

KAPITALISME DAN REGULASI KETENAGAKERJAAN; SEBUAH MANIFESTO BAGI PERJUANGAN KAUM BURUH

Abdul Munir

ABSTRACT

The employeement policy that included within the government regulation of employeement and the another point inside it, becoming a new basic issue about the labour themself. As well as the outsourcing methods being implemented, the works relationship between labours and the one who hired them, dominantly just ended up to discrimination and exploitation to the labour rights such as: overtime payment, standart fee, the lengthen of contract fee, welfare, also the forbid about going into such thing like independent comittee of labourship. That logical point as well going to becoming a fundamental reason for the labour repressive movement into the street, to claim their rights, and express their disagreement from the employeement policy that they claim as the reason about the abuse of their rights just like what has written before.

Keywords: Capitalism, Employeement Regulation, Labour and Labourhsip

ABSTRAK

Kebijakan ketenagakerjaan yang dirumuskan pemerintah melalui undang-undang ketenagakerjaan lengkap dengan undang-undang turunannya, ternyata menjadi permasalahan baru yang amat mendasar. Melalui praktek *outsourcing*, secara dominan hubungan kerja bermuara pada diskriminasi dan eksploitasi terhadap hak-hak dasar buruh oleh pengusaha, menyangkut : upah lembur, upah pokok, biaya perpanjangan kontrak, jamsostek serta larangan bergabung ke dalam serikat. Konsekuensi logis dari hal itu menjadi dasar bagi pergerakan buruh turun kejalan menolak berbagai hal dari kebijakan ketenagakerjaan yang dianggap sebagai cikal bakal mereduksi hak-hak dasar di atas.

Kata kunci: Kapitalisme, Regulasi Ketenagakerjaan, Buruh

PENDAHULUAN

Dalam setiap momen perayaan Hari Buruh, satu pemandangan yang sangat tampak adalah kerumunan dan pawai para buruh sambil mengumandangkan yel-yel dan tuntutan-tuntutan atas hak-hak mereka yang dianggap belum terpenuhi oleh pelaku usaha atau majikan tempat bekerja. Pemicu dari masalah itu acapkali dihubungkan dengan sistem hubungan kerja yang dikemas dalam konsep “kontrak” dan “*outsourcing*”. Resistensi para buruh atas mekanisme *outsourcing*, dapat diduga bahwa sistem tersebut sarat dengan masalah. Utamanya menyangkut tentang perlakuan hak-hak dasar buruh. Dalam hubungan kerja melalui *outsourcing*, dapat difahami bersama, bahwa hubungan kerja yang terjadi berada dalam hubungan tiga pihak. Buruh dengan perusahaan pengguna (pemberi kerja) hanya sebatas kerja (tidak langsung). Selanjutnya menyangkut hak-hak dasar buruh dari proses kerja tersebut berada pada perusahaan penyalur (*outsourcing*).

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat saat ini, memang ada kecenderungan dari pengusaha untuk berupaya melakukan efisiensi biaya produksi dalam kegiatan usahanya. Dalam operasional perusahaan, hampir seluruh hal yang berkaitan dengan biaya produksi (seperti harga bahan baku, pajak, listrik, dan telepon) itu berada di luar kekuasaan perusahaan karena tarifnya ditentukan oleh mekanisme pasar atau ditentukan oleh pemerintah, terkecuali komponen tenaga kerja, satu-satunya komponen yang dapat diintervensi atau dimainkan oleh pengusaha (Syamsuddin : 2004). Kondisi itulah kiranya mendorong pengusaha untuk lebih jauh dalam meminimalkan komponen biaya buruh (penggunaan sistem *outsourcing*) dengan asumsi tingkat upah yang diberikan relatif lebih rendah dari sekiranya menggunakan buruh tetap. Dan dalam keadaan lain, perusahaan seakan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan guna pelatihan para pekerja disamping juga terhindar dari kewajiban pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, lembur, dan lain-lain (Munir : 2013).

