

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Friedrich-Ebert-Stiftung
Jl. Kemang Selatan II No. 2A
Jakarta 12730 , Indonesia
P.O. Box 7952 JKSKM
Jakarta 12079 , Indonesia
Ph. 0062-21-7193711 (hunting)
Fax. 0062-21-71791358
Website: www.fes.or.id



AKATIGA - Pusat Analisis Sosial
Jl. Tubagus Ismail II/2
Bandung 40134
Telp: 022-2502302, Fax 022-
2535824
E-mail: akatiga@indo.net.id
Website: www.akatiga.org

Seri Buku Saku AKATIGA

KONTRAK DAN OUTSOURCING HARUS MAKIN DIWASPADAI



Seri Buku Saku AKATIGA

**KONTRAK DAN *OUTSOURCING*
HARUS MAKIN DIWASPADAI**

Rina Herawati

AKATIGA – FES
2010

Kontrak dan *Outsourcing*
Harus Makin Diwaspadai

Penyusun: Rina Herawati

Desain & Ilustrasi: Kebun Angan
Karakter dalam ilustrasi dikembangkan dari desain karya
Pamuji Slamet

Katalog Dalam Terbitan (KDT)
Rina Herawati
Kontrak dan *Outsourcing*
Harus Makin Diwaspadai
Rina Herawati. -
Yayasan AKATIGA, 2010
vi, 26 hlm.; 14,8 cm

bibliografi

1. Buruh 2. Kontrak 3. *Outsourcing*

I. Judul

Diterbitkan pertama kali oleh Yayasan AKATIGA, dan FES
Bandung, September 2010
© Hak cipta dilindungi undang-undang

Kata Pengantar

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membawa banyak perubahan di dalam hubungan perburuhan. Salah satu perubahan yang cukup penting adalah diizinkan praktek *outsourcing*, yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain atau menggunakan buruh yang disediakan pihak lain. Praktek ini sepintas terlihat wajar, namun kajian-kajian AKATIGA belakangan ini menunjukkan bahwa praktek ini dapat mendorong terjadinya eksploitasi buruh yang cukup parah. Sayangnya praktek *outsourcing* ini tidak diimbangi dengan pengawasan-pengawasan yang lebih dapat menjamin terpenuhinya hak-hak buruh. Setidaknya, begitulah gambaran yang diperoleh dari penelitian mengenai *outsourcing*.

Buku yang disusun Rina Herawati ini menyajikan ringkasan analisis dan temuan penelitian AKATIGA dan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) pada tahun 2010. Sebelumnya, pada tahun 2006, AKATIGA telah menerbitkan buku saku berjudul “*Outsourcing: Mengapa Harus Diwaspadai*”, juga ditulis oleh Rina Herawati. Pada buku saku pertama ini, tekanan diberikan pada penjelasan tentang praktek *outsourcing*.

Buku saku yang Pembaca pegang sekarang lebih menekankan pada pola-pola *outsourcing* dan dengan jalan apa *outsourcing* mengeksploitasi buruh.

Kami mengucapkan terima kasih kepada Fahmi Ilmansyah yang telah mendesain buku ini, kepada Indrasari Tjandraningsih sebagai *team leader study* ini, juga kepada rekan-rekan FSPMI atas kerjasamanya yang baik selama penelitian. Terima kasih juga kami ucapkan kepada Friedrich Ebert Stiftung (FES) atas dukungan dana maupun substansi selama penelitian.

Kami berharap buku ini dapat bermanfaat bagi Pembaca, khususnya rekan-rekan Pengurus SP dan SB.

Bandung, September 2010
Nurul Widyaningrum
Direktur Eksekutif AKATIGA

Pendahuluan

Hubungan kerja kontrak dan sistem kerja *outsourcing* sejatinya adalah sebuah praktek bisnis biasa. Namun di Indonesia dan banyak negara lainnya, praktek ini membawa efek fragmentatif, degradatif, diskriminatif dan eksploitatif terhadap buruh di tengah semakin lemahnya kompetensi, peran dan fungsi pengawasan oleh Disnakertrans dalam kerangka Otonomi Daerah

Tentu saja persoalan itu tidak berdiri sendiri. Situasi itu harus dipahami dalam kerangka hubungan industrial yang lebih luas dimana Pemerintah menempatkan dirinya hanya sebagai 'pembuat peraturan semata' dan tidak mengambil tanggungjawab untuk melindungi rakyat. Efek yang timbul itu semakin terasa dalam situasi dimana tidak ada Sistem Jaminan Sosial yang memadai di Indonesia.

