Kabupaten/Kota (Liputan6.com, 2018).

Perjanjian kerja di Indonesia beranekaragam dengan perkembangan yang membuat pekerja/buruh tidak mendapatkan perlindungan hukum. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan. Banyak masalah yang timbul akibat perjanjian kerja di Indonesia. Banyak pekerja/buruh yang bekerja tanpa adanya perjanjian kerja yang jelas. Masalah-masalah berhubungan dengan perjanjian kerja tampak melalui banyaknya gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia. Perusahaan atau pengusaha condong untuk tidak mempublikasikan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh. Kendati demikian, pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan sistem pemborongan kerja (*outsourcing*), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu membawa tidakadanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Pada tanggal 20 Oktober 2019, Presiden Joko Widodo hendak menyederhanakan segala bentuk kendala regulasi. Kendala regulasi ini dianggap menghambat investasi yang akan masuk ke Indonesia. Investor luar negeri mengeluh karena antara satu regulasi dengan regulasi lainnya banyak bertentangan, ditambah lagi rumitnya administrasi setiap instansi, dan ketidakharmonisan antar instansi. Dengan pertimbangan ini, maka tampak bahwa perlu adanya pembaruan hukum, dalam penelitian pembaruan hukumnya berhubungan dengan ketenagakerjaan, tidak pada investasi. Pembaruan hukum diharapkan membawa dampak positif di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan. Rumusan masalah tersebut yakni bagaimana pembaruan hukum ketenagakerjaan mewujudkan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode normatif. Metode normatif bersifat doktrinal yang menganalisis peraturan perundang-undangan atau hukum yang berada pada masyarakat. (Amiruddin & Asikin, 2014) Data yang didapatkan berasal dari buku, jurnal, website, laporan, dan pengamatan peneliti secara langsung. Data dalam penelitian ini berasal dari bahan hukum primer dan sekunder. Menurut Peter Mahmud Marzuki bahwa penelitian hukum tidak mengenal adanya data statistik, namun hanya masalah-masalah atau kasus-kasus hukum yang ada di masyarakat. (Marzuki, 2014) Data yang didapatkan pada penelitian ini penting berhubungan dengan upah, tetapi data tersebut hanya sebagai pendukung terhadap urgensi pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Penelitian ini menganalisis adanya permasalahan terjadi di masyarakat dengan memberikan solusi terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pembaruan hukum yang hendak diterapkan dengan metode penerapan norma hukum dan pengaplikasian terhadap berbagai masalah dan kasus di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh

Menurut Roscoe Pound, *law as a tool of social engineering* (hukum sebagai alat untuk rekayasa sosial), mengandung makna yang penting dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan. (Gradner, 1961) Hukum ketenagakerjaan dianggap menjadi alat untuk mengubah kehidupan pekerja/buruh dengan upah yang layak dan perjanjian kerja yang jelas. Menurut Karl N. Llewellyn bahwa hukum berasal dari putusan hakim. (Kent, 1970) Pendapat Llewellyn akan menjadi rujukan terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hukum ketenagakerjaan saat ini banyak dimanfaatkan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan besar tanpa memberikan hak-hak pekerja/buruh.

Teori Roscoe Pound diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan. Pound berpendapat bahwa hukum harus mampu menyeimbangkan segala kepentingan di dalam masyarakat, masyarakat yang beragam dan memiliki banyak perspektif berbeda dalam menanggapi sesuatu hal dalam hukum. (Nalbandian, 2011) Hukum ketenagakerjaan yang menguntungkan atau merugikan bergantung kepada subjek

pengguna. Apabila pengusaha memberikan hak-hak pekerja/buruh maka pengusaha menggunakan hukum ketenagakerjaan sebagai alat yang menguntungkan. Tetapi apabila pengusaha tidak memberikan hak-hak pekerja/buruh, maka pengusaha menggunakan hukum ketenagakerjaan sebagai alat yang merugikan.

