

**TRANSPARANSI UPAH MELALUI E-WAGE OUTSOURCING
WORKERS DALAM RANGKA PENGUATAN UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN**

Sri Putri Amalia Jamal¹, Sahrana², Desi Fitriyani³

¹ *Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. E-mail:
Putrisofiyajamal@gmail.com*

² *Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. E-mail: sahrana0106@gmail.com*

³ *Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. E-mail: dessfitriani@gmail.com*

Abstract

Law No. 13 of 2003 concerning manpower in Indonesia currently still causes a lot of controversy. One of them is the transparency of wages in Indonesia. Transparency is a manifestation of good governance, however, there are still indications of wage systems that violate regional minimum wage standards. The purpose of this paper is to provide clarity of information related to the wages of the outsourcing class especially for workers in order to find a bright spot. This paper uses a normative method with literature study. Errors that often arise in current labor regulations that are received below standard wages. Lack of understanding regarding the work contract between workers and employers which results in the lack of transparency that they should get. The results of this paper indicate that there are people who manipulate the wage system, resulting in transparent wages for the Outsourcing class in Indonesia. Therefore, the authors conclude that can provide transparency information on workers' wages, namely, through an application E-Wage Outsourcing Workers.

Keywords: Labor; E-wage Outsourcing Worker; Wage Transparency;

Abstrak

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih banyak menimbulkan kontraversi. Salah satunya adalah terkait transparansi pengupahan di Indonesia. Transparansi merupakan perwujudan dari pemerintahan yang baik, namun masih saja terindikasi pelanggaran sistem pengupahan yang menyalahi standarisasi upah minimum regional. Tujuan dari tulisan ini adalah memberikan kejelasan informasi terkait upah golongan *Outsourcing* terkhusus pada kaum buruh agar menemukan titik terang. Tulisan ini menggunakan metode normatif dengan studi kepustakaan. Permasalahan yang kerap kali muncul dalam regulasi ketenagakerjaan saat ini diantaranya upah yang diterima dibawah dari upah standar. Kurangnya pemahaman terkait kontrak kerja antara buruh dengan pemberi kerja yang berujung pada tidak adanya transparansi upah yang seharusnya mereka dapatkan. Hasil dari tulisan ini menunjukkan bahwa adanya oknum yang mempermainkan sistem pengupahan sehingga mengakibatkan ketidaktransparansian pengupahan golongan

Outsourcing di Indonesia. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa dibutuhkan sebuah aplikasi yang dapat memberikan informasi terkait transparansi upah golongan buruh yaitu, melalui sebuah aplikasi *E-Wage Outsourcing Workers*.

Kata Kunci: *Buruh; E-wage Outsourcing Workers; Transparansi Upah;*

1. Pendahuluan

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas menyebutkan bahwa negara Indonesia dibentuk untuk melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan Umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM) TAHUN 2010-2014 menyatakan bahwa pembangunan dibidang ekonomi ditujukan untuk menjawab berbagai permasalahan dan tantangan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada tataran global “Deklarasi Millenium” yang ditandatangani di New York tahun 2000 juga bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yaitu berisi komitmen untuk mempercepat pembangunan manusia dan pemberantasan kemiskinan.¹

Selain itu juga terdapat dalam Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.²

Negara Indonesia sebagai negara kesejahteraan, berarti terdapat tanggung jawab negara dalam membangun kebijakan negara di berbagai bidang kesejahteraan serta meningkatkan kualitas pelayanan umum (*Public Services*).³ Namun pada tatanan praktis ketika kita berbicara tentang buruh, maka yang dimaksud adalah “pekerja biru” (*Blue Collar*) yang selalu diidentikkan dengan kemiskinan, kumuh, untuk makan harus “gali lubang tutup lubang”,

¹ Sulistiawati, R. 2013. Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal EKSOS*, Vol. 8(3), hlm. 195.

