

**PERUBAHAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
YANG BERPIHAK KEPADA PEKERJA
(THE CHANGES ON MANPOWER LAW WHICH IS IN FAVOUR TO
WORKERS)**

Ribka Tjiptaning*

(Naskah diterima 23/08/2011, disetujui 23/09/2011)

Abstrak

Tulisan ini membahas mengenai urgensi perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan persoalan yang dihadapi oleh pekerja, serta peran dan kesiapan Serikat Pekerja dalam menyiapkan dan membangun jaringan, dalam menaikkan posisi tawar di hadapan pengusaha dan pembuat kebijakan. Tulisan ini bertujuan menemukan benang merah antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang belum mampu menjawab persoalan ketenagakerjaan, dengan kondisi dan tuntutan Serikat Pekerja dalam memperjuangkan Undang-Undang yang berpihak kepada para pekerja. Pekerja dengan berbagai persoalan yang dihadapi menjadi pihak yang disubordinatkan, walau pada kenyataannya, pekerja memiliki posisi tawar tinggi karena berperan dan menentukan dalam proses produksi. Kesimpulan dari tulisan ini adalah, pertama, perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan harus dengan spirit melindungi pekerja. Kedua, posisi sosial-ekonomi pekerja saat ini belum cukup kuat untuk mengawal proses perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketiga, arah perubahan yang ideal adalah menyelaraskan kondisi objektif dan subjektif pekerja dengan arah keberpihakan dari para pengambil kebijakan.

Kata Kunci: undang-undang ketenagakerjaan, pekerja, perlindungan, perubahan

Abstract

This paper discusses about the urgency of the changes on Manpower Law based on issues faced by workers, also role and readiness of labor unions in preparing and developing a network, raising the bargaining power in the presence of entrepreneurs and policy makers. This paper aims to find a link between the Law Number 13 Year 2003 which have not been able to answer the labor problems, with the conditions and demands of labor unions in struggling for the law in favor to the workers. Workers with the various problems faced as a sub-ordinate party, though in fact, workers have a high bargaining power due to contribution and decision in the production process. The conclusion of this paper is, first, the changes on Manpower Law must have a spirit to protect workers. Second, the social-economic position of the workers currently is not strong enough to guard the process of Manpower Law changes. Third, the ideal direction of the changes is to harmonize the objective and subjective of workers condition

* Ketua Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

with the alignments of the decision makers.

Keywords: manpower law, workers, protection, changes

A. Pendahuluan

Masalah ketenagakerjaan yang selama ini terjadi dan membutuhkan perhatian para pengambil kebijakan, berporos pada hak-hak normatif dan hak berserikat pekerja. Pemenuhan hak normatif berupa upah, cuti, kesehatan, dan jaminan sosial, termasuk hak berserikat merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha/perusahaan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Namun, dalam prakteknya, banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan yang mengabaikan hak-hak pekerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakkonsistenan Pemerintah dalam menjalankan dan mengawasi pelaksanaan Undang-Undang (UU).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi salah satu produk legislasi pasca-Reformasi 98, yang memunculkan polemik bahkan penolakan di kalangan Serikat Pekerja (SP). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dianggap melemahkan posisi pekerja terhadap pengusaha. Seharusnya Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) menjadi dasar bagi pengusaha dan pekerja dalam menjalankan hubungan industrial yang tidak eksploitatif, di mana kedua pihak saling menghargai, mengakui, serta memenuhi hak dan kewajiban masing-masing.

Dalam tataran pragmatis, undang-undang merupakan produk politik yang memiliki keragaman kepentingan, yang tidak jarang disusun karena adanya permintaan dan desakan sekelompok masyarakat yang memiliki posisi tawar yang kuat secara ekonomi, dan sosial. Sementara dalam tataran ideal, penyusunan undang-undang dilakukan atas dasar nilai kemanusiaan yang memprasyaratkan adanya keadilan, kesetaraan, dan perlindungan terhadap setiap orang (baik warga negara maupun setiap orang yang berada dalam wilayah hukum).