Jenis pekerjaan saat ini sangat beragam. Pekerjaan yang dikerjakan oleh laki-laki umumnya tersebar di berbagai sektor pertanian, pertambangan, dan lainnya. Pekerjaan yang dikerjakan oleh perempuan kebanyakan terdapat pada pekerjaan rumah, walaupun ada yang bekerja di pabrik. Pekerjaan rumah umumnya adalah asisten rumah tangga (*domestic workers*), pemborongan kerja dilakukan oleh pekerja rumahan (*homeworkers*), dan pekerjaan lainnya sebagai pelengkap pemberi kerja atau pengusaha. Upah yang akan didapatkan juga bervariasi seiring dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha.

Upah didefinisikan menurut peraturan perundang-undangan dan hasil penelitian. Menurut UU Ketenagakerjaan pasal 1 angka 30, bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut berbagai peneliti, bahwa upah (Budijanto, 2017) adalah besaran satuan uang untuk dibayarkan, dengan jumlah minimal oleh perusahaan kepada pekerjanya.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum sebagaimana dirumuskan pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Upah minimum ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota di daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upah yang hendak diberikan kepada pekerja/buruh harus memperhatikan kelayakan dan hasil kerja. Besaran penetapan upah dan segala mekanisme (pembayaran dan peninjauan) yang berhubungan dengan upah harus ditetapkan melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dirumuskan pada PP No. 78 Tahun 2015.

Pengusaha pada UU Ketenagakerjaan berbentuk perorangan, persekutuan atau badan hukum. Dengan perkembangan masyarakat saat ini, pengusaha banyak mengalami perkembangan. Bentuk-bentuk usaha yang baru yakni Perseroan Terbatas dengan UU PT dan semua badan hukum yang diatur oleh UU PT, dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Upah yang sampai sekarang belum layak di Indonesia disebabkan oleh banyak hal. Beberapa penyebabnya yakni: (1) Perumusan pasal-pasal tentang upah pada UU Ketenagakerjaan belum memberikan prinsip keadilan; (2) Penerapan struktur skala upah minim pelaksanaannya; (3) Masalah pokok berhubungan dengan rendah upah, kesenjangan, variasi komponen upah, dan tidak jelasnya hubungan upah dan produktivitas; (Yetniwati, 2017);

PP No. 78 Tahun 2015 menggunakan frasa pengusaha, sedangkan pada UU Ketenagakerjaan masih mengenal adanya pemberi kerja. Terdapat perbedaan definisi antara pengusaha dengan pemberi kerja. Pemberi kerja menurut pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha termasuk sebagai pemberi kerja. Artinya pemberi kerja adalah bentuk generalisasi dimana pekerja/buruh mendapatkan pekerjaan.

Dampak adanya perbedaan pengusaha dan pemberi kerja adalah ketidakjelasan jumlah upah, perjanjian kerja, dan ketidaktegasan untuk penegakkan hukum dari penyimpangan UU Ketenagakerjaan. Secara umum, pekerja/buruh bekerja kepada pengusaha atau perusahaan (badan hukum). Tetapi dalam masyarakat, pemberi kerja sering tidak diketahui bentuk kejelasannya apakah orang perorangan atau pengusaha yang memperoleh keuntungan atau tidak.

Contoh konkrit masih banyaknya pemberi kerja yang tidak jelas terdapat pada hasil penelitian di Sumatera Utara yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) dengan MAMPU. Pekerja rumahan di Sumatera Utara sebagian besar bekerja untuk pengolahan makanan, barang kulit dan alas kaki, serta sektor lainnya. Pekerja rumahan melakukan pekerjaan tidak langsung kepada perusahaan, tetapi melalui perantara perorangan, setelah adanya perantara, muncul

perantara kedua, atau ketiga, baru sampai kepada pekerja rumahan langsung. Upah yang diberikan hanya berkisar Rp 500.000 sampai 750.000 per bulan dengan jam kerja 10 hingga 12 jam yang dilakukan perempuan bersama anak-anaknya di rumah. (ILO, 2015)

Upah tidak layak tidak hanya terjadi pada perorangan, tetapi juga terjadi di perusahaan. Misalnya PT Pratama beralamat di Jalan M. Yamin, Medan memberikan pekerja/buruh sebesar Rp 1,7 juta per bulan padahal Upah Minimum Provinsi sebesar Rp 2,9 juta per bulan sebagaimana dilansir dari iNews.id pada tanggal 28 Agustus 2019. Pabrik Korek api gas beralamat di Dusun IV, Kecamatan Sambirejo, Binjai, Sumatera Utara yang mempekerjakan pekerja/buruh hanya Rp 500 ribu sampai 700 ribu per bulan.

Pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial terhadap pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagai diatur pada Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Terdapat suatu putusan PHI Medan yang mengabulkan gugatan penggugat terhadap tergugat karena tergugat membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Putusan Nomor 178/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Mdn merupakan putusan yang sebagaimana diurai sebelumnya. Penggugat terdiri atas 12 orang yang bekerja di CV Morapack Andalas Sukses Bersama, sebagai tergugat. Pada tahun 2016, tergugat membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Sektorial Kabupaten Deli Serdang. Penggugat dan tergugat telah melakukan perundingan beberapa kali melalui Dinas Ketenagakerjaan, setelahnya tergugat tidak mengizinkan para penggugat untuk bekerja. Akhirnya penggugat dan tergugat mencapai suatu kesepakatan dimana tergugat hendak membayar semua upah yang berhak didapatkan oleh para penggugat. Tetapi tergugat tidak mengindahkan dan akhirnya para penggugat mengajukan gugatan kepada PHI melalui Pengadilan Negeri Medan. Majelis hakim berpendapat bahwa perbuatan tergugat yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum adalah perbuatan melawan hukum, dan ketika tergugat tidak mengizinkan para penggugat untuk bekerja adalah bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak oleh tergugat maka tergugat harus membayar semua hak para penggugat. Pada amar putusan, majelis hakim mewajibkan tergugat untuk membayar hak-hak para penggugat berupa uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dengan total sebesar Rp 502.870.512 (lima ratus dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu lima ratus dua belas ribu rupiah).

Perjanjian kerja dalam hubungan kerja di Indonesia kurang jelas. Ketidakjelasan terletak pada perjanjian kerja biasa dan *outsourcing*. Bahwa syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecapakan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Wijayanti, 2014)

Outsourcing sebenarnya merupakan bentuk perjanjian kerja. *Outsourcing* secara umum didefinisikan sebagai perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan lain sebagai penerima kerja (Budiartha, 2016). Praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap, upah yang lebih rendah, jaminan sosial tidak ada, tidak ada jaminan perkembangan karier serta tidak adanya keselamatan dan kesehatan kerja. *Outsourcing* hanya menjadi sarana untuk menyengsarakan pekerja/buruh dalam hubungan industrial. Walaupun Undang-undang Ketenagakerjaan sudah mengatur jenis pekerjaan yang boleh dan tidak boleh, tetapi dalam praktik tidak pernah dipatuhi peraturan tersebut. (Sutedi, 2009)

Perjanjian kerja yang kurang jelas membawa permasalahan di PHI. Putusan Nomor 245 K/Pdt.Sus-PHI/2016 pada tingkat kasasi mengadili antara PT LG Electronics Indonesia selaku pemohon kasasi melawan 7 (tujuh) orang termohon kasasi. Putusan yang dimohonkan kasasi adalah putusan nomor 195/PDT.Sus-PHI/2015/PN.Bdg. Termohon kasasi pada tingkat I PHI merupakan para penggugat, sedangkan pemohon kasasi sekarang adalah tergugat. Para termohon kasasi awalnya merupakan tenaga alih daya (*outsourcing*). Pada tahun 2012 terjadi perundingan antara PT LGEIN dengan termohon kasasi yakni menghapus *outsourcing*. Majelis hakim Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi.