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³ Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. 2018. Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat RI. Jakarta: Seretariat Jendral MPR RI 2018. Hlm. 199.



termarginalkan. Buruh inilah yang kemudian dilihat tingkat kesejahteraannya berada pada level bawah masyarakat.⁴

Dewasa ini pemberitahuan mengenai buruh tidak pernah berhenti mewarnai media informasi, masalah demi masalah seperti kesejahteraan dengan tolak ukur upah buruh, sistem kontrak, *Outsourcing*, PHK, dan sebagainya terus bermunculan dan tak kuncung menemukan titik terang yang akhirnya memunculkan marginalisasi buruh. Padahal, buruh memiliki kontribusi yang besar sebagai penyeimbang bahkan penyelamat neraca pertumbuhan ekonomi negara. Ironisnya, buruh selalu dalam posisi yang dimarginalkan. Tidak dapat dipungkiri, diantara banyaknya permasalahan seputar buruh, permasalahan mengenai kesejahteraan selalu menjadi topik hangat, dari tahun ketahun permasalahan klasik ini selalu dikeluhkan oleh kaum buruh baik itu karena tidak sebandingnya gaji mereka dengan upah minimum regional, ataupun karena tidak adanya transparansi dari pihak perusahaan dalam sistem pengupahan yang dimana hal ini adalah buah dari ketikak maksimalannya kontrak kerja di awal.⁵

Padahal, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Penjelasan Pasal 66 ayat (2) huruf (c) UUK, pekerja yang bekerja pada perusahaan *Outsourcing* sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, memperoleh hak yang sama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja dengan pekerja yang memberi kerja (*fair Benefits and Welfare*). Dengan demikian, pekerja yang bekerja di perusahaan pemberi kerja berhak mendapatkan upah dan kesejahteraan. Perlindungan upah dan kesejahteraan tersebut haruslah termuat dalam perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan *Outsourcing*.⁶

Mengaca dari peraturan tersebut dan ditinjau dengan fakta lapangan, tingkat kesejahteraan golongan *Outsourcing* dianggap masih belum mencapai titik yang memuaskan dalam hal pengupahan. Ditemukan banyaknya

⁴ Grendi Hendrastomo. 2010. Menakar Kesejahteraan buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal UNY*, Vol. 16(2), hlm.4.

⁵ Grendi Hendrastomo, *ibid.* hlm.1.

⁶ Heri Aryanto. 2012. *Perlindungan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pasca - Putusan MK*. Rabu, 25 Maret 2020, <http://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/it4f85d2f06d235/Outsourcing-tidak-dapat-fasilitas-hanya-gaji/>.

ketidaktransparansian dalam sistem pengupahan, yang dimana perlindungan upah dan kesejahteraan tersebut haruslah termuat dengan jelas dan konkrit dalam perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan *Outsourcing* dan dipastikan bahwa pihak pekerja tersebut setuju serta paham isi kontrak tersebut agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari. Namun dalam kenyataannya, fakta bahwa masih adanya pekerja dengan latar belakang pendidikan yang rendah tidak paham secara teknis terkait sistem pengupahan sehingga hal itu dimanfaatkan oleh beberapa oknum tidak bertanggung jawab dengan tidak memberikan upah sesuai dengan upah standar minimum, mirisnya lagi hal ini berjalan terus-menerus tanpa adanya tindakan lebih lanjut ataupun pencegahan dikarenakan ketidakpahaman oleh pekerja itu sendiri.

Sikap tidak transparansi ini tentu akan berimbas pada ketidakadilan pembagian upah, dan berujung pada ketidaksejahteranya golongan buruh yang dalam hal ini melenceng dari cita-cita Undang-Undang Dasar 1945, sehingga perlu adanya perlindungan bagi kaum buruh untuk menjaga hak-hak mereka dalam hal pengupahan agar tidak lagi terjadi kecurangan ataupun ketidakadilan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengajukan sebuah konsep aplikasi berisi informasi upah yang dapat memberikan keterangan secara rinci terkait upah termasuk didalamnya upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, serta jaminan-jaminan yang harusnya mereka dapatkan. Hal ini untuk menghindari terjadinya kecurangan dalam pemberian upah serta jaminan yang harusnya didapatkan oleh kaum *Outsourcing* khususnya kaum buruh.

