

Menghadapi Fleksibilisasi Tenaga Kerja dengan Gerakan Fleksibel

Serikat Buruh mengelola Isu Fleksibilitas Tenaga Kerja

Oleh:
Agus Rakasiwi
AKATIGA

Pengantar

Tulisan ini adalah hasil dari diskusi AKATIGA bekerjasama dengan Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) dengan wakil-wakil Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dari Kota Bandung, Cimahi, Kabupaten Bandung dan Kabupaten Bandung Barat pada bulan Maret 2011. Wakil SP/SB seperti Serikat Pekerja Nasional (SPN), Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI) 92, Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), FSPM (Federasi Serikat Pekerja Mandiri) Sektor Pariwisata, Farkes (Farmasi dan Kesehatan) Rumah Sakit Kebon Jati, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), dan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KASBI) regional Jawa Barat.

Diskusi bertemakan “Mengatasi Praktik Kerja Fleksibilitas”. Pokok materi diskusi adalah membahas apa dan mengapa fleksibilitas tenaga kerja terjadi dan untuk membahas bagaimana SP/SB di beberapa wilayah di Indonesia berusaha mengatasi ancaman fleksibilitas di perusahaan. Dalam diskusi tampak pula bahwa SP/SB sudah berusaha melakukan advokasi terhadap isu fleksibilitas tapi mendapat hambatan yang kompleks.

Kata kunci: fleksibilitas, *outsourcing*, tenaga kerja, buruh, serikat, advokasi,

Advokasi isu *outsourcing*, kontrak dan magang adalah hal yang kompleks. Mengadvokasi isu-isu tersebut, aktivis serikat bisa berhadapan dengan ibu-ibu dari anak yang mencari kerja, berhadapan dengan organisasi massa yang memiliki usaha penyedia jasa tenaga kerja, dan berhadapan pula dengan para pekerja yang takut kehilangan pekerjaan. Padahal “musuh” lama yaitu negara dan pengusaha masih belum ditaklukkan. Negara dan pengusaha ikut memanasikan kelompok ibu, organisasi massa dan pekerja yang takut kehilangan pekerjaan untuk berani menolak upaya-upaya advokasi organisasi serikat.

“Saya malah ditantang oleh organisasi massa yang menjadi penyalur tenaga kerja dan oleh buruh dan ibu dari anak yang ingin bisa bekerja meski statusnya hanya kontrak dan magang,” ujar peserta dari SPSI Bandung Timur.

Fleksibilitas, kata Indrasari Tjandraningsih dari tim Peneliti AKATIGA, adalah konsep yang tengah dianut dunia secara global. Konsep pasar bebas tenaga kerja atau dalam istilah Inggrisnya

Labour Market Flexibility (LMF) muncul untuk menyikapi gejala ekonomi global. Fleksibilisasi tenaga kerja berarti upaya penyesuaian penggunaan tenaga kerja terhadap permintaan dan fluktuasi pasar.

“Ada hasil penelitian yang menyatakan LMF muncul dalam konteks ekonomi global yang rentan, kompetisi yang ketat, ditambah rezim regulasi yang lemah dalam perlindungan hak kesejahteraan pekerja,” papar Indrasari.

Kemunculan LMF di dunia merupakan imbas dari laporan Bank Dunia pada 1995¹. Menurut Bank Dunia kepastian kerja membuat buruh formal yang mendapat upah tetap hidup di atas penderitaan para penganggur yang tidak bekerja. Karena itu, perlu dibuat aturan untuk meluruskan sifat “egois buruh” salah satunya dengan memasukan alasan ekonomis (seperti mahal biaya produksi dan kenaikan bahan bakar minyak) sebagai alasan untuk melakukan pergantian pekerja.

Tujuan pokok kebijakan fleksibilitas adalah mendorong daya saing korporasi melalui penyingkiran berbagai hambatan bagi operasi modal. Demi tujuan tersebut, beberapa prinsip dasar harus dipenuhi. Prinsip dasar yang terpenting adalah reduksi atau pencabutan berbagai peraturan yang melindungi buruh². Pada tahun 1960-an Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan di Eropa mencoba memformulasikan bentuk LMF sebagai cara untuk mengurangi ongkos produksi³. Mekanisme LMF ini berfungsi sebagai penyangga utama basis pasar di Eropa. Mekanisme LMF dilakukan agar sejumlah besar pengangguran menjadi buruh fleksibel dengan upah yang murah dan bisa menggerakkan kembali perekonomian pasca krisis perang⁴.