Putusan 195/PDT.Sus-PHI/2015/PN.Bdg mengabulkan gugatan 7 orang penggugat. Pada amar putusan tersebut, majelis hakim memutuskan bahwa

Kesepakatan Bersama antara penggugat dengan tergugat batal demi hukum, hubungan kerja para penggugat demi hukum beralih dari outsourcing menjadi Pekerja Tetap, menghukum tergugat untuk membayar hak-hak para penggugat sebesar Rp 258.945.500 (dua ratus lima puluh delapan juta sembilan ratus empat puluh lima ribu lima ratus rupiah). Pada tingkat kasasi, majelis hakim menguatkan Putusan tingkat I ini dengan pertimbangan bahwa majelis hakim tingkat I telah menerapkan hukum sebagaimana seharusnya pada kasus tersebut.

Berdasarkan analisis peneliti, terdapat ketidakharmonisan hukum di dalam peraturan perundang-undangan berhubungan dengan Ketenagakerjaan di Indonesia yang menyebabkan masalah upah dan perjanjian kerja. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha mengatur segala hal selama bekerja dan sesudah bekerja. Di dalam perjanjian kerja diatur tentang upah. Apabila perjanjian kerja tidak jelas, maka upah yang hendak diberikan juga tidak jelas. Ketidakharmonisan ini menjadi hal penting dalam pembaruan guna mewujudkan kesejahteraan kepada pekerja/buruh.

2. Pembaruan Hukum dalam mewujudkan kesejahteraan

Pembaruan hukum harus memperhatikan kepentingan pekerja/buruh. Pembaruan hukum dalam bentuk RUU Cipta Kerja harusnya memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum progresif harus tampak dalam sistem hukum, para penegak hukum, dan pengadilan. (Rahardjo, 2006) Hukum progresif artinya hukum yang hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman, mampu menjawab perubahan zaman dengan segala dasar di dalamnya, serta mampu melayani masyarakat dengan menyadarkan pada aspek moralitas dari sumber daya manusia.

Di negara penganut sistem *common law* seperti Eropa, menggunakan sistem pengupahan besaran minimum dan bonus untuk pekerja/buruh. Upah minimum mengikat beberapa negara yang tergabung di Uni Eropa. Sistem pengupahan bonus untuk pekerja/buruh dilakukan secara terbuka antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hal pemberian bonus yang jumlah tetap, harus terjadi kesepakatan antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pengusaha. Pemberian bonus yang bervariasi ditetapkan berdasarkan keuntungan perusahaan tersebut. (Duddington, 2003)

Masih terbangun suatu paradigma dalam masyarakat bahwa pengusaha adalah majikan dan pekerja/buruh adalah budak. Posisi pekerja/buruh selalu tertekan dan hanya bisa pasrah. Pembaruan istilah tetap belum menghilangkan paradigma tersebut. Definisi penting agar saat pemberlakuan hukum didapatkan suatu penerapan hukum yang baik. (McGregor-Lowndes, 2012) Berdasarkan pengamatan peneliti, di berbagai daerah di Indonesia pekerja/buruh belum memiliki tempat untuk memberikan pendapat dan tawaran dalam hal upah dan kesejahteraan.

Secara substansi, pembaruan hukum harus secara jelas mengatur upah selama bekerja dan sesudah bekerja. Upah pemutusan hubungan kerja. Sistem baru dalam pengupahan yakni bagi hasil, dan persentase bagian saham suatu PT. Upah adalah imbalan dari hasil suatu pekerjaan. Upah yang berkeadilan berguna untuk mengukur tingkat kesejahteraan rakyat Indonesia. Dengan tingkat kesejahteraan yang baik, maka tidak ada lagi kesenjangan sosial dan terwujud cita-cita bangsa Indonesia yakni *welfare state* (negara kesejahteraan). (Endeh Suhartini, 2019)

Upah yang diberikan pada awalnya harus sesuai dengan upah minimum. Dalam hal tidak bisa memberikan upah minimum, harus membuktikan dan beritikad baik. Penentuan upah minimum telah diatur dalam PP Pengupahan, dimana setiap tahunnya terdapat peningkatan yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Dari tahun ke tahun, penambahan upah selalu beragam dilakukan oleh pengusaha karena berhubungan dengan sektor dan pendapatan pengusaha terkait. Upah layak selalu dikaitkan dengan data pendapatan, kebutuhan sosial, kesehatan, dan keluarga. (Gillan, 2017)

Setelah upah yang didapatkan telah mencapai upah minimum, maka pengusaha harus berunding dengan pekerja/buruh agar mendapatkan upah yang lebih. Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dibuat secara tertulis. Perusahaan yang memiliki serikat pekerja, membuat kesepakatan dengan pengusaha melalui Perjanjian Kerja Bersama. Tujuannya agar semua hal yang diatur didalamnya akan jelas dan para pekerja/buruh mendapatkan upah yang layak dan adil. Ketentuan mengatur tentang PKB diatur khusus pada bagian Perjanjian Kerja Bersama dalam UU Ketenagakerjaan.

