

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Media massa akhir-akhir ini memberikan fenomena aksi dan gejala perburuhan di sejumlah daerah industri yang terus meningkat sejak Januari 2012. Sementara bagi kalangan buruh, gejala yang terjadi adalah puncak inspirasi mereka untuk memperjuangkan penghapusan pekerjaan alih daya (*outsourcing*) dan upah murah yang dianggap merugikan hak mereka akan kepastian kerja dan hidup layak (Kompas: Berita Buruh Indonesia). Sudah menjadi tradisi tahunan bagi seluruh buruh di dunia untuk memperingati 1 Mei sebagai Hari Buruh dan pada setiap tanggal itu, bisa dipastikan bahwa seluruh buruh di dunia termasuk Indonesia, akan selalu melakukan aksi demonstrasi dengan membawa agenda perbaikan nasib mereka. Tentunya aksi buruh tersebut haruslah disikapi dengan matang sebagai sebuah penegasan dari para buruh bahwa persoalan perburuhan hingga saat ini masih saja belum terpecahkan (Artikel: Tenaga Kerja dan Perburuhan).

Hubungan industrial antara buruh dan pengusaha, belum mencapai titik harmonis, selalu ada ganjalan yang terselip. Dan yang paling nyata adalah adanya unsur kepentingan yang melekat dalam setiap mengambil kebijakan dalam perburuhan. Memang unsur kepentingan dimaksud hampir dalam setiap kebijakan pemerintah selalu menjadi permasalahan yang cukup menguras perhatian banyak pihak. Namun dalam kasus perburuhan, nampaknya unsur kepentingan tersebut begitu nyata dan sangat merugikan kaum buruh sehingga memaksa kaum buruh

untuk terus menyuarakan kepentingannya demi terciptanya keadilan dalam bidang perburuhan (Artikel: Tenaga Kerja dan Perburuhan).

Salah satu problem nyata yang langsung menyentuh dan sangat mendesak untuk mendapat perhatian serta menjadi akar masalah dalam bidang perburuhan adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan (gaji) yang diperoleh buruh dengan apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang (Artikel: Tenaga Kerja dan Perburuhan). Semakin tingginya pemenuhan kebutuhan hidup yang terus meningkat dan dirasa tidak seimbang dengan upah hasil kerja.

Permasalahan yang sekarang ini timbul dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia salah satunya ialah dengan terus tumbuhnya jumlah angka kerja yang tinggi yang tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, selain itu perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat yang dan terjadi di semua lini (Widya, 2012). Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *Outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. (Suhardi, 2006).

Menurut Pasal 64 UUK, *Outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat

menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian Outsourcing adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas PHK.
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

Garis besar tujuan perusahaan melakukan Outsourcing adalah agar perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Tujuan ini baik adanya, namun pada pelaksanaannya, pengalihan ini menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan. (Artikel: *Permasalahan Outsourcing di Indonesia*).

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh dapat terlihat dari problematika *Outsourcing* (alih daya) yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *Outsourcing* (alih daya) memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *Outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “dis-solution subject”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi (Royen, 2009).

Problema *Outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *Outsourcing* dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *Outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh (Royen, 2009)

Kondisi buruh di Indonesia belum berubah. Buruh masih menjadi pihak yang lemah kala berhadapan dengan pengusaha dan negara. Kerap kali negara berpihak pada pengusaha dan mengabaikan hak buruh. Banyak keluhan para karyawan yang memakai jasa *Outsourcing* atau sistem kontrak kerja. Selain hanya sebagai pekerja kontrak, yang kapan saja bisa tidak diperpanjang kontrak kerjanya, upah mereka pun harus dipotong dan disetor ke pihak perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*. Potongannya pun tidak sedikit. Berdasarkan cerita banyak karyawan *outsourcing* khususnya di Y bahwa potongan bisa mencapai

500 ribu per bulannya. Ini tentu sangat merugikan pihak karyawan atau buruh yang merupakan lini terpenting dalam sebuah perusahaan tetapi yang mendapatkan upah terkecil dari semua lini pekerja.

Pasca dilegalkannya *system Outsourcing* yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik pada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*). Kebijakan dibidang ketenagakerjaan justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor (Royen, 2009).

Stigmatisasi atas praktik *Outsourcing* selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktifitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha. Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya (Royen, 2009)

Sejumlah tuntutan disuarakan para buruh mulai dari kesejahteraan hingga penghapusan sistem Outsourcing atau alih daya yang banyak digunakan belakangan ini. Seluruh organisasi buruh sepakat agar sistem ini dihapuskan karena dianggap sangat merugikan buruh. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menyatakan, jika *Outsourcing* di perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) dan beberapa tuntutan buruh tidak segera dihapus, maka buruh di seluruh Indonesia akan melakukan mogok nasional.

Pada konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negative dari praktik outsourcing. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dibidang Outsourcing hanyalah kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman (Royen, 2009).

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek pada buruh pabrik yang bekerja pada PT X karena PT X masih memakai sistem outsourcing. Dengan dilegalkan *system outsourcing* banyak menuai kontroversi dan para pekerja buruh pabrik kurang mendapat perlindungan hukum. Para pekerja buruh pabrik juga ingin meningkatkan kesejahteraan hidup yang layak. Apalagi jika dilihat dari segi penggajian yang tidak sesuai dengan UMK (*Upah Minimum Kabupaten*), buruh pabrik menerima upah dibawah UMK (*Upah Minimum Kabupaten*) Y.

Misalnya saja kabupaten Y dengan UMK Rp 1.720.000 sedangkan pada kenyataannya buruh pabrik PT X maksimal hanya menerima upah sebesar Rp 1.400.000. Dengan keadaan yang seperti bagi kaum lajang mungkin bisa dikatakan cukup sedangkan dengan gaji Rp1.400.000 bagi orang yang sudah berkeluarga bisa dibilang kurang.

Konflik yang dikemukakan diatas, penulis merasa perlu meneliti tentang pola resistensi buruh pabrik terhadap sistem outsourcing yang banyak menuai kontroversi, lokasi yang dipilih adalah PT. X di Kabupaten Y karena pada perusahaan ini sistem outsourcing berkembang pesat dan bertahan lama sampai sekarang meski peraturan UUD ketenagakerjaan mengawasi ketat perusahaan yang menerapkan sistem outsourcing. Selain itu buruh pabrik di PT X masih menerima upah dibawah UMK (*Upah Minimum Kabupaten*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dari pokok masalah yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Apakah distribusi pendapatan, ketenagakerjaan, dan tingkat perekonomian berpengaruh terhadap resistensi adanya sistem outsourcing pada PT. X di Kabupaten Y?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh distribusi pendapatan, ketenagakerjaan, dan tingkat perekonomian terhadap resistensi adanya sistem outsourcing pada PT. X di Kabupaten Y.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dimanfaatkan untuk mengetahui pengaruh distribusi pendapatan, ketenagakerjaan, dan tingkat perekonomian dengan adanya pola resistensi buruh pabrik terhadap sistem outsourcing.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai bahan referensi tambahan bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya ketika mengadakan penelitian tentang buruh pabrik dan sistem outsourcing.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan sebagai data penelitian lebih lanjut tentang hal-hal yang berkaitan dengan sistem outsourcing dan pola resistensi buruh pabrik, maupun dampak-dampak sosial yang ditimbulkan dari sistem outsourcing.