

LAPORAN DISKUSI FLEKSIBILISASI TENAGA KERJA DAN MELUASNYA PEREKRUTAN BURUH TIDAK TETAP

Syarif Arifin – Direktur Eksekutif LIPS | 2 Mei 2011



Foto 1 | Suasana Diskusi “Strategi Serikat Buruh Menghadapi Fleksibilisasi Tenaga Kerja”, 17 April 2011, Serang Banten.

Pengantar

Pemekerjaan buruh tidak tetap dalam berbagai bentuknya semakin luas. Pencari kerja, buruh tetap, buruh kontrak dan *outsourcing* ikut dirugikan. Upah dan perlindungan terus berkurang, sementara kesempatan kerja terbatas. Negara maupun pengusaha pun ikut terdampak eksekusi buruk tersebut, karena fleksibilisasi mendorong kelahiran pelaku aktivitas ekonomi baru. Mereka tidak menyumbang pendapatan negara, menyedot keuangan perusahaan dan menghisap buruh. Itulah penyalur tenaga kerja.

Demikian intisari diskusi pada 17 April 2010, yang dilaksanakan AKATIGA-Pusat Analisis Sosial, Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) dan serikat-serikat buruh di Tangareng, Cilegon, dan Serang provinsi Banten di Aula Desa Kibin Kecamatan Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten. dengan tajuk *Serikat Buruh Menghadapi Fleksibilisasi Tenaga Kerja*. Diskusi dihadiri; perwakilan Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Serang, perwakilan DPC SPN Kota Serang, perwakilan Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU) Kota Tangerang, perwakilan Serikat Buruh Garmen, Tekstil dan Sandang-Gabungan Serikat Buruh Independen (SBGTS-GSBI) Tangerang, dan perwakilan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Serang.

Diskusi menghadirkan dua narasumber, yaitu Nuzulun Ni'mah dari Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU) Kota Tangerang dan Indrasari Tjandraningsih (Peneliti Senior AKATIGA - Pusat Analisis Sosial).

Kata kunci: Buruh kontrak, buruh outsourcing, penyalur tenaga kerja, serikat buruh

Bekerja dalam kondisi aman, dilindungi, serta memiliki kepastian kerja adalah dambaan setiap orang. Undang-undang pun menegaskan agar setiap orang dapat bekerja selayaknya manusia. Namun, harapan tersebut harus dikubur. Beberapa tahun ini, istilah bekerja aman dan tetap sedikit demi sedikit hilang dari kamus pasar kerja. Di mana-mana orang bekerja dengan status dikontrak dalam jangka pendek atau melalui agen penyalur. Bahkan, banyak orang harus rela membayar untuk bekerja. Ironis.

Riset AKATIGA - Pusat Analisis Sosial bersama FSPMI dan FES mengenai *Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal Indonesia* (Desember 2010) menemukan, buruh kontrak dan *outsourcing* bekerja tanpa kepastian kerja, tanpa perlindungan dan diupah sangat rendah. Mereka bekerja dalam keadaan rentan alias melakukan *precarious work*. Penelitian tersebut menemukan pula bahwa hampir semua sektor industri, bermodal asing maupun dalam negeri, memelihara hubungan kerja fleksibel tersebut. Mereka dipekerjakan di bagian produksi maupun nonproduksi. Orang-orang yang bekerja sebagai buruh kontrak dan *outsourcing* ini rata-rata perempuan muda berumur kurang dari 25 tahun.

Di lapangan istilah buruh fleksibel beragam: buruh harian lepas, buruh borongan, masa percobaan dan magang. Mereka disebut fleksibel karena mudah untuk direkrut, upahnya fleksibel dan tidak sulit dikeluarkan.

Penelitian tersebut menemukan pula menjamurnya penyalur tenaga kerja sebagai pihak ketiga. Agen *outsourcing* ini memungut biaya dari tenaga kerja yang direkrutnya maupun dari pengguna tenaga kerja. Aktivitas penyalur calon buruh ini mirip jual-beli manusia.

Meluasnya tenaga kerja fleksibel

"Di tempat saya bekerja tidak ada buruh *outsourcing*. Tapi, buruh kontraknya banyak," papar Sa, perwakilan Pimpinan Serikat Pekerja (PSP) SPN PT LCBI, sebuah perusahaan yang memproduksi mainan anak. Di PT SG, sebuah perusahaan tekstil bermodal dalam negeri, di Kota Tangerang, "Dari 2.158 buruh, sekitar 300 orang buruh kontrak," kata perwakilan Pimpinan Tingkat Pabrik (PTP) SBGTS-GSBI Kota Tangerang. Keduanya tidak merinci di bagian apa buruh kontrak itu di pekerjakan. Istilah buruh kontrak dan *outsourcing* begitu familiar di mata serikat buruh. Dalam setiap kegiatan protes massa, kedua istilah tersebut kerap dipersandingkan sebagai sesuatu yang wajib ditolak dan dihapuskan.

