

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PENGGUNAAN TENAGA KERJA DARI PERUSAHAAN PENYEDIA JASA DI REKTORAT UNIVERSITAS MULAWARMAN

Haidir Azwad¹, Muh. Jamal², Nur Hasanah³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat Implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Rektorat Universitas Mulawarman, Kota Samarinda. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2013). Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa penggunaan Tenaga Kerjadari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman sudah berjalan cukup baik dengan menyesuaikan aturan yang tertera dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun ada beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya seperti perusahaan kurang menegaskan tugas dan fungsi pekerja dari perusahaan penyedia jasa sehingga dalam pelaksanaannya beberapa kali tidak tepat sasaran dalam bekerja. Selain itu anggaran yang tersedia untuk pekerja melalui perusahaan penyedia jasa beberapa kali terlambat sehingga perusahaan penyedia jasa mesti menanggung terlebih dahulu upah para pekerja sesuai dengan waktu upah tersebut ditentukan.

Kata Kunci: *Implementasi, pekerja, perusahaan, penyedia, jasa.*

Pendahuluan

Selain perusahaan swasta, perusahaan BUMN-pun tak luput dari persoalan mengenai Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa. Hubungan kerja yang tidak

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: haidirazwad1234@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

mengikat ini cenderung malah terus mengeksploitasi hak-hak pekerjaanya secara masif. Kepastian kelangsungan kerja yang kerap dikebiri, kontrak kerja yang terus berulang-ulang dengan jangka waktu yang pendek, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja tidak diprioritaskan hingga upah dan jam kerja yang timpang. Belum lagi soal adanya diskriminasi. Pemberian fasilitas kesehatan, dan uang jasa bonus yang berbeda misalnya. Efeknya, PHK pun seringkali dan mudah terjadi, baik secara sepihak ataupun “dikondisikan”. Pada tahun 2013, korban PHK serta pelanggaran hukum Ketenagakerjaan lainnya terdata oleh Geber BUMN, mencapai ribuan orang.

Dari keseluruhan BUMN yang dicermati oleh Geber BUMN, para korban berasal dari puluhan perusahaan BUMN seperti PLN, Krakatau Steel, Pertamina, Telkom, PGN, Jasa Marga, Pelindo 2 dan 3, Perum PPD, Indofarma, Garuda Indonesia, Pupuk Kaltim, BPJS Ketenagakerjaan, Petro Kimia, Bank Mandiri, BRI, BNI, POS Indonesia, Sucofindo, dan KAI. Data Geber BUMN ini masih bisa berubah, sejalan dengan banyaknya aduan buruh dari Perusahaan Penyedia Jasa yang masuk. Ribuan korban yang terdata bukanlah hal yang main-main. Korban dari Perum PPD sejumlah 60 orang, Awak Mobil Tangki PERTAMINA di 10 Depot mencapai 1.095 orang, PELINDO 2 Jakarta mencapai ± 150 orang, PELINDO 3 Surabaya mencapai ± 23 orang, PERTAMINA Blok Cepu Jawa Tengah mencapai ± 20 orang, dan masih banyak aduan yang datang dari buruh di Perusahaan BUMN lainnya.

Disisi lain, Penggunaan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa tidak hanya digunakan oleh perusahaan saja, tetapi juga lembaga dan instansi pendidikan juga. Hampir keseluruhan Universitas di Indonesia yang negeri maupun swasta sudah menggunakan tenaga Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa untuk menangani kegiatan sehari-hari mereka yang bersifat tidak utama. Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa diharuskan mematuhi *standar operational procedure* (SOP) dalam menyelesaikan tugas-tugas di mana terdapat alat-alat penunjang keamanan dan keselamatan kerja yang wajib digunakan. Dalam mekanisme penggunaan Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan perusahaan, karna sama sama menggunakan perantara perusahaan penyedia jasa. Selain itu, di dalam Undang undang No 13 Tahun 2003 juga menjelaskan bagaimana bentuk kerja sama yang dilakukan salah satunya diantara kedua pihak mesti memiliki dasar hukum yang jelas dan legal agar kedepannya pekerja tidak mendapatkan masalah apapun.