Buku ini adalah kelanjutan dari Buku Saku "*Outsourcing: Mengapa Harus Diwaspadai*" yang diterbitkan pada 2006. Setelah 4 tahun sejak diterbitkannya buku tersebut di atas, pada Februari 2010 – Juli 2010, AKATIGA bersama FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) dengan didanai oleh FES (Friedrich Ebert Stiftung) mengadakan penelitian dengan tema "Praktek Kerja Kontrak dan *Outsourcing* Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia"

Penelitian ini dilakukan dengan kombinasi metodologi yaitu: Survey kepada 600 buruh sektor metal di 3 provinsi di 7 Kabupaten/ Kota yaitu Provinsi Kepulauan Riau di Kota Batam, Provinsi Jawa Barat di Kabupaten Bekasi dan Kabupaten Karawang, serta Provinsi Jawa Timur di Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Mojokerto dan Kabupaten Pasuruan. Wawancara mendalam kepada perusahaan pengguna buruh *outsourcing*, perusahaan penyalur, Dinas Tenaga Kerja, BPS, DPRD dan buruh *outsourcing*, dan diskusi kelompok terfokus dilakukan dengan peserta pengurus SP/SB di tingkat perusahaan dan tingkat PC (Kota/ Kabupaten).

Buku ini disajikan berdasarkan temuan-temuan utama penelitian tersebut dan diperkaya dengan berbagai hasil studi lain. Dengan buku kecil ini, diharapkan muncul diskusi terutama diantara para pengurus SP/SB yang mengarah pada terbangunnya strategi menghadapi praktek PKWT dan *Outsourcing*.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya pada Mbak Indrasari Tjandraningsih yang mendorong disusunnya buku ini dan memberikan banyak masukan yang sangat berharga, juga kepada teman-teman peneliti dari FSPMI khususnya Pak Suhadmadi dan Mbak Nani Kusmaeni yang

membantu penulis untuk lebih memahami situasi di lapangan, kepada Fahmi Ilmansyah yang membuat buku ini menjadi menarik, dan kepada AKATIGA dan FES yang memberikan dukungan dan dana untuk penerbitan buku ini.

Bandung, September 2010

Penulis

Apa itu Kontrak dan Outsourcing?

Kontrak dan *Outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *Precarious Work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti.



(Sumber: *International Metalworker's Federation*. 2007:5)

Apa Dasar Hukumnya?

Ada beberapa peraturan dari tingkat UU, Keputusan Menteri maupun Peraturan Menteri yang mengatur hubungan kerja macam itu, yaitu:

UU 13/2003

tentang Ketenagakerjaan.
Pasal 56 – 59 dan Pasal 64-66

KEPMENAKERTRANS No. KEP.100/MEN/VI/2004

tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

KEPMENAKERTRANS No. KEP.101/ MEN/VI/2004

tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/ Buruh

KEPMENAKERTRANS No. KEP.220/ MEN/X/2004

tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada perusahaan Lain

PERMENAKERTRANS No. PER.22/ MEN/IX/2009

tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri

UU 13/2003 psl.59 (2):

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Penjelasan: Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

UU 13/2003 psl.66:

Penjelasan: Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Kegiatan tersebut **antara lain:**
Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Mengapa Menjadi Eksploitatif?

1. Kontrak terus-menerus dengan Upah Minimum

Di perusahaan tempatnya bekerja, buruh rata-rata dikontrak **2-3 kali**, tapi di Kepulauan Riau, ada buruh yang dikontrak hingga **9 kali**, di Jawa Barat, ada yang dikontrak hingga **15 kali** dan di Jawa timur, ada yang dikontrak hingga **11 kali**.

Mengapa bisa terjadi hal semacam itu?

a. Buruh yang habis masa kontraknya di Perusahaan 'X' (tempat kerjanya) dan menurut ketentuan yang ada harus diangkat menjadi buruh tetap, dialihkan statusnya menjadi buruh *Outsourcing* dan diminta melamar kembali melalui Perusahaan penyalur tenaga kerja 'A'.

b. Buruh *Outsourcing* yang kontraknya dengan penyalur tenaga kerja 'A' sudah diperpanjang dan karenanya harus diangkat menjadi buruh tetap di perusahaan penyalur tenaga kerja 'A' tersebut, diminta pindah ke Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja 'B' agar dapat terus bekerja di Perusahaan 'X' dan dengan demikian tidak akan pernah diangkat menjadi buruh tetap

Setelah 2 tahun bekerja...
Seharusnya buruh
diangkat jadi Pegawai Tetap



6 bulan kemudian ...