2. Analisis

2.1 Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan merupakan acuan atau kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem Pengupahan suatu negara didasarkan pada teori yang dianut oleh negara tersebut. Di Indonesia, sistem pengupahan berlandaskan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan penjabarannya dimuat dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP).



Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya dilandaskan pada fungsinya yakni, fungsi menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang, dan membuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional. Tolak ukur tinggi dari rendahnya upah dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni: Jumlah permintaan tenaga kerja, kemampuan tenaga kerja, dan jumlah lowongan kerja. Jumlah lowongan kerja sangat mempengaruhi besaran upah, semakin besar jumlah tenaga kerja dari lowongan kerja maka besaran upah semakin kecil, begitu pula sebaliknya. Jumlah permintaan tenaga kerja bergantung pada jumlah pencari tenaga kerja, artinya bila permintaan tenaga kerja lebih besar dari pencari kerja maka upah pekerja akan tinggi, begitu pula sebaliknya dan kualitas tenaga kerja artinya semakin tinggi pendidikan tenaga kerja maka biasanya upah pekerja tersebut akan tinggi pula begitu pula sebaliknya.⁷

Sistem pemberian upah di Indonesia terdiri atas:

1. Upah menurut waktu. Artinya, upah didasarkan pada waktu lamanya seseorang bekerja yakni ada upah mingguan dan upah bulanan;
2. Upah prestasi, artinya upah didasarkan pada prestasikerja seperti jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja tersebut;
3. Upah skala, artinya upah didasarkan pada perubahan-perubahan harga kebutuhan barang sehari-hari;
4. Upah premi, artinya upah yang diterima setiap bulan oleh pekerja ditambah dengan premi yang diterima setiap akhir tahun;
5. Upah rekanan yaitu upah yang diterima setiap bulan oleh pekerja juga diberikan oleh pekerja juga diberikan kepemilikan saham sehingga pekerja berhak atas pembagian keuntungan dari perusahaan.⁸

Kebijakan upah minimum di Indonesia masih belum memihak kepada kepentingan pekerja/buruh. Kenyataan menunjukkan pada masih banyaknya pekerja Indonesia yang berpenghasilan kecil bahkan dalam

⁷ Shanto. *Sistem upah di Indonesia-Serikat Pekerja Nasional*. Sabtu, 28 Maret 2020.
<https://www.google.com/amp/s/spn.or.id/amp/sistem-upah-di-indonesia/>.

⁸ *Loc.cit.*



beberapa kasus sampai lebih kecil daripada kebutuhan hidup minimumnya.

Upah minimum merupakan upah standar yang diterima agar pekerja/buruh dapat mempertahankan kesejahteraan dan “hidup layak”, berdasarkan Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.7 Tahun 2013 Tentang upah minimum pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan yang ditetapkan oleh Gubernur.

Upah minimum Regional (UMK) ditetapkan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam PP No. 78 Tahun 2015 dan masih ditolak oleh pekerja/serikat buruh karena menghilangkan survei pasar yang diamanatkan oleh UU No.13 Tahun 2003. Faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah meliputi;

1. Perbedaan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja;
2. Proporsi biaya pekerja/buruh terhadap seluruh biaya produksi;
3. Jumlah dan proporsi keuntungan perusahaan;
4. Tingkat efisiensi manajemen perusahaan;
5. Serikat pekerjaa/buruh;
6. Kelangkaan tenaga dan resiko kerja.⁹