Tulisan ini bertujuan menemukan titik singgung antara substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tidak mampu menjawab persoalan ketenagakerjaan, dan kebutuhan pekerja akan sebuah undang-undang ketenagakerjaan yang berpihak kepada pekerja. Dalam konteks ini, diharapkan diperoleh jawaban mengenai urgensi perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Ruang lingkup tulisan bertolak dari masalah yang dihadapi pekerja, seperti *outsourcing* dan pekerja kontrak, pesangon, mogok kerja, *union*

busting, dan PHI. Masalah tersebut menjadi dasar dari beberapa pertanyaan dalam tulisan ini. Pertama, bagaimana menyelaraskan kepentingan yang berbeda antara pekerja dengan pengusaha melalui perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? Kedua, apakah SP telah memiliki posisi tawar yang kuat dalam mengawal dan mempengaruhi proses revisi/perubahan tersebut? Ketiga, bagaimana arah perubahan yang ideal, serta prasyarat yang harus dipenuhi?

Penulisan ini berdasarkan data lapangan dan data pustaka yang dianalisa secara komprehensif, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dan saran bagi pihak-pihak terkait. Alur tulisan disederhanakan dengan membuat beberapa subjudul. Bagian pertama pendahuluan, bagian kedua mengenai fakta/peristiwa ekonomi-sosial yang terjadi dalam hubungan industrial, bagian ketiga mengenai relasi pekerja dengan pihak terkait, bagian keempat adalah analisa fakta, dan bagian akhir adalah kesimpulan dan saran.

B. Masalah Ketenagakerjaan

Dalam hubungan industrial yang berlangsung saat ini, pekerja menjadi pihak yang lemah/marginal. Besarnya peran pekerja dalam proses produksi tidak menyebabkan pekerja memiliki posisi tawar yang tinggi di hadapan pengusaha. Dalam prakteknya, ketika berhadapan dengan pengusaha/perusahaan, pekerja menjadi subordinat. Pada posisi ini, hak-hak pekerja mudah diabaikan oleh pengusaha. Kondisi ini merupakan fakta yang melingkupi hubungan industrial yang terjadi, di mana pekerja sebagai kelompok yang memiliki kekuatan dalam proses produksi, tidak memiliki posisi tawar di hadapan pengusaha.

Permasalahan utama yang sering dihadapi pekerja dalam hubungan industrial adalah *outsourcing* dan kerja kontrak, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, pesangon yang tidak dibayar, *union busting*, dan perselisihan hubungan industrial (PHI). *Outsourcing* sebagai bentuk perekrutan tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa, harus memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang diperbolehkan oleh undang-undang hanyalah untuk pekerjaan yang berhubungan tidak langsung dengan proses produksi.¹ Namun, dalam kenyataannya, penempatan tenaga kerja tersebut, digunakan untuk hal-hal yang terkait langsung dengan proses produksi.

¹ Lihat Pasal 66 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kondisi ini melemahkan posisi pekerja, karena perusahaan tempat mereka ditempatkan, tidak akan memberikan fasilitas/tunjangan serta kepastian masa kerja sebagaimana yang diperoleh oleh pekerja yang bukan tenaga *outsourcing*.

Demikian juga dengan pekerja kontrak, yang memiliki beberapa persoalan yang sama dengan pekerja *outsourcing*. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Akatiga, FSPMI, dan FES, diungkapkan bahwa:

“Praktek hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* cenderung eksploitatif karena dengan kewajiban pekerjaan yang sama, jam kerja yang sama dan di tempat yang sama dengan buruh tetap, buruh kontrak dan *outsourcing* memperoleh hak yang berbeda dan sebagian buruh harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk mempertahankan pekerjaannya.”²

Dengan demikian, praktek hubungan kerja telah menciptakan pengelompokan pekerja berdasarkan status hubungan kerja. Ada tiga kelompok pekerja yakni buruh tetap, buruh kontrak dan buruh *outsourcing*. Pengelompokan ini pada umumnya ditandai dengan perbedaan warna seragam yang dikenakan oleh ketiga kelompok buruh tersebut.³ Menurut Anwar Ma’ruf⁴, sistem *outsourcing* dan kerja kontrak diarahkan pada kebijakan upah murah sebagai pelaksanaan sistem pelaksanaan pasar tenaga kerja yang fleksibel.⁵

PHK sepihak adalah proses pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, dan tidak didahului dengan pemberitahuan dan alasan yang dapat diterima oleh pekerja. Dalam hal ini, perusahaan menjadi penentu berakhirnya masa kerja seseorang, walaupun belum mencapai batas waktu sesuai kontrak kerja. PHK sepihak dilakukan oleh pengusaha dengan alasan perusahaan jatuh pailit sehingga tidak sanggup membayar upah dan tunjangan hidup pekerja, maupun dengan alasan lain.