Dapat dilihat, akibat dari praktik *outsourcing* yang berlangsung selama ini, terjadi peralihan status buruh secara signifikan. Dari status tetap menjadi kontrak dan *outsourcing* sebagaimana data hasil riset yang dilakukan oleh Bank Dunia dan Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*) tahun 2012 menunjukkan jumlah pekerja atau buruh berstatus tetap hanya tinggal 25% dari 33 juta

buruh formal di Indonesia. (dalam : <http://hukumonline.com>. Diakses tanggal 29/5/2013). Disamping itu, dari hubungan kerja tiga pihak dalam praktik *outsourcing* tersebut, setidaknya telah membawa pergeseran terhadap beberapa komponen dalam hubungan industrial dimana kesemuanya bermuara pada pengurangan hak-hak dasar buruh;

Tabel 1.1 Kecenderungan Perubahan Komponen Hubungan Industrial

Komponen Hubungan Industrial	Fakta di lapangan
Status hubungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Buruh tetap yang masa kerjanya lama, ditawarkan pesangon dan direkrut lagi menjadi buruh kontrak atau <i>outsourcing</i>. - PHK massal, kemudian direkrut kembali dengan status kontrak dan <i>outsourcing</i>. - Perpanjangan masa kontrak berulang-ulang.
Besaran upah	<ul style="list-style-type: none"> - Upah maksimum sebesar UMK. - Upah berdasarkan target produksi. - Pemotongan upah oleh agen penyalur 10%.
Jam kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu kerja semakin panjang. - Kelebihan jam kerja tidak di hitung lembur. - Sering berubah sesuai kebutuhan perusahaan.
Jaminan sosial dan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak mendapatkan jaminan sosial dan penggantian biaya kesehatan. - Tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek
Keanggotaan dalam serikat buruh	<ul style="list-style-type: none"> - Ruang gerak berorganisasi relatif terbatas dibandingkan buruh tetap.

Sumber : Diadaptasi dari Tesis Munir (2013)

PEMBAHASAN

Dalam rangka menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara buruh dengan majikan, sebenarnya landasan filosofisnya sudah tertuang dalam Amandemen ke-empat Undang-Undang Dasar 1945 terutama Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan*”. Amanat Undang-Undang Dasar Pasal 27 ayat (2) ini jelas merupakan dimensi Hak Asasi yang diarahkan pada warga Negara Indonesia. Dengan begitu, pada dasarnya warga Negara Indonesia tidak cukup hanya memiliki pekerjaan saja, lebih jauh lagi, dengan pekerjaan itu harus mampu memberikan kesejahteraan bagi kehidupannya dan keluarganya. Konsekuensinya maka, Pemerintah harus menjamin tidak hanya menyediakan lapangan pekerjaan saja bagi masyarakatnya, akan tetapi juga membangun tatanan sistem ekonomi yang berimbang

mengawal antara kepentingan pelaku usaha dan kepentingan masyarakatnya.

Inkonsistensial Undang-Undang Ketenagakerjaan Mengatur Tentang Sistem *Outsourcing*

Meski dalam Pasal 66 Ayat 1 dijelaskan: “*Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja 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*”. Namun, ternyata redaksi bahasa Undang-Undang di atas tidaklah mencerminkan maksud yang jujur dan jelas. Dalam penjelasan bunyi Pasal 66 Ayat 1, yang dimaksud dengan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi “antara lain”: *cleaning service*), *catering*, *security*, jasa penunjang dipertambangan dan

perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh. Artinya diluar kegiatan itu, tetap menjadi kegiatan pokok perusahaan, apalagi jika berpengaruh langsung terhadap proses produksi.

Nah, petikan kata atau frasa “antara lain” untuk menyebutkan ke-5 jenis bidang kerja di atas, menyebabkan interprestasinya dapat dimaknai membebaskan semua bidang kerja untuk dapat di-*outsourced*-kan oleh perusahaan pengguna. Hal ini terlihat dari ungkapan Dirjen Disnakertrans yang menyatakan : *sulitnya menertibkan agar perusahaan tidak menyerahkan semua bidang kerja kepada perusahaan penyalur, dikarenakan perusahaan pengguna dapat menginterpretasikan Pasal 66 Ayat 1 terkait frasa “antara lain” hanya sebagai contoh. Artinya di luar ke-5 bidang kerja yang dibunyikan dapat di outsourced-kan. Selain juga keterbatasan jumlah personil pengawas di masing-masing daerah masih jauh dari cukup sehingga pengontrolan tidak bisa optimal.* (dalam : <http://hukumonline.com>. Diakses 28/5/2013).