Semua perjanjian kerja harus tertulis. Semua perjanjian yang hendak dilaksanakan haruslah memiliki kepastian, kepastian inilah dituangkan dalam bentuk tertulis. (Quinn, 2003) Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan merumuskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Syarat-syarat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis diatur pada Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Untuk perjanjian yang dibuat lisan, kekurangannya adalah pembuktian saat di PHI. PHI menggunakan hukum acara perdata, dimana bukti surat adalah alat bukti terkuat. Jadi jika terdapat perjanjian kerja yang bentuknya lisan, akan sulit untuk dibuktikan di PHI. Untuk menjamin adanya perlindungan hukum kepada pekerja/buruh maka sebaiknya semua perjanjian kerja berbentuk tertulis.

Pengusaha harus menghapus outsourcing yang berantai. Pihak-pihak yang boleh melakukan outsourcing wajib berbentuk Perseroan Terbatas, Koperasi, dan Yayasan. (Kunarti, 2009) Setelah banyaknya masalah yang berhubungan dengan outsourcing, maka pengusaha diminta untuk menghentikan *outsourcing* yang berantai. Outsourcing yang berantai dalam faktanya ada yakni terjadi pada pekerja rumahan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja rumahan tidak langsung berasal dari pengusaha pemberi kerja, melainkan dari orang-orang lain. Orang pertama mendapatkan pekerjaan, lalu meneruskan kepada orang kedua, ketiga, akhirnya baru sampai pada pekerja rumahan. Tidak adanya perjanjian kerja yang tertulis, hanya ada secara lisan.

Pengusaha memberikan upah yang disepakati dengan orang penerima bukan dengan pekerja rumahan secara langsung. Pekerja rumahan yang telah dibahas sebelumnya, dapat digolongkan sebagai outsourcing. Terdapat *dissenting opinion* pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 yakni Abdul Muktie Fadjar dan H.M. Laica Marzuki. Kedua hakim berpendapat bahwa “outsourcing yang tercantum dalam Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan *mendowngrading* mereka sekedar sebagai komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja.” Di Indonesia, upah pekerjaan rumahan sangat rendah karena ketidakjelasan perjanjian kerja.

Pekerja/buruh harus mendapatkan pelatihan kerja dan meningkatkan kemampuan kerja. Dengan meningkatkan kemampuan, maka upah akan bertambah. Hasil kerja pekerja/buruh akan meningkatkan income perusahaan. Kemampuan para pekerja/buruh berhubungan dengan fleksibilitas tenaga kerja (*labour flexibility*), dimana adanya fleksibilitas tenaga kerja dapat menjawab perkembangan pasar kerja saat ini. (Agusmidah, 2011)

Pekerja/buruh harus beralih kepada pengaturan alat produksi bukan sebagai alat produksi. Pengelola komputer dan mesin, bukan lagi pekerjaan tangan jika pengusaha telah memberlakukan sistem produksi mesin. Pasal 9 UU Ketenagakerjaan merumuskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tetapi, pada pasal ini tidak disebutkan siapa yang berwenang untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

Pemerintah harus mempersiapkan lapangan kerja, mengawasi pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, pengusaha, dan asosiasi pengusaha, serta menegakkan norma hukum bila terdapat pelanggaran hukum. Aktor yang terakhir dalam pembaruan hukum adalah pemerintah. Pemerintah harus siap dalam mempersiapkan, mengawasi, dan menegakkan semua aspek hukum di Indonesia dalam mewujudkan hukum ketenagakerjaan yang adil dan layak.