Di Kalimantan Timur sendiri, selain memiliki banyak perusahaan industri, juga memiliki berbagai instansi pemerintahan dan pendidikan yang membutuhkan tenaga kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa. Tidak terkecuali di Universitas yang ada di Kalimantan Timur, khususnya di Universitas Mulawarman, hampir keseluruhan fakultas yang berada di wilayah Universitas Mulawarman menggunakan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa termasuk di Rektorat Universitas Mulawarman. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa Rektorat Universitas Mulawarman bekerja sama dengan PT. TIGA

MITRA BAROKAH selaku perusahaan penyedia jasa. Berikut rincian data jenis pekerjaan dan jumlah pekerja Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman.

**Rincian Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Lingkungan
Rektorat Universitas Mulawarman**

No	Uraian	Kuantitas	
1	Supervisor	1	org
2	Pelaksana Kebersihan Gedung Dalam	18	org
3	Pelaksana Kebersihan Taman dan Jalan Lingkungan	6	org
	Total	25	org

Sumber: PT. TIGA MITRA BAROKAH

Dari data yang telah dipaparkan di atas, ada beberapa kasus yang sama pula terjadi di Universitas Mulawarman. Misalnya di fakultas ekonomi, masih sering terjadi keterlambatan upah kepada Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa tidak secara keseluruhan mendapatkan jaminan kesehatan. Sedangkan di Rektorat Universitas Mulawarman, Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa sering mengerjakan pekerjaan yang tidak menjadi tugas dan fungsi yang semestinya sehingga itu terkadang menghambat pekerjaannya yang telah di tentukan oleh perusahaan penyedia jasa. Hal tersebut berdampak pula pada waktu kerja yang berlebih pada Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pengguna jasa dalam hal ini Rektorat Universitas Mulawarman.

Dari beberapa hal yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian skripsi ini ingin mengulas terkait “Implementasi Undang undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman”.

Kerangka Dasar Teori

Kebijakan Publik

Lasswell menggerakkan dan mendorong agar para analis kebijakan menjadi kreatif dalam mengidentifikasi masalah-masalah kebijakan. Analis kebijakan harus menunjukkan rasionalitas dan kreatifitas dalam menciptakan alternatif-alternatif kebijakan. Dengan demikian analisis kebijakan harus memiliki banyak metode dan senjata untuk menciptakan kebijakan-kebijakan sebagai solusi masalah publik. Karena itulah Lasswell, ilmu kebijakan adalah harus konteksstual, multi metode dan berorientasi pada masalah (Lasswell, 1970-, 2006).

Winarno (2012: 19) menjelaskan, secara umum istilah “kebijakan” atau “policy” digunakan untuk menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun suatu lembaga pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Namun saat ini, istilah “kebijakan” bukan hanya merujuk kepada perilaku atau tindakan dari aktor pemerintah semata, akan tetapi dapat digunakan dalam kaitannya dengan keputusan-keputusan yang dibuat oleh pemerintah, baik berupa program maupun peraturan.

Carl J Federick sebagaimana dikutip Leo Agustino (2008:07) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena sebagaimana kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah. Solichin Abdul Wahab mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Solichin Abdul Wahab (2008:40) memberikan beberapa pedoman sebagai berikut : 1. Kebijakan harus dibedakan dari keputusan ; 2. Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi ; 3. Kebijakan mencakup perilaku dan harapan-harapan ; 4. Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan ; 5. Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan di capai ; 6. Setiap kebijakan memiliki tujuan dan sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit ; 7. Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu ; 8. Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan intra organisasi ; 9. Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga lembaga pemerintah ; 10. Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subjektif.

Implementasi Kebijakan

Model implementasi kebijakan yang berspektif *top down* yang dikembangkan oleh George C. Edwards III (dalam Agustino, 2008 : 149-154) menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Dalam pendekatan teori ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan implemetasi suatu kebijakan, yaitu : 1. Komunikasi; 2. Sumberdaya; 3. Disposisi; dan 4. Struktur birokrasi. Sedangkan menurut Donald P.Warwick, dalam tahap implementasi program terdapat dua kategori faktor yang bekerja mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan, yaitu: faktor pendorong (*facilitating condition*) dan faktor penghambat (*impeding condition*) (Wahab, 1997: 67).