Buruh kontrak dan *outsourcing* adalah beberapa bagian dari fleksibilisasi tenaga kerja, integral dengan konsep tenaga kerja fleksibel adalah buruh borongan, buruh harian lepas, buruh paruh waktu, buruh migran, dan buruh rumahan.

Buruh fleksibel didorong oleh lembaga keuangan internasional, dipatenkan dalam aturan ketenagakerjaan dan dikondisikan dengan otonomi daerah. Dana Moneter Internasional (IMF) mendorong penerapan buruh fleksibel sebagai prasyarat cairnya utang untuk Indonesia, pada 1997 lalu. Pemerintah pun meresponsnya dalam serangkaian peraturan untuk perbaikan iklim investasi dan aturan ketenagakerjaan.

Kertas posisi *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*¹ mengatakan bahwa pasar kerja fleksibel adalah upaya serius pemerintah untuk menyambut semangat ekonomi global untuk melenturkan sistem ketenagakerjaan. Syaratnya negara harus menjauh dari urusan ketenagakerjaan. Perlindungan negara berupa penetapan upah minimum, pengaturan pesangon, pemutusan hubungan kerja, soal usia kerja dan berbagi proteksi lain, berarti mendistorsi pasar. Misi suci itu diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mengondusifkan iklim investasi dan perluasan kesempatan kerja.

Di Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003, buruh kontrak diistilahkan dengan Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) di Pasal 56. Sementara *outsourcing* diistilahkan dengan pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh, di Pasal 64. Beberapa pasal lainnya mengatur: buruh kontrak tidak boleh dibayar di bawah upah minimum dan untuk buruh *outsourcing* hanya untuk pekerjaan yang bersifat menunjang. Bagaimana jika dilanggar? Tidak ada sanksi tegas. Pasal-pasalanya hanya menyatakan: batal demi hukum. Misalnya, Pasal 58 Ayat 1 menyatakan: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Ayat 2: Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum

Di lapangan, buruh kontrak kerap harus melalui masa percobaan. Ada pula buruh yang dikontrak bertahun-tahun. Dan, banyak pula buruh *outsourcing* bekerja di bagian inti produksi.

Setelah diundangkannya UUK Nomor 13 Tahun 2003, praktik buruh fleksibel menjadi tren di semua sub sektor industri. Penelitian FSBKU pada 2008 di Tangerang menemukan, hampir 80 persen status buruh adalah kontrak dan *outsourcing*. “Yang paling dirugikan dari sistem ini adalah perempuan,” ungkap Nuzul, panggilan Nuzulun Ni’mah. Menurut Nuzul, buruh kontrak dan *outsourcing* tidak didaftarkan ke Jamsostek dan tidak boleh menjadi anggota serikat. Padahal, menurut konvensi ILO Nomor 87 berserikat merupakan hak dasar buruh. Bahkan, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2000 mengenai kebebasan berserikat mengatakan, melarang berserikat termasuk pelanggaran pidana.

Tidak seperti buruh tetap, bagi buruh kontrak dan *outsourcing*, nuansa diskriminasi dan eksploitasi sangat kuat. Urusan seragam pun dibedakan. Tapi, mengerjakan hal yang sama dengan buruh tetap.

¹ Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih, 2007

Keheranan lain muncul, yakni perekrutan buruh kontrak dan *outsourcing* bukan lahir dari kesempatan kerja yang baru. Praktikanya, perusahaan melakukan “pembersihan” buruh-buruh tetap. Di PT PWI, sebuah perusahaan yang memproduksi sepatu, terjadi PHK massal, pada 2009. “Sejak 2010, buruh-buruh kontrak mulai direkrut,” kata Ag dari PSP PT PWI dengan datar. Sementara di PT GP perusahaan pemintal benang dan anak usaha AMG, status kerja berubah drastis setelah perusahaan mengaku pailit. Sebanyak 380 buruhnya di-PHK. “Beberapa bulan setelah itu, perusahaan beroperasi dengan merekrut tenaga kerja kontrak dari Bandung. Sisanya, dari buruh yang lama,” ujar Si. Sebelum di-PHK Si adalah Ketua PSP PT GP. Alhasil, di PT GP tidak ada serikat. Perekrutan buruh kontrak dan *outsourcing* bukan hanya menyingkirkan buruh tetap. Juga menendang serikat buruh. Alhasil, penerapan konsep fleksibilisasi tenaga kerja membawa dampak tidak langsung: pengurangan anggota serikat.