Perusahaan melakukan PHK dengan atau tanpa disepakati oleh pihak pekerja. Tindakan sepihak dari pengusaha, tentu saja tidak sesuai atau melanggar Pasal 61 dan 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

² Dikutip dari buku Diskriminasi dan Eksploitatif, Praktek Kerja Kontrak dan *Outsourcing* Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia; Akatiga-FSPMI-FES, 2010.

³ *Ibid.*

⁴ Koordinator Komite Solidaritas Nasional (KSN).

⁵ <http://hukumonline.com>, Senin, 14 Desember 2009.

Dalam pasal tersebut, secara jelas dinyatakan bahwa ada syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk mengakhiri masa kerja seseorang.

Uang pesangon yang tidak dibayar, menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi oleh pekerja yang di PHK. Bagi pekerja yang diPHK, uang pesangon adalah hak yang mesti dipenuhi oleh perusahaan. Pada banyak kasus, para pekerja harus berjuang dalam waktu yang panjang untuk mendapatkan hak-haknya.

Union busting (pembatasan hak berserikat) menjadi sumber perselisihan antara SP dengan pengusaha. Bagi pekerja, berserikat adalah hak yang melekat pada dirinya, sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu, diperlukan ruang bagi pekerja untuk menjalankan fungsi sosialnya sebagai warga negara. Di bawah ini dapat dicermati angka PHK yang bernuasa *union busting* yang terjadi di kalangan pekerja media massa:

“AJI Indonesia melaporkan banyak kasus PHK massal dan skorsing bernuansa *union busting* dialami sedikitnya 434 orang pekerja media pada kurun waktu tahun 2009- 2010 ini. Di antaranya PHK masal dan skorsing terhadap 200 orang pekerja stasiun teve Indosiar. Kemudian PHK masal terhadap 144 orang pekerja koran Berita Kota pasca diakuisisi Kelompok Kompas Gramedia (KKG), PHK masal terhadap 50 orang pekerja Suara Pembaruan dan grup media kelompok Lippo, serta PHK masal terhadap 40 orang pekerja stasiun teve ANTV.”⁶

Perselisihan hubungan industrial (PHI) antara pekerja dengan pengusaha memiliki latar belakang masalah yang beragam. PHK sepihak, pesangon yang tidak dibayar, *union busting* menjadi sebab munculnya perselisihan. Pihak terkait, yakni pekerja dan pengusaha, biasanya akan menyelesaikan perselisihan melalui forum bipatrit maupun tripatrit⁷. Namun, upaya penyelesaian ini tidak selalu berhasil. Bila pada tingkat bipatrit gagal, maka SP akan menempuh penyelesaian di tingkat tripatrit. Dan jika tidak juga dapat diselesaikan, maka salah satu pihak (terutama pekerja), akan membawa kasus ini ke tingkat pengadilan.

⁶ <http://mediaindependen.com/kabar-media/2010/07/30>.

⁷ Untuk dua konsep ini bisa dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 tentang Ketentuan Umum.

Namun, berdasarkan catatan dari LBH Makasar, “dengan diperkenalkannya pranata dan jenis perselisihan yang baru, UU (aturan) ini diindikasikan justru berpotensi mempersulit dan memperpanjang waktu penyelesaian sengketa bagi para pencari keadilan, baik dari sisi pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan asosiasi pengusaha.”⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa posisi marginal pekerja semakin dikuatkan dengan lemahnya peran Pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Indikasi dari lemahnya peran pemerintah, terlihat dari ketidak tegas sikap kepada pengusaha/perusahaan yang mengabaikan kewajiban terhadap pekerja.