Konsep ini diyakini oleh para pendukungnya dapat lebih merangsang pertumbuhan ekonomi serta memperluas pemerataan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat di tengah iklim kompetisi ekonomi global yang semakin ketat. Di negara-negara industri maju sistem pasar kerja fleksibel telah menjadi arus utama strategi kebijakan ekonomi. Eropa yang telah lama menganut konsep *welfare state* dengan perlindungan tenaga kerja yang kokoh mengubah secara signifikan sistem pasar kerjanya menjadi lebih fleksibel. Demikian pula Jepang yang lama menganut sistem *longlife employment* kini mengubah sistem tersebut ke arah pasar kerja yang lebih fleksibel yang memperkerjakan orang dengan jangka waktu yang lebih pendek.

¹Laporan itu berjudul *Workers in An Integrating World* (<http://www.worldbank.org/html/prddr/trans/ja95/aug-ar6.htm>).

² Indrasari Tjandraningsih dalam artikel berjudul *Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Buruh*, 9 September 2007 (<http://indoprogress.blogspot.com/2007/09/fleksibilitas-kerja-dan-kesejahteraan.html>).

³ Anwar “Sastro” Ma’ruf dalam artikel berjudul *Labour Market Flexibility: Menanggung Untung di Atas Penderitaan Buruh*, 20 Agustus 2006 (<http://www.vhrmedia.net/home/index.php?id=print&aid=1959&cid=3&lang=>)

⁴ Anwar “Sastro” Ma’ruf, *ibid...*

Praktik Kerja *Outsourcing*

Mengutip kertas posisi mengenai “Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara”⁵, konsep pasar kerja fleksibel merupakan konsep yang memerlukan dukungan sebuah kebijakan pasar kerja yang koheren dan terintegrasi dengan sistem hubungan industrial, strategi industrialisasi dan sistem jaminan sosial yang baik. Secara lebih spesifik struktur pasar kerja yang ditandai oleh suplai yang besar dari buruh terampil, aksesibilitas yang luas terhadap informasi mengenai pasar kerja dan penarikan sumber dana untuk jaminan sosial yang didistribusikan secara merata menjadi faktor-faktor penting yang menentukan efektivitas pasar tersebut.

Lebih lanjut, konsep ini menuntut regulasi ketenagakerjaan dilonggarkan seperti masalah pemutusan hubungan kerja dan upah. Selain itu, konsep pasar kerja fleksibel juga menuntut negara untuk melepaskan campur tangannya dari mengurus mekanisme pasar tenaga kerja. Pasar kerja fleksibel, sebagai salah satu kebijakan publik di Indonesia pertama kali diperkenalkan melalui Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang itu dianggap bisa memfasilitasi semangat menyambut strategi utama ekonomi global yang menginginkan fleksibilitas pasar tenaga kerja⁶ dan lepasnya tanggung jawab negara dalam pengurusan upah. Tapi belakangan UU tersebut dianggap masih kurang lentur bagi ide fleksibilitas tenaga kerja terutama menyangkut pengaturan pemutusan hubungan kerja. Para pengusung ide fleksibilitas menganggap klausul PHK dalam UU masih terlalu kaku dan memberatkan bagi dunia usaha yang semakin kompetitif.

Di dalam diskusi yang berlangsung di ruang rapat AKATIGA pada Sabtu (5/3), penyelenggara sengaja mengundang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) menjadi salah satu narasumber. FSPMI bekerjasama dengan AKATIGA dan lembaga dari Jerman *Friedrich Ebert Stiftung* (FES) untuk melakukan penelitian mengenai fenomena *outsourcing*. Penelitian mereka ingin didiseminasikan kepada rekan-rekan SP/SB. Selain itu FSPMI memiliki pengalaman dalam melakukan negosiasi dalam isu *outsourcing* dan melakukan rangkaian strategi untuk melakukan penambahan jumlah anggota di tengah musim fleksibilisasi tenaga kerja.

Vonny Diananto, wakil dari FSPMI, memaparkan bahwa penelitian mengenai *outsourcing* bersama AKATIGA dan FES dilakukan untuk memetakan problema dan penyimpangan *outsourcing* tenaga kerja. Penelitian memang dilakukan di sektor metal, tapi penelitian ini akan menjelaskan dan membantu untuk melakukan atau mengambil suatu tindakan agar tidak terjadi eksploitasi pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak.

⁵ Kertas Posisi ini disusun oleh Hari Nugroho (LabSosio UI) dan Indrasari Tjandraningsih (AKATIGA) melalui serangkaian diskusi dan penelitian (2007). Para reviewer yang mendukung penyusunan kertas posisi ini adalah Fauzi Abdullah (LIPS), Sugeng Bahagjo (Perkumpulan Prakarsa) dan Binny Buchori (Perkumpulan Prakarsa). Kegiatan penelitian lapangan dilakukan oleh Fauzan, Fahmi Panimbang, Alex Zulkarnaen, Endang Rokhani dan Sari.

