

Maraknya Penggunaan Buruh Outsourcing di Sukabumi

Mei 2011

Oleh: Sarah Hermaniar

Pendahuluan



Peserta sedang berdiskusi mengenai praktek buruh kontrak dan outsourcing di pabrik masing-masing, Aula Desa Bojong Kokosan, Parung Kuda, Sukabumi, 17 Mei 2011.

Di tengah persaingan global dan fluktuasi pasar saat ini, outsourcing memang bukan hal yang asing. Kemudahan merekrut, memberhentikan, serta tidak adanya pesangon yang harus dibayarkan oleh pengusaha, membuat outsourcing marak digunakan oleh para pengusaha. Sebaliknya, peningkatan jumlah buruh kontrak dan outsourcing ternyata diikuti dengan pengurangan jumlah buruh tetap secara signifikan. Namun buruh tetap yang digantikan oleh buruh kontrak kontrak dan outsourcing, membuat salah satu tujuan dari konsep LMF, yaitu menciptakan lapangan kerja, tidak tercapai sampai saat ini. Kesempatan kerja tidak bertambah, rotasi kerja lah yang membuat seolah-olah tenaga kerja banyak terserap. Tujuan mereka hanya satu: efisiensi perusahaan agar dapat terus bersaing di dunia bisnis yang sangat dinamis.

Efisiensi menurut para pengusaha artinya, buruh tetap diPHK, kemudian digantikan dengan buruh kontrak dan outsourcing. Tentu dengan upah yang lebih rendah dibandingkan buruh tetap.

Saat ini, demi efisiensi, praktek perekrutan dan penempatan outsourcing telah merugikan dan sudah menyalahi Undang-Undang. Pertama, buruh kontrak dan outsourcing dipekerjakan selama bertahun-tahun, sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 1 menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu; (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kedua, buruh outsourcing juga ditempatkan di pekerjaan inti. Sedangkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 66 Ayat 1 menyebutkan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Ada beberapa faktor pemicu mengapa praktek kontrak dan outsourcing saat ini semakin marak, pertama, persaingan dunia industri secara global semakin ketat. Karena itu, fleksibilisasi seolah menjadi satu-satunya jalan keluar bagi para pengusaha dalam rangka efisiensi perusahaan. Situasi menjadi lebih kuat karena ternyata pemerintah Indonesia mendukung dan mengadopsi konsep ini dengan mengeluarkan regulasi dan Undang-Undang terkait.

Kedua, setelah Pemerintah mengeluarkan UU ketenagakerjaan untuk mengatur hal-hal tersebut, ternyata UU Ketenagakerjaan tersebut multitafsir. Penelitian AKATIGA bersama FES dan FSPMI tahun 2010 lalu, Pemerintah, pengusaha, dan Serikat pekerja/ Serikat Buruh ternyata memiliki penafsiran yang berbeda terhadap UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Menurut Rina Herawati, peneliti AKATIGA, pihak pengusaha beralasan bahwa regulasi yang berlaku, mengizinkan pengusaha untuk menerapkan kontrak dan outsourcing.

Faktor pemicu lainnya yaitu Pemerintah, sebagai pihak yang memiliki wewenang penuh untuk mengatur warga negaranya, tidak memiliki *power* untuk memberikan sanksi tegas kepada para pelanggar. Di satu sisi, pihak Dinas Ketenagakerjaan tidak cukup ketat mengawasi perusahaan-perusahaan dan tidak memiliki kekuatan hukum untuk memberikan sanksi bagi para pelanggar. Namun di sisi lain, tidak ada sanksi yang bersifat jera yang dicantumkan bagi para pelanggar untuk pasal-pasal tersebut.

Lalu, bagaimana para buruh menghadapi permasalahan fleksibilitas ini? dan bagaimana strategi Serikat? Latar belakang inilah yang mendasari AKATIGA dan LIPS dengan wakil-wakil serikat pekerja/ serikat buruh di Jawa Barat untuk mengadakan seri diskusi di beberapa kota di Jawa Barat untuk memberikan pemahaman mengenai konsep *labour market flexibility*, bertukar informasi dan pengalaman dengan serikat buruh yang lain mengenai praktek kerja kontrak dan outsourcing yang terjadi di perusahaan mereka, serta strategi yang telah dan akan dilakukan mereka untuk menghadapi outsourcing di perusahaan mereka masing-masing.

Diskusi kali ini diadakan di Sukabumi dengan menghadirkan 2 narasumber, yaitu Rina Herawati, Peneliti AKATIGA dan Suherman dari Konsulat Cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (KC FSPMI) Bogor Raya, serta dihadiri oleh wakil-wakil Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB) Kabupaten Bogor dan Kabupaten/ kota Sukabumi, yaitu wakil dari FSPMI Bogor, GASPERMINDO Bogor, FSP RTMM KSPSI Bogor, Koalisi Buruh Bogor (KBB), Serikat Buruh Jabotabek Perjuangan (SBJP) Bogor, Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit (FSP TSK) Bogor, FSP RTMM KSPSI Sukabumi, Serikat Buruh Sukabumi (SEBUMMI), dan Komunitas Buruh Framas (KBF) Bekasi.