Jasa

Ada beberapa definisi jasa yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Diantaranya ialah menurut Philip Kotler dalam Supranto (2001, p227) yang mendefinisikan jasa sebagai berikut: “Jasa ialah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan

apapun. Produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa jasa merupakan suatu kegiatan yang tidak berwujud dan cepat hilang serta tidak dapat dimiliki. Secara umum jasa adalah setiap tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain dimana produk yang di tawarkan bisa berupa produk fisik maupun tidak dimana jika produk itu berupa produk fisik yang didalam tahapannya akan melalui beberapa perubahan sehingga nantinya akan memuaskan keinginan konsumen/ pelanggan tersebut.

Pekerja/Tenaga Kerja

Pekerja/Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Pengertian Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa (Alih Daya)

Menurut definisi Maurice Greaver, Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa (Ahli Daya) dalam Iftida Yasar (2012;07) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Adapun tenaga kerja alih daya atau Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 64,65, dan 66 ialah tenaga kerja yang dikontrak atau didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan khusus yang menyediakan jasa tenaga kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa. Namun pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa tidak berupa kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, melainkan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Sampai saat ini bukan hanya perusahaan industri saja yang menggunakan pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Indonesia, tetapi segala instansi pemerintah dan instansi pendidikan pun juga ikut serta menggunakan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa ini.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa adalah bentuk perjanjian atau kerjasama antara perusahaan pemberi jasa dengan pekerja melalui perantara perusahaan penyedia jasa untuk mengisi pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis yang dilakukan penulis, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang diambil dan sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian yang dianggap tepat adalah deskriptif dengan menggunakan analisis kualitatif, karena obyek dari penelitian ini merupakan suatu fenomena atau kenyataan sosial.

Adapun fokus penelitian yang diambil dari Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman :

1. Implementasi Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman, indikatornya:
 - a. Menjalankan kebijakan pemerintah terkait penggunaan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa
 - b. Melaksanakan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pihak Rektorat Universitas Mulawarman
 - c. Memberikan informasi terkait jenis pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksudkan dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
 - d. Pengawasan waktu kerja dan upah Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman
2. Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman,

Hasil Penelitian

Menjalankan Kebijakan Pemerintah Terkait Penggunaan Jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa

Pelaksanaan kebijakan terkait penggunaan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa telah sesuai dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 64 dan 65 yang berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis” dan untuk persyaratan dalam mengikuti lelang pekerjaan, perusahaan harus memiliki berbagai persyaratan seperti memiliki banda hukum yang jelas, anggaran dasar, SIUP (Surat Izin Usaa Perdagangan) serta Wajib lapor Ketenagakerjaan yang masih berlaku. Kesemua hal tersebut juga telah tertera dalam Kepmen .101/MEN/X/2004 sebagai acuan untuk perusahaan dalam menjalankan kebijakan mengenai penggunaan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa.

Dari hasil penelitian dan wawancara, penulis juga mendapatkan dalam proses pelaksanaan kebijakan pemerintah terkait penggunaan jasa pekerja dari

perusahaan penyedia jasa beracuan pada Undang-undang ketenagakerjaan pasal pasal 64 dimana “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Dalam hal ini Rektorat Universitas Mulawarman selaku pihak pemberi pekerjaan memberikan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan penyedia jasa melalui mekanisme pelelangan secara online atau internet atau melalui Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE). Dalam Peraturan Presiden (PP) Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang tercantum dalam pasal 6 tentang prinsip-prinsip pengadaan barang dan jasa antara lain:

1. Efisien
2. Efektif
3. Terbuka dan Bersaing
4. Transparan
5. Adil/ Tidak Diskriminatif
6. Akuntabel

Kemudian penulis melihat dalam proses pelelangan pekerjaan oleh pihak Rektorat Universitas Mulawarman dilaksanakan mengikuti prinsip pengadaan barang/jasa yang tertera dalam Perpres No 16 Tahun 2018 dan karena dilaksanakan secara terbuka dan transparan, maka dari seluruh perusahaan penyedia jasa berhak untuk mengikuti lelang pekerjaan yang diberikan oleh pihak Rektorat Universitas Mulawarman. Selanjutnya mengenai perusahaan yang berhak mengikuti dan memenangkan lelang pekerjaan tersebut, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pada pasal 65 ayat 3 menjelaskan bahwa perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa yang mengikuti pemborongan mesti berbadan hukum. Lebih detail dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Kepmentrans) No 101/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa/Buruh pada pasal 1 dan 2 menegaskan bahwa perusahaan penyedia jasa/buruh mesti memiliki badan hukum yang jelas dan memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa berada. Dalam proses pelelangan yang dilaksanakan oleh pihak Rektorat Universitas Mulawarman, penulis mendapatkan bahwa perusahaan penyedia jasa yang mengikuti dan memenangkan lelang pekerjaan tersebut dalam hal ini ialah PT. Tiga Mitra Barokah. Perusahaan tersebut secara administrasi dapat melampirkan syarat-syarat selaku penyedia jasa yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan maupun Kepmen No 101 Tahun 2004.

Dalam pemenuhan syarat-syarat selaku perusahaan penyedia jasa, PT. Tiga Mitra Barokah melampirkan Surat Badan Hukum Perusahaan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Samarinda, Surat Izin Usaha Perdagangan, Surat Pendaftaran selaku perusahaan penyedia jasa, dan telah terdaftar di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Dari proses yang dilalui oleh perusahaan PT. Tiga Mitra Barokah selaku perusahaan penyedia jasa dengan Rektorat Universitas Mulawarman selaku pihak pemberi pekerjaan agar dapat menjalankan kebijakan penggunaan jasa pekerja dari perusahaan penyedia jasa tidak terlepas dari faktor komunikasi yang terjalin antar kedua belah pihak. Sebagaimana menurut pendapat George C. Edwards III (dalam Agustino, 2008 : 149-154) menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Dalam pendekatan teori ini, komunikasi menjadi salah-satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan implelementasi suatu kebijakan, yaitu: 1. Komunikasi; 2. Sumberdaya; 3. Disposisi; dan 4. Struktur birokrasi.

Dalam variabel komunikasi menurut Goerge C. Edward III (dalam Agustino, 2008 : 150) Komunikasi, menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan impelementasi harus ditansmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Komunikasi yang dibangun antara pihak PT. Tiga Mitra Barokah selaku perusahaan penyedia jasa dengan pihak Rektorat Universitas Mulawarman selaku pemberi pekerjaan dalam pelaksanaan penggunaan pekerja melalui proses pemborongan atau pelelangan secara online hingga persyaratan perusahaan penyedia jasa sebagai pihak ketiga dalam penggunaan pekerja di Rektorat Universitas Mulawarman. Dengan komunikasi yang baik dan tepat alhasil dalam proses pelaksanaannya-pun berjalan lancar dan tepat serta tidak menemui kendala apapun.

Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Penyedia Jasa Dengan Rektorat Selaku Pihak Yang Memberi Pekerjaan

Dalam proses perjanjian kerja pihak Rektorat selaku pihak yang memberi pekerjaan melaksanakan perjanjian kerja sesuai dengan jadwal tutup buku setiap tahunnya setelah itu akan kembali melanjutkan pelelangan sesuai dengan mekanisme sebelumnya. Namun pihak Rektorat juga menuturkan apabila pihak perusahaan memberikan kinerja yang baik atau memuaskan maka akan dapat diperpanjang kembali kontrak kerja tanpa mengikuti kembali pelelangan atau pemborongan di tahun berikutnya.