⁶ Pasal 59 – 66 UU No. 13 tahun 2003 yang mengatur penggunaan tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja *outsourcing*

Penelitian dilakukan di Jawa Barat, Jawa Timur, dan Riau pada bulan Februari-Agustus 2010. Dari hasil penelitian terungkap bahwa dari 598 orang buruh industri metal yang disurvei, sebanyak 60,7 persen terdiri dari pekerja kontrak dan *outsourcing*. Artinya, hanya 39,3 persen yang merupakan buruh tetap. Di dalam praktik *outsourcing* dan kontrak perusahaan pengguna jasa *outsourcing* cenderung menggunakan buruh lajang, dan berusia antara 18 sampai 24 tahun. Buruh yang sudah mencapai usia 25 tahun ke atas tidak akan dipekerjakan lagi. Akibatnya, masa kerja buruh pun menjadi sangat pendek. Ditemukan pula bahwa rata-rata buruh kontrak dan *outsourcing* dikontrak rata-rata 2,4 kali. Tetapi ada juga kasus-kasus buruh yang dikontrak sampai dengan 15 kali. Padahal di dalam UU 13/2003, maksimal kontrak itu dua kali.

Dampak praktik kontrak dan *outsourcing*, misalnya, dari sisi upah, buruh tetap selalu mendapatkan upah yang lebih tinggi dibanding buruh kontrak, dan buruh kontrak mendapat upah lebih tinggi dari buruh *outsourc*e. Rata-rata upah pokok buruh kontrak sebesar 86% dari upah buruh tetap atau 14% lebih rendah dibandingkan buruh tetap; sedangkan rata-rata upah pokok buruh *outsourcing* sebesar 17,45% lebih rendah dibandingkan buruh tetap sedangkan jika dilihat dari upah total, buruh kontrak mendapatkan 16,71 persen lebih rendah dari buruh tetap, dan buruh *outsourcing* mendapatkan upah total 26 persen lebih rendah dari buruh tetap. Dalam keikutsertaan di Jamsostek, hanya 86,5 persen buruh *outsourcing* yang diikutkan, dan 89,6 persen buruh kontrak yang ikut Jamsostek. Sedangkan buruh tetap, sebanyak 96,6 persen diikutkan dalam Jamsostek.

Praktik fleksibilitas tenaga kerja di Indonesia, oleh pemerintah, pengusaha dan pemikir ekonomi liberal, diyakini dapat menarik investasi, mengatasi pengangguran, mendorong pertumbuhan ekonomi, meratakan upah pekerja informal dan formal. Namun, terminologi mengatasi pengangguran dan mendorong pertumbuhan ekonomi itu tidak dilihat dari bagaimana praktik bekerjanya. Dalam arti, pemerintah tidak memperdulikan apakah buruh/pekerja bekerja dengan gaji yang sesuai kebutuhan hidup minimum dan bekerja dalam status yang tidak terancam pemutusan hubungan kerja. Pemerintah hanya peduli pada angka-angka statistik yang menyatakan ada orang yang bekerja belaka. Sebagai contoh adalah klaim pemerintah Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan telah membuka sejuta lapangan kerja bagi warga Jawa Barat. Dikutip dari *Tempo Interaktif* edisi 26 Oktober 2010, Heryawan mengklaim pemerintah telah membuka 1 juta peluang kerja. Semua pekerja yang mendapat pekerjaan di masa pemerintahannya yang baru berjalan 2,5 tahun di Jawa Barat dicatat berdasarkan nama, alamat, dan pekerjaan yang diperoleh. Total ada 1,06 juta orang di Jawa Barat mendapat pekerjaan sepanjang 2,5 tahun ia memimpin.

Namun, pada pertengahan Januari 2011 buruh di pabrik minuman kemasan 2Tang di Sukabumi, Jawa Barat, resah. Mereka menerima kabar dari pemilik perusahaan bahwa akan diberhentikan dan akan direkrut bekerja tetap kembali sewaktu-waktu. Selama mengisi waktu

perekrutan kerja, mantan buruh akan bekerja sebagai tenaga kerja *outsource* untuk perusahaan air minum tersebut. Di tempat dan waktu yang berbeda, para buruh Hotel Papandayan di Kota Bandung mesti menerima pil pahit pemutusan hubungan kerja dari pihak manajemen hotel. Para buruh itu diberhentikan dengan alasan pihak manajemen akan melakukan restrukturisasi pegawai.