Praktek Outsourcing di Sukabumi

Sukabumi merupakan salah satu wilayah industri baru di Jawa Barat yang menawarkan upah murah kepada para investor untuk menanamkan modalnya di kota ini. Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) Sukabumi hanya sebesar 850 ribu per bulan, jumlah ini memang jauh lebih rendah dibandingkan dengan UMK Jakarta, Tangerang, Bogor, Bekasi, maupun kota-kota lain di sekitar Jakarta. Tenaga kerja banyak tersedia, serta lokasinya yang dekat dengan Jakarta, merupakan beberapa faktor penarik bagi para investor untuk menanamkan modalnya maupun merelokasi pabriknya di Kota ini.

Walaupun dengan kualitas sumber daya manusia yang masih terbatas dan infrastruktur yang buruk, sampai tahun 2009, sebanyak 1.332 perusahaan industri formal¹ telah berdiri di Sukabumi, termasuk perusahaan-perusahaan besar seperti Donana Group dan 3Lang.

Banyaknya perusahaan yang ada di Sukabumi ternyata berbanding lurus dengan banyaknya buruh kontrak dan outsourcing yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan tersebut. Sejak disahkannya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Perusahaan Penyalur Jasa Pekerja (PPJP) semakin banyak. Para pengangguran justru mendaftarkan dirinya di PPJP dan tidak lagi mendaftarkan dirinya di Dinas Tenaga Kerja sebagai pencari kerja.

Praktek penggunaan buruh kontrak dan outsourcing saat ini sudah semakin marak, bahkan sudah menyalahi aturan. Pertama, mayoritas buruh di Sukabumi berstatus kontrak dan outsourcing. Kedua, mereka tidak hanya ditempatkan di pekerjaan penunjang, seperti yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. 80 persen buruh di sektor garmen, menggunakan buruh kontrak dan outsourcing.

PT. Andas, Sebuah perusahaan air minum kemasan di daerah Bogor, merupakan salah satu perusahaan yang saat ini menggunakan buruh outsourcing. Menurut perwakilan FSP RTMM SPSI Bogor, dengan alasan otomatisasi, pihak perusahaan melakukan PHK terhadap 2/3 buruh tetap di perusahaan tersebut, lalu diganti dengan buruh outsourcing.

Contoh lainnya, yaitu PT. Alam. Perusahaan yang memproduksi air minum kemasan ini merupakan salah satu contoh perusahaan di Sukabumi yang lebih banyak merekrut buruh kontrak dan outsourcing. Artinya, jumlah buruh tetap menjadi jauh lebih sedikit dibandingkan buruh kontrak dan outsourcing. Strategi yang digunakan pihak pengusaha yaitu buruh tetap diPHK, kemudian diganti oleh buruh kontrak dan outsourcing, baik dengan buruh yang sama, atau dengan buruh yang berbeda. Menurut perwakilan Koalisi Buruh Sukabumi, mengatakan bahwa pada awalnya kondisi kerja di PT. Alam cukup baik, semua hak dipenuhi oleh perusahaan. "Namun mereka (perusahaan) menyingkirkan kami, setelah itu yang terjadi adalah penggunaan buruh outsourcing dan kontrak yang tidak jelas." Kata dia.

Penggunaan buruh outsourcing yang tidak jelas juga dilatarbelakangi karena perusahaan penyalur yang 'tidak jelas'. "PPJP yang berbadan hukum itu jumlahnya baru sedikit, sekarang yang paling banyak adalah PPJP yang tidak berbadan hukum atau individu" ungkap MM, perwakilan dari Gaspermino Bogor. Outsourcing di Sukabumi banyak dikelola oleh oknum Pemerintah, tokoh masyarakat yang menggunakan premanisme, dan pihak kelurahan yang tidak jelas payung hukumnya.

¹ www.sukabumikab.bps.go.id/data/ksda/2009/6.1.4.pdf

Biasanya, para pengelola outsourcing meminta sejumlah biaya kepada para calon buruh yang akan disalurkan. Untuk bekerja di PT JBI misalnya. Setiap calon buruh laki-laki diharuskan membayar Rp 2-3 juta per orang, dan perempuan dikenakan Rp 500 ribu per orang. Suka atau tidak suka, mereka harus membayar sejumlah uang tersebut untuk mendapatkan pekerjaan, walaupun uang yang harus dibayarkan jauh lebih besar dibandingkan dengan UMK Sukabumi. “Dari pada menganggur, lebih baik membayar uang saja, begitu kata mereka”, Kata salah satu peserta diskusi.