2.2 Kaitan Antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Tingkat Kesejahteraan Buruh Indonesia.

Hak buruh untuk mendapatkan kehidupan dan tempat tinggal yang layak sebagai subjek pembangunan menjadi penting untuk kesejahteraan buruh. Kehidupan layak yang dimaksud berarti tidak hanya ketika buruh dapat mencukupi kebutuhan diri, kehidupan keluarga, dan kehidupan sosialnya, melainkan juga ketika buruh mendapatkan kenyamanan ditempat kerja, kesempatan meningkatkan karir, kebebasan dari tekanan, dan memiliki hak-hak untuk berserikat yang dijamin oleh UUD NRI 1945.¹⁰ Jika dilihat dari sudut pandang sosiologis, lemahnya posisi buruh

⁹ *Loc.cit.*

¹⁰ Mohammad Teja. 2012. Kesejahteraan Buruh dan Upah Minimum Kabupaten/Kota, Info Singkat Kesejahteraan Sosial, Vol. IV(3), hal. 10.



dalam pembagian kerja membuat pihak pengusaha (kelas atas) memiliki kekuasaan terhadap buruh (kelas tertindas). Kelas atas berkepentingan secara langsung untuk menghisap dan mengeksploitasi kelas yang tertindas karena dia telah membelinya, salah satunya dengan cara mempekerjakan mereka dengan semaksimal mungkin dengan upah yang serendah mungkin.¹¹ Adapun kaum buruh tidak punya pilihan lain kecuali melanjutkan pekerjaannya.

Teori kesejahteraan sosial dan ekonomi yang diungkapkan oleh Albert dan Hahnel yaitu *Classical Utilitarian*, dimana teori ini menekankan bahwa kesejahteraan merupakan kesenangan atau kepuasan seseorang yang dapat diukur dan bertambah.¹² Kesejahteraan tenaga kerja di dalam perusahaan merupakan masalah yang kompleks, permasalahan semakin meningkat dengan dinormatifikannya upah dan jaminan sosial.¹³ Akan tetapi masalah tersebut rupanya telah dibahas dalam sebuah konferensi yakni sejak tahun 1944. Konferensi Perburuhan Internasional bertemu di Philadelphia, Amerika Serikat. Pertemuan ini menghasilkan kembali tujuan dan maksud Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Deklarasi tersebut memuat prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Tenaga kerja bukanlah barang dagangan.
2. Kebebasan mengeluarkan pendapat dan kebebasan berserikat adalah penting untuk mendapat dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.
3. Dimana ada kemiskinan, disitu kesejahteraan terancam.
4. Semua manusia, tanpa memandang ras, asal usul, atau jenis kelamin, berhak mengupayakan kesejahteraan jasmani dan rohani dalam kondisi- kondisi yang menghargai kebebasan harkat dan martabat manusia, dan kondisi-kondisi yang

¹¹ Indah Maharani. 2018. Tingkat Kesejahteraan Buruh Musiman di Desa Sungai Pinang Lagati Kecamatan Sungai Pinang Kabupaten Ogan Ilir. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, Palembang*, hal. 2.

¹² *Ibid.*

¹³ Surya Agung Batara. 2017. Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pubrik Gula (PG) Kebun Agung Malang. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang*.

memberikan jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama.

Deklarasi tersebut memberikan penekanan untuk kesejahteraan buruh di Indonesia. Hal ini diperkuat karena Indonesia telah meratifikasi konvensi-konvensi ILO.¹⁴

Di Indonesia, kesejahteraan buruh secara kasat mata dilihat dari upah minimum yang diberikan, baik itu upah minimum regional, upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten.¹⁵ Mengenai ketentuan pengupahan, telah di atur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁶

Terkhusus untuk upah minimum terbagi menjadi dua berdasarkan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹⁷ Akan tetapi, upah saat ini tidak menunjukkan transparansi. Padahal dalam Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjaminnya “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”.¹⁸ Kemudian diperjelas dalam Penjelasan Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang

¹⁴ Basani Situmorang. 2010. *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpung dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM Tahun 2010.

¹⁵ Grendi Hendrastomo. Menakar kesejahteraan Buruh : Memperjuangkan kesejahteraan Buruh Diantara kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal Informasi*, Vol. 16(2), hal. 10.