2. Usia buruh yang memiliki peluang kerja di perusahaan makin terbatas

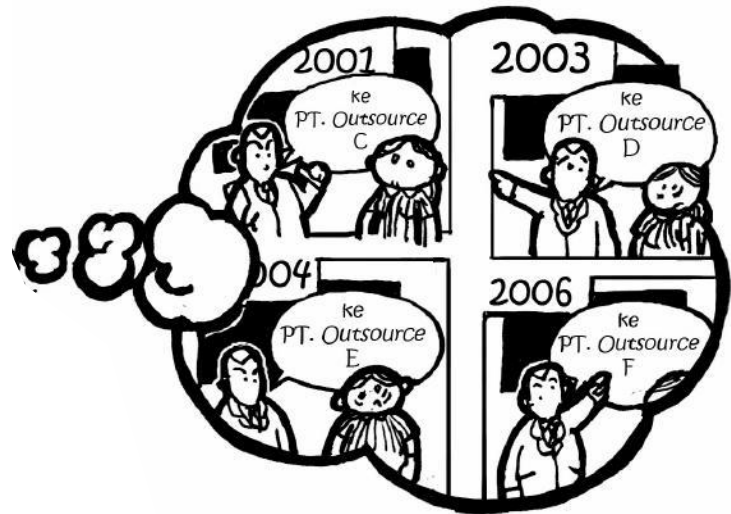
- SEMUA Perusahaan penyalur tenaga kerja dan Perusahaan pemberi kerja yang diwawancarai dalam penelitian ini menyatakan bahwa: HANYA buruh yang berusia 18 – 24 tahun yang dapat diterima bekerja.
- **82,8%** responden berusia kurang dari 35 tahun, terdiri dari **34,1%** berusia kurang dari 25 tahun dan **48,7%** berusia antara 25-34 tahun .
- Hal ini menunjukkan adanya diskriminasi bagi calon tenaga kerja.



3. Lama kerja buruh di perusahaan makin terbatas.

50,3% responden dalam penelitian ini masa kerjanya ≤ 3 tahun terdiri dari **27,7%** bermasa kerja 1- 12 bulan, **23,2 %** bermasa kerja 1-3 tahun.

Long life employment adalah masa lalu. Di Jawa Barat dan Jawa Timur masih banyak ditemukan buruh dengan masa kerja > 3 tahun, tetapi banyak dari mereka adalah buruh yang dikontrak terus-menerus (poin.1)



4. Tidak terjadi Penciptaan Lapangan Kerja Baru. Yang terjadi adalah Rotasi Kerja

2009



2010



**Besarnya Upah Pokok
per Status Hubungan Kerja**
Tingkat Kesejahteraan buruh kontrak/
outsourcing lebih rendah dibandingkan
buruh tetap

Wilayah	Status Hubungan Kerja	Paling rendah	Paling tinggi	Rata-Rata
Kepulauan Riau	Tetap	1,000,000	4,642,500	1,477,740
	Kontrak/PKWT	921,000	3,800,000	1,196,833
	Outsourcing	945,000	1,375,000	1,115,223
	Total	921,000	4,642,500	1,230,568
Jawa Barat	Tetap	920,000	3,000,000	1,531,822
	Kontrak/PKWT	825,000	1,800,000	1,264,664
	Outsourcing dl	205,000	1,540,000	1,228,426
	Total	205,000	3,000,000	1,375,137
Jawa Timur	Tetap	750,000	1,500,000	1,059,320
	Kontrak/PKWT	816,000	1,230,000	985,862
	Outsourcing dl	670,000	1,005,000	875,896
	Total	670,000	1,500,000	1,019,016
Total	Tetap	750,000	4,642,500	1,393,475
	Kontrak/PKWT	816,000	3,800,000	1,199,624
	Outsourcing dl	205,000	1,540,000	1,151,005
	Total	205,000	4,642,500	1,264,351

Selain kasus di Jawa Barat yang menunjukkan adanya buruh OS yang menerima upah pokok **Rp 205.000** per bulan, jauh di bawah UMK; pola umum yang muncul dalam hubungan kerja kontrak dan OS adalah upah tidak pernah lebih besar dibandingkan UMK, tidak pernah ada peningkatan.