Alhasil, kalimat atau frasa “antara lain” untuk menyebutkan ke-5 jenis bidang pekerjaan sebagaimana disebutkan di atas, tak lain hanyalah sebuah pertarungan kepentingan dimana sebenarnya memiliki kandungan makna tersembunyi yang di dalamnya terdapat unsur kepentingan. Disinilah konsep Hegemoni dari “Gramsci” menyangkut cara bekerjanya kaum kapitalis menjadi benar. Mengingat dominasi terjadi tidak lagi melalui dimensi material dari sarana ekonomi dan relasi produksi semata, melainkan pada kekuatan (*force*) lewat kepemimpinan intelektual, moral, hukum, politik serta institusi-institusi pemerintah, dalam mempermanenkan syahwat kapitalis (Eriyanto: 2008).

Kelemahan lain dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar buruh *outsourcing*, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak buruh *outsourcing* tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya. Sebagai contoh, dalam BAB XVI Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 mengaenai aturan sanksi pidana dan administrasi, tidak ada satu Pasalpun mengatur ketentuan sanksi pidana dan administrasi atas pelanggaran Pasal-Pasal menyangkut *outsourcing* (Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66). Pada titik ini, bila ditinjau dari perspektif kriminologi terkait upaya atau

program pengendalian sosial dalam bentuk regulasi, maka sama sekali tidak mencerminkan kehendak yang sungguh-sungguh dari Pemerintah agar bagaimana ketentuan dapat berlaku seimbang. Akibat ketidaklengkapan asas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan utamanya menyangkut sanksi, membuat kepastian hukum terhadap hak-hak buruh *outsourcing* menjadi rentan untuk dilanggar oleh pengusaha. Hukum ketenagakerjaan yang semestinya sebagai instrumen bagi Pemerintah dalam rangka menjadi “juri” menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan buruh, menjadi terdistorsi dan kehilangan hakikatnya dalam usaha menciptakan perubahan sosial yang berkeadilan.

Tidak Berfungsinya Peran Disnakertrans Sebagai Komponen Struktur Hukum Ketenagakerjaan Dalam Melakukan Pengawasan.

Salah satu komponen personel dalam struktur hukum ketenagakerjaan adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berfungsi mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan di lingkungan kerja perusahaan serta memberikan perlindungan hak bagi buruh. Pada posisi itu, maka pengawasan ketenagakerjaan menjadi unsur yang amat penting dalam usaha meniadakan atau memperkecil kemungkinan terjadinya pelanggaran-pelanggaran oleh pengusaha sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Sebagai sebuah sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pokok dan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan menurut Triyanto (2004) adalah : 1). Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. 2). Memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik. 3). Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, untuk ditindaklanjuti ke proses hukum.