¹⁶ Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁸ Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja...”.¹⁹

Faktanya kenatipun keterbukaan atau transparansi telah dijamin dan termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun masih menyisahkan keresahan. Hal ini dikarenakan tidak adanya pengaturan sanksi hukum untuk pemenuhan kewajiban yang telah dilalaikan oleh pihak pelanggar ketentuan upah.²⁰ Mulai dari ketiktransparansian upah yang mengakibatkan buruh tidak menerima jumlah upah yang seharusnya sehingga berdampak pada kesejahteraan buruh. Tentunya hal tersebut telah melanggar salah satu asas hukum pengupahan yang berkeadilan yaitu transparansi dalam manajemen pengupahan.²¹

Saat ini pemerintah telah menganggas RUU Omnibus Law Cipta Kerja yang selanjutnya disebut RUU Cipta kerja yang didalamnya terdapat klaster ketenagakerjaan. RUU Cipta kerja ini bukan tidak menimbulkan kontroversi. Bahkan masih berupa RUU sudah mendapat kritikan dimana-mana mulai berupa demonstrasi dan sebagainya. Jika sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah minimum dapat didasarkan pada wilayah provinsi (UMP) atau Kabupaten.kota (UMK), serta upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektoral), maka ketentuan ini tidak lagi berlaku dalam RUU Cipta Kerja. RUU Cipta Kerja menyebutkan bahwa diantara Pasal 88C yang berbunyi: (1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jarring pengaman. (2) upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum provinsi. Artinya jika RUU disetujui, maka tidak aka nada lagi Upah Minimum Kabupaten/Kota maupun Upah Minimum Sektoral. Masalahnya tidak ada alasan yang mendasari

¹⁹ Lihat Penjelasan Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Yetniwati. 2017. Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum*, Vol 29(1), hal. 82-95.

²¹ *Ibid.*

penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral ini. Selama ini UMK dan Upah Minimum Sektoral wajib dipatok lebih tinggi dengan upah Minimum Provinsi.²² Dengan kebijakan tersebut sudah pasti tingkat kesejahteraan buruh akan semakin memburuk. Selain itu mengenai keterbukaan pengupahan yang sebelumnya telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kini tidak lagi diatur dalam RUU Cipta Kerja. Maka semakin jelas, dengan menyetujui RUU Cipta Kerja akan mengakibatkan kesejahteraan buruh membeuruk. Mulai dari Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral yang ditidakan hingga Transparansi dari upah itu sendiri.

2.3 Implementasi E-Wage Outsourcing Workers (E-WOW) dalam mewujudkan transparansi upah di Indonesia

Ketidaktransparansian upah buruh di Indonesia hingga saat ini masih menjadi polemik yang mengundang tanya dikalangan masyarakat. E-Wage Outsourcing Workers (E-WOW) hadir sebagai salah satu upaya yang dirancang dalam bentuk aplikasi untuk menunjukkan sistem upah yang diterima oleh para pekerja seperti apa dan jumlah yang didapatkan pun juga jelas. Aplikasi ini sebagai *draft* yang dirancang penulis yang dapat diakses oleh seluruh kalangan pekerja outsourcing dengan cara mendownload seperti aplikasi-aplikasi lainnya dengan mekanisme kerja sebagai berikut :

1. Para pekerja dianjurkan untuk mengisi *google form* terlebih dahulu sebagai bagian awal untuk langkah pendaftaran dari aplikasi ini dengan mengisi antara lain : Nama, jenis kelamin, tempat tanggal lahir, alamat, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan (buruh/pekerja harian/cleaning service/dan pekerja *outsourcing* lainnya);
2. Langkah ke dua, aplikasi E-WOW akan memeriksa dan mendeteksi data yang dimasukkan oleh para pekerja dengan

²² Sigit Riyanto, dkk. 2020. *Kertas Kebijakan : Catatan Kritis dan Rekomendasi Terhadap RUU Cipta Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada. Hal. 9-10.

memberikan tanda (centang) sebagai tanda bahwa data para pekerja telah berhasil didaftarkan;

3. Langkah ke tiga, aplikasi E-WOW akan secara otomatis menampilkan jumlah upah pekerja berdasarkan data pribadi yang telah didaftarkan pada langkah pertama;
4. Langkah ke empat, aplikasi E-WOW akan menginstruksikan kepada pekerja untuk memverifikasi validasi data jumlah upah yang telah ditampilkan yang kemudian pekerja dapat mencetak sebagai bukti tertulis dan kemudian diperlihatkan kepada perusahaan tempat para pekerja.