Kesesuaian kontrak kerja yang disampaikan oleh beberapa responden, penulis melihat bahwa dalam melaksanakan perjanjian kerja yang dilakukan oleh semua pihak yang terkait sudah sesuai dengan isian dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya kontrak pekerja berlangsung selama setahun karena disesuaikan dengan kontrak antara perusahaan PT. TMB selaku perusahaan penyedia jasa dengan pihak pemberi jasa Rektorat Unmul. Hal tersebut sesuai dengan bunyi Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 59 yang

membahas mengenai mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dari hasil penelitian dan wawancara diatas, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja merupakan tahapan yang menentukan berjalannya kebijakan terkait penggunaan pekerja dari perusahaan penyedia jasa. Dalam berjalannya perjanjian kerja antara pihak Rektorat Universitas dengan PT. Tiga Mitra Barokah tidak terlepas proses komunikasi yang baik yang terjalin antar kedua belah pihak, sebagaimana yang disampaikan George C. Edwards III (dalam Agustino, 2008 : 149-154) menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Dalam Variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan menurut Goerge C. Edwards III (dalam Agustino, 2008 : 150) adalah komunikasi. Komunikasi, menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implemementasi harus ditansmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Komunikasi (atau pentransmision informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat.

Dalam proses tranmisi atau penyaluran komunikasi yang terjalin antara pihak Rektorat dengan PT. Tiga Mitra Barokah berupa perjanjian kerja berjalan dengan baik dan benar. Selanjutnya terkait kejelasan perjanjian kerja telah dipaparkan diatas dari keduabelah pihak bahwa perjanjian kerja yang terjalin antara pihak Rektorat dengan PT. Tiga Mitra Barokah terkait penggunaan pekerja meliputi beberapa aspek diantaranya kontrak kerja dan hak serta tupoksi pekerja pada saat bekerja di Rektorat Universitas Mulawarman. Berikutnya mengenai konsistensi, dimana pihak Rektorat melalui perjanjian kerja dengan pihak PT. Tiga Mitra Barokah telah menyepakati kewajiban para pekerja agar menyesuaikan dengan jenis pekerjaan yang telah dilelangkan atau diborongkan oleh pihak Rektorat Universitas Mulawarman.

Kemudian dalam pelaksanaan perekrutan pekerja dari perusahaan penyedia jasa beserta perjanjian kerjanya berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya serta melaksanakannya sesuai dengan aturan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Memberikan Informasi Terkait Jenis Pekerjaan Penunjang Sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Terkait jenis pekerjaan penunjang yang menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa ialah petugas kebersihan. Di Rektorat Universitas Mulawarman tidak secara menyeluruh pekerjaan penunjang menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa karena pekerjaan yang lain seperti satpam dan driver langsung dibawah naungan Rektorat Universitas Mulawarman. Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan juga memberikan hak sepenuhnya kepada perusahaan pemberi pekerjaan untuk menentukan pekerjaan yang ingin diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa dengan syarat yang telah dipaparkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Di Rektorat Universitas Mulawarman memilih *Cleaning service* (Petugas Kebersihan) sebagai pekerjaan yang diserahkan kepada PT Tiga Mitra Barokah selaku perusahaan penyedia jasa melalui mekanisme pemborongan karena mengikuti kebutuhan maupun penyediaan anggaran setiap tahunnya. Lebih lanjut terkait informasi pekerjaan penunjang yang menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa ini sesuai dengan teori implementasi yang dipaparkan oleh George C.Edwards III (dalam Agustino, 2008 :151-152) yang menjadi salah satu indikator sumber daya yang mendukung berjalannya implementasi kebijakan yaitu informasi. Informasi yang dimaksud ialah dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan saat mereka diberi perintah. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementer harus mengetahui apakah orang yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum. Rektorat selaku pihak yang memberi pekerjaan telah memberikan informasi terkait pekerjaan penunjang yang menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa. Dalam hal pekerjaan, pihak Rektorat telah memberikan wewenang kepada PT. Tiga Mitra Barokah selaku perusahaan penyedia jasa untuk menyalurkan pekerjajanya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan dan menyesuaikan dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Dari ketentuan tersebut, penulis juga menyimpulkan bahwa jenis pekerjaan penunjang yang disediakan oleh pihak Rektorat Universitas Mulawarman berdasarkan atas ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan. Pekerjaan *cleaning service* yang telah dilelang oleh pihak Rektorat merupakan jenis pekerjaan Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa yang disediakan tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama selain itu sangat tidak menghambat kegiatan utama yang berlangsung di Rektorat Universitas Mulawarman. Sesuai dengan hal tersebut, PT. TMB selaku perusahaan penyedia jasa selaku pemenang tender telah menyediakan pekerja sesuai dengan isian tander yang diinginkan pihak Rektorat Universitas Mulawarman.