Dengan demikian, Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan

menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP). Dalam konteks di atas, maka peran dari pengawas ketenakerjaan dalam rangka melakukan pencegahan terhadap perlakuan diskriminatif dan eksploitatif atas hak-hak buruh *outsourcing*, patut dipertanyakan. Sekiranya hanya dengan dalih katakanlah tidak adanya sanksi untuk perusahaan yang melakukan diskriminasi dan eksploitasi terhadap hak-hak buruh *outsourcing*. Atau alasan lain karena terbatasnya jumlah personil pengawas dan sebagainya, maka secara gamblang muncul sebuah pertanyaan yang mendasar, “*apakah akan dibiarkan dan dibenarkan bagi perusahaan yang jelas-jelas melakukan kejahatan terhadap hak dasar buruh ?*”. Alih-alih saja beralih atas subjektivitas hukum yang tidak memihak kepada buruh *outsourcing*, jumlah personil yang kurang memadai dan sebagainya, namun pada setting yang lain ada keengganan untuk melakukan upaya-upaya lain yang sebenarnya masih dapat dilakukan dalam rangka pencegahan. Pada titik ini memungkinkan sekali adanya konspirasi antara aparat Disnakertrans dengan pengusaha baik itu perusahaan pengguna maupun perusahaan penyalur, dalam hal tidak menjalankan fungsinya untuk melakukan tindakan tegas guna memuluskan apa yang menjadi kepentingan pengusaha. Maka sekali lagi perlu dipertanyakan, “*Apa fungsi mereka?, menjadi alat negara atau alat dari pihak bisnis?*”. Disinilah ambiguitas dari posisi peran birokrat yang selalu rentan dengan konflik kepentingan ketika berhadapan dengan kepentingan bisnis (Meliala:1993). Pertanyaan tegas seperti di atas tentunya memiliki dasar yang kuat, mengingat peran pemerintah melalui petugas di lingkungan Disnakertrans yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar buruh, menjadi tidak berarti sama sekali. Akibatnya tentu saja semakin terpermanenkannya apa yang menjadi orientasi dan prinsip ekonomi kaum “*utilitarian*”, yang menekankan bahwa satu-satunya tugas dari korporasi adalah menghasilkan profit (Prayoga : 2008).

Ketidakterpilihannya Negara Terhadap Buruh

Kegagalan pemerintah memproteksi kepentingan buruh melalui aturan ketenakerjaan seperti itu, mengacu pendapat Kramer dan Michalowski, dapat dikatakan bagian dari pola keberpihakan Negara terhadap pengusaha. Keberpihakan tersebut digambarkan oleh Kramer dan Michalowski sebagai *State Corporate Crime*. Hal itu karena adanya kontribusi Negara dalam memfasilitasi

Corporate (perusahaan) melalui regulasi yang memberikan ruang terjadi penyimpangan karena adanya kolusi langsung antara pelaku bisnis dan pemerintah dimana pengawasan dan sanksi tidak tegas diatur disana (Green dan Tony: 2004).

Dengan demikian, tidaklah diherankan jika kecenderungan yang merugikan pihak buruh seperti yang telah diurai pada latar belakang (pemotongan upah 10% dari ketentuan UMK, tidak mendapat jamsostek, bertambahnya jam kerja tidak dihitung lembur, tidak mendapatkan THR dan sebagainya), sebenarnya lebih mengarah pada pembiaran oleh Negara terhadap praktek eksploitasi besar-besaran yang dilakukan pengusaha terhadap buruh. Hal ini persis seperti yang pernah digambarkan Marx beberapa abad lalu, kapitalis hanya jaya dengan menghisap buruh yang hidup dan semakin panjang hidupnya, akan semakin banyak pula buruh yang dihisap atau di eksploitasi, melalui :

1. Memperpanjang jam kerja,
2. Mengurangi kebutuhan hidup buruh (tingkat upah),
3. Meningkatkan produktivitas buruh dengan diikuti kemajuan dibidang teknologi (menumpuk capital bagi kaum kapilis, maka tidak boleh tidak, musti melibatkan dukungan lembaga suprastruktur (politik, hukum, ekonomi, budaya) (Ramly & Muawiyah : 2007).

Relasi Yang Tidak Seimbang

Resistensi terhadap sistem kerja yang dianggap kurang adil, hanya dapat ditanggapi melalui aksi ntah dalam bentuk mogok kerja atau demonstrasi yang diorganisir oleh serikat buruh seperti sering terlihat saat para buruh memperingati hari buruh. Setidaknya itulah momen atau hari untuk dapat mengekspresikan keluhan-keluhan batin terhadap pemerintah atas perlakuan pengusaha/majikan dari berlakunya sistem *outsourcing*. Namun, aksi-aksi yang dilakukan tersebut pada dasarnya tidaklah mampu secara signifikan mempengaruhi perubahan kebijakan ketenagakerjaan yang ada. Bagaimanapun, Pemerintah tetap memprioritaskan pertimbangan dari para pelaku usaha. Dengan dalih perusahaan menarik modal investasi dan sebagainya, sudah membuat Pemerintah merasa takut akan munculnya masalah pengangguran. Logika seperti inilah terkadang cenderung membuat rutinitas tuntutan dan aksi demonstrasi menolak sistem *outsourcing* yang diorganisir secara massif oleh serikat buruh menjadi kurang ada artinya. Dalam hal lain, menyangkut perselisihan hubungan