PT GP adalah satu dari beberapa perusahaan yang mengaku terdampak krisis keuangan global, pada akhir 2008. Dalam Surat Edaran Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, dinyatakan bahwa PHK adalah jalan terakhir setelah melakukan mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas. PT GP cerdik. Ia menutup usahanya dan semua buruhnya dikeluarkan. Pola demikian, sebenarnya tidak terlalu aneh. Di berbagai tempat, ajimat pailit kerap didengungkan untuk memecat buruh. Dengan berbagai alasan, perusahaan melakukan serangkaian siasat untuk mengurangi buruh tetap tanpa melauli tahapan-tahapan sebagaimana dalam surat edaran di atas.

Krisis keuangan global akhir 2008 seolah menjadi momentum mengubah status kerja tetap menjadi sementara. Waktu itu dikabarkan ekspor Indonesia anjlok, karena pasar Amerika dan Eropa melemah. Di dalam negeri para eksportir dan importir kelimpungan. Media massa, berkali-kali mengabarkan ancaman pemutusan hubungan kerja massal. Di lapangan, pemutusan hubungan kerja tidak kenal ampun: buruh kontrak dihabisi masa kontraknya, buruh tetap bahkan aktivis serikat tersingkir dari arena produksi. Alasannya, perusahaan terdampak krisis keuangan global. Akhir 2010, pertumbuhan ekonomi Indonesia membaik. Bahkan, dikabarkan produksi industri manufaktur terbaik selama lima tahun terakhir. Namun, pemutusan hubungan kerja disertai perekrutan tenaga kerja tidak tetap terus berlangsung. Kini, alasannya daya saing industri melemah.

Fleksibilisasi tenaga kerja adalah sebuah konsep. Ia berasumsi bahwa dengan sistem kerja yang lentur maka kesempatan kerja akan terbuka lebar, yang pada akhirnya akan menyerap tenaga kerja ke sektor formal dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Tujuan fleksibilisasi tenaga kerja agar perusahaan dapat fleksibel menghadapi fluktuasi ekonomi dan memenangkan persaingan. Tenaga kerja pun dibuat fleksibel. Meski fleksibilisasi tenaga kerja memiliki tujuan memperluas kesempatan kerja, faktanya lowongan kerja terbatas.

Dalam aturan ketenagakerjaan, buruh *outsourcing* hanya boleh dipergunakan di bagian penunjang produksi, seperti *cleaning service*, *catering*, *security*, penyedia jasa angkutan, dan penunjang di pertambangan dan perminyakan. Praktikanya berlainan. Meski melawan aturan, *toh* perekrutan buruh kontrak atau *outsourcing* terus berjalan. “Pada 2007, kami melaporkan buruh kontrak ke Dinas Tenaga Kerja. Tapi 2008, muncul buruh *outsourcing*,” ujar MM

perwakilan PSP PT RMBI perusahaan logam dengan heran. “Mereka (buruh *outsourcing*) disuplai koperasi dan kelurahan.”

Keadaan tersebut diperparah dengan keadaan pegawai dinas tenaga kerja yang tidak memiliki latar belakang ketenagakerjaan. “Pemerintah daerah pun tidak punya program untuk melatih pengawasnya,” tegas Asih, panggilan Indrasari Tjandraningsih. Karena itu berbagai pelanggaran terhadap penggunaan buruh kontrak dan *outsourcing* seakan dibiarkan.

Penyalur tenaga kerja

Harian *Kompas*, 7 Oktober 2009 dengan judul *Wajah Banten Lama Makin Sempurna*, menyebut kehadiran para penyalur buruh ini sebagai parasit ekonomi. Pasalnya, keuntungan yang mereka peroleh hanya memenuhi kantong sendiri. Di tengah persoalan ketenagakerjaan, penyalur tenaga kerja adalah golongan tersendiri. Soal penyedia jasa tenaga kerja sebenarnya diatur dalam UUK Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 66. Dalam Keputusan Menteri Nomor 101 Tahun 2004 dinyatakan bahwa penyalur tenaga kerja harus berbadan hukum PT atau koperasi, “Praktiknya macam-macam. Ada CV, yayasan, lembaga pendidikan bahkan perseorangan,” ungkap Asih.