Kesemua pembaruan hukum dapat dituangkan dalam *Omnibus Law*, tetapi bisa juga tidak. Dengan sistem hukum Indonesia saat ini, *omnibus law* dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Esensi dari pembaruan hukum ketenagakerjaan adalah tercapainya kesejahteraan pekerja/buruh dan meningkatnya keuntungan pengusaha.

Pembaruan hukum ketenagakerjaan memiliki tantangan berat. Penelitian ini hanya sebagian kecil solusi dari banyaknya tantangan ketenagakerjaan di Indonesia. Apapun sistem hukum ketenagakerjaan saat ini dan masa depan haruslah mengakomodir kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha. Kemanusiaan adalah hal paling mulia dalam kehidupan bermasyarakat. Uang dan keuntungan hanyalah sarana untuk orang berbuat yang terbaik terhadap manusia lainnya.

Semoga dengan hadirnya penelitian ini, pengusaha dan pekerja/buruh di Indonesia dapat meningkatkan kualitas hidup dan memperbaiki segala kekurangan.

SIMPULAN

Pembaruan hukum harus segera dilakukan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pertama, Pengusaha harus memberikan upah yang layak kepada para pekerja/buruh. Kedua, Saat hendak melaksanakan suatu pekerjaan, wajib adanya perjanjian kerja yang tertulis. Dengan adanya perjanjian kerja yang jelas, maka pekerjaan jelas dan upah yang diberikan akan layak. Ketiga, Pemerintah memiliki kewajiban untuk mempersiapkan, mengawasi, dan menegakkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Terakhir, bahwa kemampuan setiap pekerja/buruh harus ditingkatkan, dengan demikian para pekerja/buruh memiliki posisi tawar dalam setiap sektor pekerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2011). *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Medan: PT SOFMEDIA
- Amiruddin & Zainal Asikin. (2014). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Budiarta, I Nyoman Putu. (2016). *Hukum Outsourcing*. Malang: Setara Press
- Duddington, John. (2003). *Employment Law*. Inggris: Pearson Education Limited
- Kent, Edward Allen. (1970). *Law and Philosophy*. New Jersey: PRENTICE-HALL
- Marzuki, Peter Mahmud. (2014). *Penelitian Hukum*. Jakarta: PRANADAMEDIA GROUP
- Quinn, Catherine Elliot & Frances. 2003. *Contract Law*. Harlow: Pearson Education Limited
- Rahardjo, Satjipto. (2006). *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Suhartini, Endeh, Ani Yumarni & Mulyadi. *Sistem Pembayaran Upah yang Layak terhadap Pekerja Untuk Menciptakan Keadilan*. dalam: Asri Wijayanti (Eds). (2019). *Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*. Surabaya: CV REVKA PRIMA MEDIA
- Wijayanti, Asri. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Budijanto, Oki Wahyu. (2017). *Upah Layak bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM*. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*. 17(3): 395-412
- Ford, Michele & Michael Gillan, (2017) *"In search of a living wage in Southeast Asia"*, *Employee Relations*, 39(6): 903-914

- Gradner, James A. (1961). *The Sociological Jurisprudence of Roscoe Pound* (Part I). *Villanova Law Review*: 15-19
- Kunarti, Siti. 2009. *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*. *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 9: 67-75
- Nalbandian, Elise. (2011). Sociological Jurisprudence: Roscoe Pound's Discussion on Legal Interests and Jural Postulates. *Mizan Law Review*. Vol. 5(1): 141-148
- Turnour, Matthew D. & McGregor-Lowndes, Myles. (2012). *Wrong way go back! Rediscovering the path for charity law reform*. *The University of New South Wales Law Journal*, 35(3): 810-845
- Yetniwati. 2017. *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*. *MIMBAR HUKUM*, 29(1): 82-95
- ILO MAMPU. (2015). *Pekerja Rumahan di Indonesia: Hasil dari Penelitian Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatera Utara, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten*.
- Liputan6.com. (2018). <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3686760/tuntut-ump-2019-lebih-tinggi-buruh-tangerang-akan-gelar-demo-pada-kamis-esok>