Sementara itu hasil penelitian AKATIGA-FSPMI-FES menunjukkan bahwa orang-orang bekerja pada sistem hubungan kerja fleksibel seperti kontrak, *outsourcing*, magang, maklun dan lain-lain dimana para buruh/pekerja itu rentan untuk kehilangan pekerjaan setelah pekerjaan dianggap selesai oleh pengusaha. "Data kami menunjukkan bahwa 79,6 persen buruh tak tetap hanya bekerja dalam jangka waktu paling lama satu tahun," ujar Rina Herawati, peneliti AKATIGA.

Setelah satu tahun bekerja, apakah pekerja tersebut bisa dengan mudah berpindah pabrik? Fakta yang dilupakan dalam praktik ini adalah ciri angkatan kerja di Indonesia yang didominasi oleh angkatan kerja dengan pendidikan yang tidak memadai dan minim pendidikan trampil. Sebagaimana diketahui, dunia pendidikan Indonesia terlalu mahal untuk bisa dijangkau oleh seluruh rakyat. Para pekerja yang berstatus kontrak, *outsourcing*, magang dan lain-lain paling tinggi adalah lulusan SMA/SMK dan sederajat. Artinya, pasar kerja di Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja tidak terampil. Dengan kenyataan seperti itu maka praktik fleksibilitas ini malah bukannya peningkatan kesejahteraan melainkan hanya menggilir penganggur menjadi pekerja dan sebaliknya.

Praktik fleksibilitas, seperti pada hasil penelitian AKATIGA-FSPMI-FES menghadiahi penurunan pendapatan, ketidakpastian usia kerja yang merugikan kelas pekerja. Di sisi lain, masalah fleksibilitas ini juga berpengaruh pada komposisi anggota organisasi serikat di tingkat pabrik. Dalam penelitian itu, kondisi kerja fleksibel membawa dampak pada melemahnya konsolidasi serikat buruh/serikat pekerja karena buruh/pekerja dengan sistem *outsourcing* memiliki masa kerja dengan kontrak pendek tidak mau bergabung dengan serikat buruh. Selain itu, sistem yang fleksibel juga menjadi senjata pengusaha untuk memecat buruh yang berbuat macam-macam.

Serikat Buruh Mengelola Isu Fleksibilitas

Isu *outsourcing* dan kontrak adalah isu yang sensitif. Selain memperjuangkan hak-hak ekonomis para buruh, para aktivis serikat di Kota Bandung dan sekitarnya harus berpikir dua kali untuk melakukan advokasi terhadap isu *outsourcing*, kontrak, dan magang. Para aktivis seperti berhadapan dengan pisau bermata dua: menolak isu tapi mendapat pertentangan dari kelas buruh, tapi jika tidak merespon isu dianggap membiarkan proses ketidakadilan bagi kelas pekerja.

"Di satu sisi permintaan pekerjaan begitu besar. Sementara mekanisme bekerja saat ini tidak menguntungkan bagi kesejahteraan buruh," ujar Sidarta wakil dari KSPSI Kota Bandung.

Para wakil SP/SB dalam diskusi menyatakan bahwa saat melakukan isu advokasi dan kampanye anti *outsourcing* dan kontrak, aktivis kerap mendapatkan perlawanan dari pihak yang tidak terduga: orang tua dari anak yang bekerja sebagai tenaga kerja *outsourcing*, para pekerja yang berstatus kontrak dan *outsourcing*, organisasi massa di luar perusahaan/pihak-pihak lain yang menjadi penyalur tenaga kerja dan kelompok-kelompok lain. Lawan-lawan yang tidak terduga ini kerap menimbulkan eksekusi yang tidak terduga, misal, serikat didemo dan aktivisnya diteror.

Tapi pihak-pihak yang melawan itu sebenarnya korban dari sistem rezim yang tidak berpihak pada buruh. Di kala kebutuhan lapangan pekerjaan sangat besar sementara kesempatan tipis, maka orang bisa melakukan apapun untuk tetap bertahan hidup.

“Kita tidak bisa lagi dengan demonstrasi gebrak pabrik atau terlalu ekstrim menolak *outsourcing* dan kontrak. Harus dicari cara yang lebih fleksibel,” ujar W. Udin dari SBSI 92 Kota Cimahi.

Di dalam diskusi yang berlangsung empat jam itu, aktivis serikat menyadari perlu mengubah strategi dalam merespon isu tersebut agar tidak jadi senjata makan tuan.

Upaya kerjasama bisa dilakukan dengan kelompok perguruan tinggi dan lembaga penelitian. Upaya kerjasama dengan lembaga-lembaga akademis ini adalah upaya peningkatan kapasitas para pengurus dan anggota serikat dalam menimbang suatu fenomena. Vonny mengakui bahwa kerjasama FSPMI dengan AKATIGA dan FES dalam melakukan penelitian *outsourcing* di sektor metal memberikan dampak positif kepada internal dalam memikirkan isu dan melakukan tindakan berbasis hasil penelitian.

@@@