C. Relasi dan Posisi Tawar Pekerja

Dalam konteks hubungan industrial, pekerja dan pengusaha menjadi pihak yang saling berkepentingan dan saling membutuhkan. Begitu juga dengan pemerintah dan parlemen, menjadi pihak yang memiliki hubungan strategis dengan pekerja. Di bawah ini akan dipaparkan mengenai relasi pekerja dengan pihak-pihak terkait.

C.1. Pekerja dengan Pengusaha

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri atau bukan milik sendiri. Dua pihak tersebut, memiliki posisi tawar, serta kadar ketergantungan satu sama lain.

Dalam konteks Indonesia, pekerja merepresentasikan kelompok ekonomi menengah ke bawah, sementara pengusaha merepresentasikan kelompok ekonomi menengah ke atas. Hubungan dua kelompok sosial-ekonomi yang berbeda ini membawa konsekuensi pada keseluruhan relasi yang rentan pada pengabaian hak-hak pekerja. Namun, dua

⁸ Dikutip dari tulisan berjudul “Sesat Pikir UU PPHI” yang dipublikasikan 23 Mei 2011 di <http://www.lbh-makassar>.

kelompok ini dipertemukan dalam satu garis kepentingan yang berbasis ekonomi.

Hubungan yang berbasis ekonomi antara pekerja dengan pengusaha adalah di saat pekerja membutuhkan gaji/upah/imbalan dengan memberikan jasa (keahlian, tenaga, dan pikiran) pada proses produksi suatu perusahaan, dan pengusaha membutuhkan jasa pekerja dalam menjalankan dan mengembangkan produksi perusahaan.

Ketersediaan tenaga kerja yang melebihi ketersediaan lapangan kerja, semestinya tidak menyebabkan pengusaha/perusahaan memposisikan pekerja sebagai pihak yang rentan dan mudah diganti/diPHK tanpa alasan yang jelas dan pasti. Pada dasarnya, pekerja maupun pengusaha memiliki kontribusi dalam perkembangan ekonomi makro maupun mikro.

C.2. Pekerja dengan Pemerintah dan Parlemen

Hubungan pekerja dengan Pemerintah maupun Parlemen merupakan hubungan antara pekerja sebagai warga negara/anggota masyarakat dengan institusi negara yang berfungsi sebagai pelayan. Sebagai pelayan rakyat, semestinya Pemerintah maupun Parlemen mendedikasikan program/kebijakan politiknya demi perlindungan dan kesejahteraan seluruh warga negara.

Pada saat pekerja mempunyai masalah dengan pengusaha, maka Pemerintah⁹ melalui forum tripartit mengupayakan jalan keluar atau penyelesaian yangimbang, yang dapat mengakomodir kepentingan pekerja dan pengusaha. Namun, bila tidak dapat dipertemukan atau diselesaikan, maka menjadi tanggung jawab Pemerintah untuk memberikan solusi yang memenuhi rasa keadilan terhadap pekerja. Dalam hal ini, Parlemen dapat menjadi mediator antara pihak-pihak terkait dengan menekankan keberpihakan kepada pekerja. Sebagai warga negara yang posisi ekonominya termasuk kelompok ekonomi menengah ke bawah, maka sudah seharusnya pekerja menjadi pihak yang diprioritaskan untuk dilindungi.

⁹ Pemerintah dalam hal ini direpresentasikan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI sebagai penanggung jawab Bidang Ketenagakerjaan.

D. Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan

D.1. Arah dan Dasar Perubahan

Perubahan yang dimaksud dalam tulisan ini adalah perubahan yang memberikan rasa keadilan bagi pekerja. Dengan demikian, yang dimaksud arah perubahan adalah arah yang lebih baik bagi hubungan industrial. Merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, harus dalam konteks peningkatan kesejahteraan dan perlindungan pekerja. Selama ini banyak perselisihan pekerja dengan pengusaha yang tidak dapat diselesaikan. Tentu saja keadaan ini tidak hanya merugikan pihak pekerja, melainkan juga perusahaan, karena perselisihan yang tidak diselesaikan dan menyebabkan terhambatnya proses produksi.