kerja antara buruh dan majikan, utamanya menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dimungkinkan bagi kedua belah pihak (pengusaha dan buruh) menyelesaikannya melalui jalur hukum yang diakomodir dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Kondisi ini semakin mengkondisikan buruh berada pada titik yang semakin lemah dalam hal menuntut hak-haknya, mengingat keterbatasan kemampuan buruh dan serikat buruh untuk memahami hukum acara perdata yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum, dan tidak adanya biaya untuk menyewa jasa pengacara. Hal yang tak seimbang tentunya jika dibandingkan dengan pengusaha yang mempunyai sumber daya dan sumber biaya mumpuni untuk beracara atau beradu hukum di pengadilan.

KESIMPULAN

Memang terkesan tendensius mengatakan bahwa Negara terlalu berpihak kepada pengusaha dalam konteks praktek *outsourcing* di Indonesia. Akan tetapi jika dilihat dari produk kebijakan ketenagakerjaan yang ada, terkesan tidak memberikan proteksi perlindungan terhadap hak-hak dasar buruh sehingga praktek eksploitasi dan diskriminasi oleh pengusaha menjadi nyata meskipun melanggar ketentuan yang ada.

Bukan hanya amanat UUD 1945 yang dilanggar melainkan regulasi ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 sendiri juga banyak terlanggar utamanya menyangkut tentang perlakuan hak dasar buruh. Alhasil, baik regulasi ketenagakerjaan yang secara konprehensif telah mengakomodir segala macam konvensi ILO menyangkut tentang kebijakan perburuhan yang adil dan berimbang, ditambah pula dibentuknya perangkat struktur hukum seperti pengawas ketenagakerjaan yang bersifat independen, menjadi sebatas formalitas belaka sekedar mengisi kelengkapan administrasi Negara dalam bidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Eriyanto, 2008, *Analisis Wacana : Pengantar Analisis Teks Media*, (Cetakan ke 6), Yogyakarta, LKIS
- Green, Penny dan Tony Ward, 2004, *State Crime ; Governments, Violence and Corruption*, London, Pluto Press

Meliola, Adrianus. E, 1993, *Menyingkap Kejahatan Keraf Putih*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan

Prayogo, Dody, 2008, *Konflik Antara Korporasi Dengan Komunitas Lokal : Sebuah Kasus Empirik Pada Industri Geotermal Di Jawa Barat*, Fisip UI Press

Ritzer, G dan Goodman. D J, 2010, *Teori Sosiologi : Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mukthahir Teori Sosiologi Postmodern*, (Terjemahan Oleh : Nurhadi, Edisi ke 5), Bantul, Kreasi Wacana

Ramly, Andi dan Muawiyah, 2007, *Peta Pemikiran Karl Marx (Materialisme Dialektis Dan Materialisme Historis)*, Yogyakarta, LKiS

Syamsuddin, M. Syaufii, 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada

Triyanto, Djoko, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung, Mandar Maju

Hasil Penelitian:

Munir, Abdul, 2013, *Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Kasus; Buruh Outsourcing PT'X' yang dipekerjakan pada PT 'Y')*. (Tesis Kriminologi, Fisipol – UI)

Undang-Undang:

Undang-Undang Dasar 1945 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003

Artikel Online:

Anonimous.2010
(<http://hukumonline.com/2010/15/07/pe-nyataan-Dirjen-Disnakertrans-tentang-batasan-kerja- outsourcing/>. Diakses 28/5/2013)

Anonimous.2012
(<http://hukumonline.com/2012/08/09/tu-ntutan-buruh-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing/>. Diakses tanggal 29/5/2013)