Waktu kerja dan Upah Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman

Penentuan waktu kerja bagi para Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman tetap menyesuaikan jam kerja akademik, selain karena memang dalam Undang- undang Ketenagakerjaan pada pasal 77 memberikan standar jam kerja bagi pekerja juga memberikan pemahaman kepada pekerja agar lebih bertanggung jawab dan menekankan sikap kedisiplinan kepada para pekerja. Selain itu karena Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman lebih banyak bergerak di bidang kebersihan maka penuturan bapak Kasno dalam penentuan waktu kerja tidak dilakukan secara paksa pada saat pekerja datang lebih awal karena telah disepakati bersama dengan pekerja. Hal tersebut bertujuan agar pekerjaan yang dilakukan berjalan secara maksimal.

Kemudian dalam proses penentuan upah bagi para pekerja dari perusahaan PT Tiga Mitra Barokah selaku Perusahaan penyedia jasa di Rektorat Universitas Mulawarman menyesuaikan dengan Upah Minimum Kota Samarinda. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat 1 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Lanjut pada pasal 88 ayat 4 bahwa “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. PT Tiga Mitra Barokah dalam hal menentukan nominal upah pekerja di Rektorat Universitas Mulawarman selalu menyesuaikan dengan Upah Minimum Kota Samarinda yang saat ini berkisar Rp. 2.900.000,- yang telah diresmikan ole Dewan Pengupahan Kota Samarinda. Begitu pula yang berlangsung pada Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa yang bekerja di Rektorat Universitas Mulawarman.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman

Faktor pendukung dalam Implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman yaitu : Kebijakan mengenai penggunaan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa dilaksanakan sesuai aturan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kontrak kerja yang jelas, Komunikasi antar pihak Rektorat dengan PT. TMB dalam hal mengawasi kinerja para Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa, Pemenuhan hak dan kewajiban para Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa

Faktor Penghambat dalam Implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman yaitu : Nilai kontrak yang setiap tahunnya berubah-ubah, Tidak seluruh pegawai Rektorat Universitas

Mulawarman mengetahui tugas dan fungsi (Tupoksi) Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa, Anggaran yang beberapa kali lambat turun kepada perusahaan sehingga berimbas kepada terlambatnya penerimaan upah pada pekerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Secara keseluruhan Implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman dapat dikatakan sudah berjalan cukup maksimal atau cukup baik. Hal ini dikarenakan selama penelitian ini berlangsung dengan proses wawancara dari berbagai pihak yang terkait dan melihat langsung kinerja dari para Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman mendapatkan data maupun informasi yang cukup kongkret dan lengkap. Hal ini dapat dijelaskan melalui beberapa fokus penelitian dibawah ini diantaranya:
 - A. Menjalankan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam penggunaan jasa Tenaga Kerja dari perusahaan penyedia jasa
Dalam menjalankan kebijakan pemerintah terkait penggunaan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman dilihat dari mekanisme yang dijalankan telah dilaksanakan secara maksimal dan sesuai dengan acuan Undang-undang Ketenagakerjaan dilihat dari mulai dari proses pelelangan hingga syarat syarat yang mesti dipenuhi dalam proses pelaksanaan penggunaan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman.
 - B. Menjalankan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pihak Rektorat Universitas Mulawarman
Dalam melaksanakan perjanjian kerja mengenai penggunaan pekerja dari perusahaan penyedia jasa berjalan dengan baik dan telah sesuai dengan nilai tander dan kontrak yang terjalin antara pihak Rektorat Universitas Mulawarman dengan PT. Tiga Mitra Barokah selaku perusahaan penyedia jasa.
 - C. Memberikan informasi terkait jenis pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Informasi terkait jenis pekerjaan penunjang di Rektorat Universitas Mulawarman sangat jelas dan telah sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Hal ini dilihat dari jenis pekerjaan yang ditander atau dilelang tidak berkaitan atau mengganggu aktivitas utama di Rektorat Universitas Mulawarman.
 - D. Waktu kerja dan upah Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman

Waktu kerja yang dijalankan oleh Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman telah disesuaikan dengan isian Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai jam kerja pekerja. Namun mengenai waktu kerja ini mendapat beberapa keluhan dari pegawai Rektorat Universitas Mulawarman yang melihat para pekerja ada yang tidak tepat waktu dibanding teman-temannya yang lain. Dan berikutnya mengenai upah para pekerja, dapat dikatakan sudah baik dan sesuai dengan aturan Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengikuti nominal Upah Minimum Kota Samarinda.

2. Faktor pendukung dalam Implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman yaitu : Kebijakan mengenai penggunaan jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa dilaksanakan sesuai aturan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kontrak kerja yang jelas, Komunikasi antar pihak Rektorat dengan PT. TMB dalam hal mengawasi kinerja para Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa, Pemenuhan hak dan kewajiban para Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa
3. Faktor Penghambat dalam Implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Penggunaan Jasa Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman yaitu : Nilai kontrak yang setiap tahunnya berubah-ubah, Tidak seluruh pegawai Rektorat Universitas Mulawarman mengetahui tugas dan fungsi (Tupoksi) Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa, Anggaran yang beberapa kali lambat turun kepada perusahaan sehingga berimbas kepada terlambatnya penerimaan upah pada pekerja.

Saran

1. Sebaiknya pihak perusahaan penyedia jasa dalam mengikuti lelang pekerjaan yang di Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa-kan harus lebih siap dan menghitung antara nilai kontrak yang ditawarkan oleh pihak Rektorat Universitas Mulawarman dengan pendapatan perusahaan dan kebutuhan jumlah pekerja yang bekerja di Rektorat. Hal ini agar tetap dapat memenuhi hak dan kewajiban para pekerja dan pendapatan perusahaan itu sendiri.
2. Sebaiknya pihak perusahaan lebih rutin menjalin komunikasi mengenai hal ini dengan pihak Rektorat khususnya dengan bagian Usaha, Hukum, dan Tata Laksana (UHTL) yang bertanggung jawab atas Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman. Dan selanjutnya dari bagian UHTL tersebut sebaiknya memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai di Rektorat agar lebih bijak dalam meminta para Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa mengerjakan sesuatu diluar ranah pekerjaan mereka. Selain itu dari pihak perusahaan PT. Tiga Mitra Barokah mesti lebih tegas terhadap Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa agar lebih fokus pada pekerjaan wajib mereka. Karena hal ini berkaitan erat dengan maksimalnya

kinerja dari para Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa di Rektorat Universitas Mulawarman.

3. Pihak Rektorat Universitas Mulawarman melalui Bagian Pengadaan yang memfasilitasi proses lelang atau tender semestinya harus lebih memperhatikan target waktu penyetoran dana para pekerja kepada pihak PT. Tiga Mitra Barokah (TMB) Dengan begitu para pekerja-pun merasa kebutuhannya terpenuhi selama bekerja dan agar pihak perusahaan tidak mendahului pembayaran upah para pekerja karena menunggu anggaran dari Rektorat. Selain itu semestinya ada pihak dari perusahaan maupun dari pihak Rektorat yang diberi tanggung jawab untuk memastikan anggaran tersebut turun sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara Edisi Kedua*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. CV. Alfabeta. Bandung.
- D. Lasswell, Harold., & Kaplan, Abraham. (1970). *Power and Society*. New Haven: Yale University Press.
- Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, (Jakarta : Pelita Fikir Indonesia, Cet.I, 2012), 17.
- Supranto, 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk menaikkan pangsa pasar*. **Jakarta:Rineka cipta**.
- Winarno, Budi. 2008. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta:Media Pressindo.
- Wahab, Sholichin Abdul. **2008**. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi KeImplementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara

Dokumen-Dokumen:

- Undang-undang no 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan pasal 64, 65, 66.