Masih menurut harian *Kompas*, kelompok jawara adalah satu di antara pihak ketiga yang berperan sebagai penyalur buruh kepada perusahaan-perusahaan di Banten. Di Banten istilah jawara punya tempat tersendiri. Hadir sejak zaman Wali Songo hingga zaman *Facebook*. Ia tidak hanya merujuk pada soal kemampuan fisik: jagoan silat dan kebal senjata tajam. Juga, menandakan posisi sosial.

Si, aktivis Serikat Pekerja Nasional, punya banyak pengetahuan mengenai peranan jawara dalam soal perburuhan. Menurutnya, tiap jawara memiliki wilayah kekuasaan untuk berebut posisi ekonomi. “Dulu, kalau GP aksi, saya *sowan* dulu ke sesepuh (jawara). Supaya tidak dibubarkan. Aksi PT FP pernah dibubarkan oleh jawara,” kenang Si. PT FP adalah perusahaan tekstil, di mana PSP SPN berdiri. Ketua advokasinya dituduh menggelapkan uang koperasi hingga harus mendekam di rumah tahanan. Sementara 43 pengurus dan anggota serikat di-PHK pada 2009 lalu. Kini, di PT FP meluas juga perekrutan buruh kontrak. Posisi ketua waktu itu adalah ketua tim advokasi untuk kasus PHK di PT PP, PT GP dan PT FP. Si menggambarkan peranan jawara sebagai antek perusahaan: menghalangi aktivitas serikat.

Selain jawara ada pula aparat desa, aparat militer, polisi, hingga “serikat buruh”, yang mengambil keuntungan dari bisnis penyaluran tenaga kerja ini. Jasa yang harus dibeli oleh calon buruh adalah biaya formulir seharga Rp 25.000 hingga Rp 60.000. Variasi harga tergantung posisi yang ingin dituju. Kemudian membayar Rp 1 juta hingga Rp 3 juta, kalau diterima kerja. Sistemnya bisa membayar dimuka atau dicicil per bulan. Kalau kontraknya diperpanjang, bayar lagi.

Lapisan selanjutnya adalah menurunnya kesejahteraan buruh akibat maraknya pungutan liar. Ini pun masalah tersendiri yang merugikan semua status buruh. Pungutan liar semakin marak

ketika otonomi daerah dikumandangkan. Atas nama meningkatkan pendapatan asli daerah, birokrasi pemerintah seolah punya kewenangan untuk “memeras” dunia usaha. “Di luar itu, setiap bulan kami juga harus setor ke mereka walaupun jumlahnya tak sebesar hari-hari besar itu. Biasanya Rp 150.000-Rp 250.000 per institusi,” kata Rano. Rano adalah nama samaran dalam liputan harian *Kompas* di atas. Dalam laporan tersebut dipaparkan bagaimana perusahaan terpaksa harus mengeluarkan upeti untuk Polisi Pamong Praja, Komandan Rayon Militer, kepolisian, kantor kecamatan, kantor kelurahan, ketua rukun warga, hingga rukun tetangga. Pada hari raya tertentu seperti Hari Raya Idul Fitri, Tahun Baru dan peringatan Proklamasi Kemerdekaan proposal dipastikan datang lengkap dengan cap dan tandatangan instansinya. Untuk THR, biasanya, perusahaan mengeluarkan dana sebesar Rp 250.000 per kepala. Untuk itu harus ada yang dikorbankan, yakni upah atau tunjangan buruh yang harus dikurangi. Adapula setoran bulanan yang berkisar antara Rp 150.000-Rp 250.000 per institusi.

Penutup

Gambaran di atas, memperlihatkan bagaimana fleksibilisasi tenaga kerja hanya menguntungkan beberapa gelintir orang. Adakah jalan keluar menghadapi parasit ekonomi, melemahnya kekuatan serikat dan meluasnya pelanggaran ketenagakerjaan?

Menurut Indrasari Tjandraningsih, buruh kontrak dan *outsourcing* adalah satu bagian dari konsep fleksibilisasi tenaga kerja. Fleksibilisasi pun memiliki tujuan untuk mematahkan kekuatan serikat buruh. “Kalau kita merasa bingung menghadapi fleksibilisasi tenaga kerja, udah *bener*. Karena memang itu tujuannya,” ujar Asih berseloroh. “Mari kita pikirkan bagaimana mengatasinya,” imbuhnya.

@@@