Secara keseluruhan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mampu menjawab kompleksitas masalah ketenagakerjaan. Untuk itu, dibutuhkan penyesuaian UUK dengan persoalan yang terjadi dalam hubungan industrial. Penyesuaian UUK ini harus dipahami secara filosofis, sosiologis, dan yuridis.

Dasar *filosofis*. Perlindungan terhadap pekerja merupakan amanat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), yaitu negara berkewajiban memberikan perlindungan kepada segenap bangsa Indonesia, termasuk memajukan kesejahteraan umum. Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 tersebut, ditegaskan kembali dalam Pancasila, Sila ke-2 “kemanusiaan yang adil dan beradab” dan Sila ke-5 “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Pekerja sebagai bagian dari warga negara, berhak untuk hidup layak dan sejahtera, mendapatkan jaminan kesehatan, dan rasa aman, serta kebebasan untuk berserikat. Untuk itu, Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, harus menjadi dasar dari penyusunan sebuah UUK yang lebih komprehensif.

Dasar *sosiologis*. Relasi pekerja dengan pengusaha merupakan relasi yang didasari atas kepentingan yang saling mengikat dan membutuhkan. Rencana perubahan undang-undang harus datang dari kebutuhan dan posisi ekonomi-politik pekerja. Dalam hal ini, pekerja perlu menyiapkan diri dalam menghadapi pengusaha/kelompok lain yang memiliki kepentingan ekonomi dalam merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dasar *yuridis*. Jaminan hukum terhadap pekerja telah diberikan oleh negara melalui beberapa peraturan/kebijakan yang terkait dengan

pengaturan maupun perlindungan pekerja. Namun dalam konteks ketenagakerjaan, masih dibutuhkan perangkat aturan yang memiliki roh pembelaan dan keberpihakan kepada pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih memiliki beberapa persoalan krusial yang harus diubah dan diperbaiki sesuai dengan kebutuhan pekerja.

D.2. Prasyarat Perubahan

Merevisi ataupun merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bukan semata dilakukan karena adanya keinginan dari Pemerintah dan/atau Parlemen, melainkan harus berdasarkan tuntutan atau keinginan dari kalangan pekerja sebagai kelompok yang dominan dan rentan dalam hubungan industrial. Bila perubahan dilakukan tanpa partisipasi aktif dari pekerja sejak awal, tidak ada jaminan bahwa muatan atau substansi undang-undang akan sesuai dengan harapan para pekerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh seorang pekerja:

“Bagi buruh, rencana revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini masih menjadi tanda tanya besar. Pengusaha dan Pemerintah jelas mempunyai kepentingan atas perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut. Di saat elit penguasa serakah mementingkan kepentingannya sendiri seperti saat ini, maka kelompok pengusaha akan mudah mentransformasikan kepentingan dalam revisi tersebut.”¹⁰

Oleh karena itu, untuk menghindari ketidakpercayaan dari kalangan pekerja, maka pelibatan pekerja secara aktif dalam tahapan penyusunan dan pembahasan mutlak dilakukan. Dalam konteks ini, apa yang dikatakan oleh Samuel Huntington tentang harus adanya partisipasi politik dari setiap warga negara menjadi tepat. Sama halnya dengan warga negara pada umumnya, pekerja memiliki hak untuk menentukan arah kebijakan terutama yang terkait dengan kehidupannya.

Untuk itu, dibutuhkan prasyarat tertentu yang harus dipenuhi oleh pengambil kebijakan dan kalangan pekerja. Pemerintah dan DPR RI harus lebih mengakomodir dan memperhatikan kepentingan pekerja, dan sebaliknya, pekerja/SP juga harus lebih intensif melakukan pendekatan kepada pengambil kebijakan.

¹⁰ Diambil dari tulisan pribadi seorang mantan buruh di <http://mantanburuh.wordpress.com/2010/12/28/refleksi-nasib-buruh-2010>.

Substansi dari perubahan adalah adanya jaminan perlindungan bagi pekerja. Untuk itu, pekerja melalui SP perlu menyiapkan beberapa hal mendasar guna memperjuangkan perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan, di antaranya melakukan penguatan diri/konsolidasi, menyiapkan substansi undang-undang yang harus diperjuangkan, serta melobi atau memperluas jaringan.