Aplikasi ini sebagai wujud sistem transparansi upah elektronik yang dimana pekerja dapat mengetahui upah mereka secara keseluruhan, dan potongan- potongan upah yang diperoleh apabila ada absen keterangan sakit, izin, dan tanpa keterangan. Pun juga apabila mereka mendapatkan upah bonus dari hasil lembur dan substansi bonus lainnya. Tentunya ini harus menjadi hal yang diketahui bersama bukan hanya pihak perusahaan saja tetapi juga harus diketahui oleh pekerja untuk memberikan rasa keadilan antar sesama.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar buruh *Outsourcing* adalah pendidikan menengah ke bawah yang menggantungkan harap dengan gaji yang diperoleh tiap bulannya, tentunya ini untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang semakin hari semakin banyak. Jika tidak ada ketransparansian terhadap upah yang mereka dapatkan, lantas bagaimana mereka mampu untuk manage keuangan ditengah polemik kebutuhan ekonomi yang semakin banyak.

Dengan bukti tertulis yang dimiliki oleh para pekerja sebagai hasil identifikasi dari aplikasi E-WOW yang menunjukkan nominal gaji perbulan dari pekerja ini akan membantu dalam menguatkan argumen untuk memperoleh hak. Karena tidak lain dan tidak bukan seperti fakta yang terjadi di lapangan, demo adalah salah satu cara pekerja/buruh untuk meluapkan aspirasi ketidaksetujuan mereka terhadap apa yang sebenarnya terjadi. Tetapi ini tidak terlalu efektif jika dipahami lebih lanjut. Mengapa?





Karena aspirasi mereka seringkali hanya dijadikan sebagai hal yang sepele untuk diperhatikan.

Berbeda halnya jika argumen yang diajukan didasarkan pada bukti tertulis yang dapat menguatkan ulasan fakta yang diberikan, dalam hal ini E-WOW sebagai salah satu aplikasi yang memberikan penekanan terutama dalam hal ketransparansian jumlah upah dengan memberikan kemudahan akses kepada para penggunanya yang diharapkan penggunaannya akan terus berlanjut sebagai *supplementary evidence* para pekerja. Aplikasi ini juga tidak membatasi hanya pada pekerja outsourcing saja tetapi juga termasuk pekerja harian yang berada dibawah pengawasan pemberi kerja.

3. Penutup

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan:

1. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya dilaksanakan pada fungsinya yakni fungsi menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang, dan membuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional. Kebijakan upah minimum di Indonesia masih belum memihak kepada kepentingan pekerja/buruh. Kenyataan menunjukkan bahwa pada saat ini masih banyaknya pekerja Indonesia yang berpenghasilan kecil bahkan bahkan dalam beberapa kasus sampai lebih daripada kehidupan hidup minimumnya.
2. Di Indonesia tingkat kesejahteraan buruh secara kasat mata dapat dilihat dari upah minimum yang diberikan, baik upah minimum regional, upah minimum provinsi, dan upah minimum kabupaten. Ketentuan upah telah dijamin dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, mengenai keterbukaan upah yang diberikan kepada pekerja/buruh belumlah maksimal. Padahal, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjamin keterbukaan atau transparansi upah berdasarkan Pasal 32 ayat