Tenaga kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, membuat orang akan melakukan apa saja untuk mendapatkan pekerjaan, termasuk membayar sejumlah uang. Bagi yang tidak sanggup membayar, mereka pun tidak akan direkrut menjadi buruh. Pada akhirnya, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan pun menjadi lebih sempit.

Walaupun ada biaya yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan pekerjaan, para buruh di Sukabumi ternyata lebih memilih menjadi buruh outsourcing daripada menjadi buruh kontrak. Upah buruh outsourcing memang lebih kecil dibandingkan dengan upah buruh kontrak. Namun, menurut perwakilan FSPMI Bogor, menjadi buruh outsourcing, artinya akan bekerja terus menerus dengan status yang sama, dengan kontrak kerja yang terus menerus diperpanjang, dan tidak ada masa jeda ‘berhenti bekerja’ setelah kontrak selesai sebelum menandatangani kontrak kerja selanjutnya. Sedangkan jika menjadi buruh kontrak, belum tentu kontrak akan diperpanjang ketika kontrak sudah selesai. Ketakutan tidak mendapat pekerjaan lagi seolah-olah merupakan alasan terbesar para buruh di Sukabumi untuk ‘memilih’ menjadi buruh outsourcing.

Dampak dan Upaya

Saat ini, praktek kontrak dan outsourcing semakin meluas. Upaya Serikat selama ini untuk menghadapi praktek outsourcing yang semakin meluas seolah tidak ada hasilnya. Kekuatan serikat menjadi semakin lemah karena berkurangnya anggota akibat status hubungan kerja yang tidak lagi tetap. Serikat dianggap sebagai ancaman oleh para orangtua buruh kontrak dan outsourcing karena dianggap akan menyingkirkan keberadaan mereka dari perusahaan, sehingga mau tidak mau, Serikat harus berhadapan dengan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat umum dalam menghadapi praktek ini.

Berbagai ide dan advokasi yang dilontarkan oleh beberapa peserta diskusi sebagai upaya menghadapi praktek outsourcing, tidak selalu berjalan mulus dan berhasil. Sampai saat ini, mereka masih memikirkan cara-cara/ strategi lain dalam menghadapi outsourcing. Sayangnya, tidak banyak peserta memiliki ide yang mudah dijalankan dengan praktis.

Beberapa ide dan cara dapat dilakukan untuk menghadapi praktek kerja fleksibel. Ya, praktek ini memang harus dihadapi, bukan dilawan. Menurut MM, kebijakan pemerintah dalam hal outsourcing, tidak mungkin dirubah karena karena konsep fleksibilitas sudah masuk kedalam RPJP dan RPJM. “Hal ini sudah menjadi agenda SBY bahwa *Labour Market Flexibility* harus tetap berjalan.”

Memberikan pemahaman mengenai praktek outsourcing kepada masyarakat luas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam menghadapi praktek yang sudah semakin meluas ini, termasuk

memberikan pemahaman kepada perusahaan dan Dinas Tenaga kerja, bahwa praktek outsourcing merugikan mereka dan tidak efisien.

“Banyak orang tua yang berpikiran daripada menganggur lebih baik membayar uang saja, ini kan berarti mendukung dan memajukan lembaga outsourcing untuk tumbuh pesat.” Ujar AV. Langkah ini juga dijalankan oleh Koalisi Buruh Sukabumi. Mereka sudah melakukan langkah ini dengan melakukan program sosialisasi ke desa-desa tentang ketenagakerjaan. “Materi yang diberikannya pun kami yang memilih, misalnya di daerah yang ada perusahaan outsourcingnya, maka kami akan lebih mengutamakan materi mengenai outsourcing.” Kata salah satu perwakilan FSP RTMM SPSI Sukabumi. Dengan cara seperti ini, perlahan-lahan, masyarakat umum akan mengetahui secara utuh mengenai outsourcing.

Menurut Herman, perjuangan harus dilakukan mulai dari tingkatan bawah sampai dengan tingkatan atas. “Dibutuhkan kekuatan dalam melawan outsourcing, tidak mungkin perjuangan hanya melibatkan salah satu levelan serikat saja.” Mengapa? karena yang harus dihadapi bukan hanya pemerintah dan manajemen, tetapi juga harus menghadapi PPJP yang terdiri dari preman-preman dan oknum aparat. Upaya ini juga harus dilakukan secara berkesinambungan.

la menambahkan, PKB harus tercantum mengenai pembatasan buruh kontrak. “Kuncinya ada di Serikat buruh tingkat perusahaan” tambah MM. PUK di basis MM telah berhasil berkomunikasi dengan pihak pengusaha, bahkan kesepakatan mengenai rekrutmen, agar perusahaan mendahulukan buruh kontrak dan buruh tetap, sudah tertuang dalam PKB.