E. Kesimpulan dan Saran

E.1. Kesimpulan

Pertama, perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan harus dengan spirit melindungi pekerja. Sehingga pada saat pekerja mengalami perselisihan dengan pengusaha, baik akibat praktek *outsourcing* dan pekerja kontrak, PHK sepihak, tidak dibayarnya pesangon, dan *union busting*, maupun proses PHI yang tidak berkeadilan, pekerja telah memiliki landasan yang kuat untuk memperjuangkan hak-haknya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pekerja maupun pengusaha mempunyai dasar hukum yang sama dalam menjalankan hubungan industrial yang berkeadilan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa basis dari rencana perubahan adalah karena masalah yang dihadapi pekerja.

Kedua, posisi sosial-ekonomi pekerja saat ini belum cukup kuat untuk mengawal proses perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga kecil kemungkinan bagi SP untuk dapat mengawal dan mempengaruhi seluruh proses pembahasan. Jika perubahan dilakukan dalam waktu dekat, dapat diperkirakan bahwa spirit keberpihakan kepada pekerja tidak dapat diimplementasikan secara maksimal dalam undang-undang.

Ketiga, arah perubahan yang ideal adalah menyeimbangkan kondisi objektif pekerja (permasalahan dan tuntutan) dengan kondisi subjektif pekerja (kekuatan SP dan keberadaan jaringan), termasuk arah keberpihakan dari para pengambil kebijakan. Revisi/perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dilakukan dengan terlebih dahulu memenuhi beberapa prasyarat seperti penguatan jaringan/komunikasi antarpihak dan mempersiapkan rancangan (substansi) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru. Prasyarat ini (terutama) perlu dilakukan oleh SP-SP.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa rencana revisi/perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi urgen bila dimunculkan dan

diperjuangkan oleh seluruh pekerja melalui SP (federasi maupun konfederasi pekerja).

E.2. Saran

Untuk SP: melakukan konsolidasi/penguatan pekerja, perluasan jaringan, penguatan komunikasi dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini pengusaha, Pemerintah, Parlemen, media massa, dan masyarakat pada umumnya. SP harus mulai menyiapkan rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan versi pekerja yang dapat dijadikan konsep alternatif/pendukung yang diwacanakan dan disampaikan ke pihak-pihak terkait.

Untuk Pengusaha: menjalankan hubungan industrial yang saling mendukung antara pengusaha dengan pekerja. Karena basis hubungan yang terbangun adalah ekonomi. Bila hak-hak pekerja dipenuhi, maka proses produksi dapat berjalan lancar. Dalam hal ini, pekerja harus diposisikan sebagai kelompok yang berkontribusi besar pada perkembangan perusahaan.

Untuk Pemerintah/Parlemen: rencana revisi/perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan harus berasal dari pihak-pihak terkait, terutama dari kalangan pekerja, sehingga terjadi sinergisitas antara proses politik yang terjadi, dengan kebutuhan pekerja. Untuk itu, sebelum rencana perubahan dilakukan, harus dilakukan sosialisasi ke berbagai Serikat Pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, kebijakan yang dijalankan akan bersifat menyeluruh dan mendapat sokongan dari masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Indrasari, Rina, dan Suhadmadi, *Diskriminasi dan Eksploitatif, Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*; Akatiga-FSPMI-FES, 2010.
- Ritzer, George, dan Goodman, Duoglass J. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Sukarno, *Pidato Bung Karno, Lahirnya Pancasila*, Jakarta, DPP PDI Perjuangan, 2006

Sanderson, K. Stephen. *Makro Sosiologi, sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*. Jakarta: Radjagrafindo, 2003.

Peraturan Perundang-undangan:

Lab. Pusat Data Hukum Fak. Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta, Andi, 2006.

Redaksi Kawan Pustaka, *UUD 45 dan Perubahannya, Susunan Kabinet RI Lengkap (1945-2014)*, Jakarta, Kawan Pustaka, 2004.

Situs Internet:

<http://www.depnakertrans.go.id/>

<http://mediaindependen.com>

<http://www.lbh-makassar>.

<http://hukumonline.com>

<http://mantanburuh.wordpress.com>