- (1) yang kemudian diperjelas dalam isi penjelasannya. Jika dibandingkan dalam RUU Omnibus Law Cipta Kerja, maka keterbukaan atau transparansi upah pekerja/buruh tidak dijamin. Hal ini tentunya membawa konsekuensi logis terhadap pengaruh tingkat kesejahteraan pekerja/buruh.
3. Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar buruh *Outsourcing* adalah pendidikan menengah ke bawah yang menggantungkan harap dengan gaji yang diperoleh tiap bulannya, tentunya ini untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang semakin hari semakin banyak. Jika tidak ada ketransparansian terhadap upah mereka, lantas bagaimana mereka mampu untuk *mamanage* keungan ditengah polemik kebutuhan ekonomi yang semakin banyak. Oleh karena itu *E-Wage Outsourcing Workes (E-WOW)* haruslah diterapkan. adapun mekanisme kerjanya terbagi menjadi 4 (empat) langkah. Pertama, para pekerja dianjurkan untuk mengisi *google form* terlebih dahulu sebagai bagian awal untuk langkah pendaftaran dari aplikasi ini dengan mengisi antara lain : Nama, jenis kelamin, tempat tanggal lahir, alamat, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan (buruh/pekerja harian/cleaning service/dan pekerja *outsorcing* lainnya). Kedua, aplikasi E-WOW akan memeriksa dan mendeteksi data yang dimasukkan oleh para pekerja dengan memberikan tanda (centang) sebagai tanda bahwa data para pekerja telah berhasil didaftarkan. Ketiga, aplikasi E-WOW akan secara otomatis menampilkan jumlah upah pekerja berdasarkan data pribadi yang telah didaftarkan pada langkah pertama. Keempat, aplikasi E- WOW akan menginstruksikan kepada pekerja untuk memverifikasi validasi data jumlah upah yang telah ditampilkan yang kemudian pekerja dapat mencetak sebagai bukti tertulis dan kemudian diperlihatkan kepada perusahaan tempat para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. 2018. *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia*



Tahun 1945 dan Ketetapan MPR RI. Jakarta: Seretariat Jendral MPR RI 2018.

Basani Situmorang. 2010. *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpung dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM Tahun 2010.

Sigit Riyanto, dkk. 2020. *Kertas Kebijakan : Catatan Kritis dan Rekomendasi Terhadap RUU Cipta Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada. Hal. 9-10.

Jurnal

Sulistiwati, R. 2013. Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal EKSOS*, Vol. 8(3), hlm. 195.

Surya Agung Batara. 2017. Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pubrik Gula (PG) Kebun Agung Malang. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang*.

Grendi Hendrastomo. 2010. Menakar Kesejahteraan buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal UNY*, Vol. 16(2), hlm.4.

Grendi Hendrastomo. Menakar kesejahteraan Buruh : Memperjuangkan kesejahteraan Buruh Diantara kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal Informasi*, Vol. 16(2), hal. 10.

Mohammad Teja. 2012. Kesejahteraan Buruh dan Upah Minimum Kabupaten/Kota, *Info Singkat Kesejahteraan Sosial*, Vol. IV(3), hal. 10.

Surya Agung Batara, 2017, Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pubrik Gula (PG) Kebun Agung Malang, *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang*.





Media Online

Heri Aryanto. 2012. *Perlindungan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pasca-Putusan MK*. Rabu, 25 Maret 2020, <http://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/it4f85d2f06d235/Outsourcing-tidak-dapat-fasilitas-hanya-gaji/>.

Shanto. *Sistem upah di Indonesia-Serikat Pekerja Nasional*. Sabtu, 28 Maret 2020. <https://www.google.com/amp/s/spn.or.id/amp/sistem-upah-di-indonesia/>.

Tugas Akhir/Penelitian

Indah Maharani. 2018. Tingkat Kesejahteraan Buruh Musiman di Desa Sungai Pinang Lagati Kecamatan Sungai Pinang Kabupaten Ogan Ilir. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, Palembang*, hal. 2.

Yetniwati. 2017. Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum*, Vol 29(1), hal. 82-95.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39.
Rancangan Undang-Undang OMNIBUS LAW Cipta Lapangan Kerja.