Langkah lain yang dapat dilakukan yaitu dengan mendeteksi siapa saja penyalur di kota ini. “Paling tidak untuk pencegahan dini dari agen-agen, baik yang perseorangan maupun yang berbadan hukum.” Ujar MM

Memang tidak semua upaya yang dilakukan oleh Serikat dalam menghadapi praktek kerja fleksibel, berhasil. Perwakilan Serikat Buruh jabodetabek perjuangan (SBJP) Bogor mengungkapkan upaya yang telah dilakukan oleh SBJP dalam mengadvokasi buruh kontrak agar menjadi buruh tetap, sampai melakukan aksi ke DPRD, gagal. Lobby antara pengusaha dengan Pemerintah cukup kuat, sehingga buruh lah yang kalah.

Masih banyak upaya lain yang dapat dilakukan oleh serikat, jika upaya sebelumnya tidak berhasil. Menurut Rina Herawati, “Penguatan internal serikat, merumuskan kembali buruh dan serikat buruh, Memikirkan ulang kekuatan serikat, dan meluweskan strategi pengorganisasian dan strategi perjuangan baik di tingkat perusahaan maupun keseluruhan,” merupakan beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh Serikat dalam menghadapi praktek kerja fleksibel.

Selama ini, anggota Serikat terbatas hanya pada buruh tetap, sementara jumlah buruh tetap semakin berkurang. Hal ini merupakan salah satu indikator melemahnya kekuatan serikat. Menurut Rina, perlu dipikirkan kembali siapa saja yang dapat menjadi anggota serikat, dan tidak terbatas hanya pada buruh tetap, sehingga serikat menjadi kuat dalam menghadapi praktek ini.

Suherman juga mengungkapkan pengalaman FSPMI yang telah berhasil meminimalkan outsourcing di beberapa kota di Jawa Barat. Instruksi dari DPP, dijalankan betul oleh PUK di setiap perusahaan. FSPMI juga telah berhasil mendorong beberapa perusahaan yang ada buruh outsourcingnya menjadi buruh PKWT atau menjadi buruh tetap. Beberapa pabrik di beberapa kota di Bekasi, Karawang,

Tangerang, Purwakarta, dan Jakarta merupakan salah satu contoh keberhasilan FSPMI. Ia menambahkan, pimpinan cabang PUK, pimpinan pusat harus berjuang secara berkesinambungan.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh serikat memang seharusnya bukan untuk melawan outsourcing. Outsourcing tidak dapat dilawan atau dihilangkan, karena ternyata menurut perwakilan konsep fleksibilitas ini sudah menjadi bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Panjang (RPJM dan RPJP) Pemerintah Pusat. Praktek ini pun mendapat dukungan penuh dari bank Dunia dan IMF. Semua atas nama pemerataan kesempatan kerja. Padahal, praktek di lapangan menunjukkan sebaliknya. Hanya rotasi kerja lah yang ada.

Bagaimanapun, outsourcing harus dibatasi agar praktek ini tidak semakin meluas. Berbagai upaya memang telah dilakukan oleh Serikat. Namun belum sepenuhnya berhasil. Serikat harus bisa membangun dan menjalin komunikasi dengan baik dengan perusahaan. Serikat di tingkat PUK harus kuat. PKB, sebagai bukti keberadaan dan kekuatan serikat, juga harus mengatur mengenai pembatasan buruh kontrak dan buruh outsourcing.

Dari diskusi ini terlihat bahwa ada beberapa hal yang menghambat serikat dalam menghadapi praktek ini, sehingga upaya yang dilakukan mereka pun menjadi tidak maksimal. Pertama, tidak adanya pemahaman yang utuh mengenai outsourcing di kalangan orang tua dan para buruh outsourcing itu sendiri, sehingga hal ini menjadi bumerang bagi serikat yang sebenarnya sedang memperjuangkan para buruh outsourcing. Kedua, jumlah anggota serikat yang semakin menurun karena hanya mempekerjakan buruh tetap.

Diskusi-diskusi semacam ini penting di lakukan di kalangan serikat. Saling berbagi informasi mengenai praktek outsourcing yang dialami, serta mengetahui upaya-upaya yang telah dilakukan oleh para serikat dalam menghadapi praktek ini, dapat menjadi bahan pembelajaran untuk Serikat mengenai upaya-upaya apa saja yang berhasil dilakukan, serta strategi yang digunakan oleh pengusaha untuk menggunakan buruh outsourcing sebanyak mungkin, sehingga masing-masing serikat lebih mempersiapkan strategi dan upaya lain dalam menghadapi dan membatasi praktek outsourcing.