Sementara itu, SEMUA perusahaan pengguna yang diwawancarai dalam penelitian ini menyatakan bahwa buruh kontrak dan *Outsourcing* MENERJAKAN PEKERJAAN YANG SAMA, di TEMPAT YANG SAMA dengan buruh tetap, tetapi UPAHNYA LEBIH RENDAH daripada buruh tetap.

Rata-rata upah pokok buruh kontrak dan buruh *outsourcing* lebih rendah **14%** dan **17,45%** dibandingkan buruh tetap; sedangkan rata-rata upah totalnya lebih rendah **16.71%** dan **26%**.

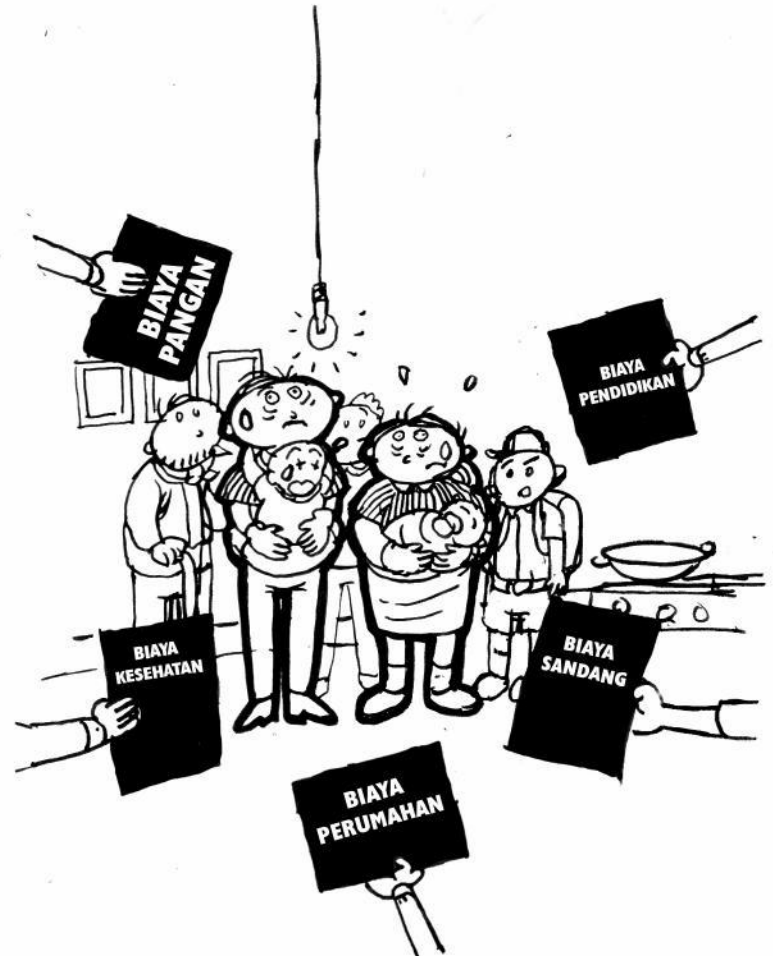
Apa Dampaknya?

I. Bagi buruh:

Diskriminasi kesempatan kerja bagi mereka yang di luar kelompok usia 18-24 tahun, kesempatan kerja lebih banyak untuk perempuan, kesempatan kerja pendek, tak ada kompensasi pada akhir hubungan kerja, kesejahteraan menurun, upah tidak pernah naik, tidak dapat berserikat.

Dalam sistem hubungan kerja kontrak/*Outsourcing*, Perusahaan pemberi kerja tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon ketika masa kontrak telah selesai. Kontrak terus-menerus dengan upah minimum, berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada jaminan atas penghasilan, tidak ada jaminan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Di Indonesia, hingga saat ini belum terbangun satu sistem jaminan sosial nasional yang dapat menjadi sandaran ketika seseorang tidak memiliki penghasilan atau tidak bekerja. Akibatnya, ketika buruh yang bekerja dengan sistem kontrak/*outsourcing* tidak bekerja karena diputus kontraknya, matilah sumber penghidupannya.



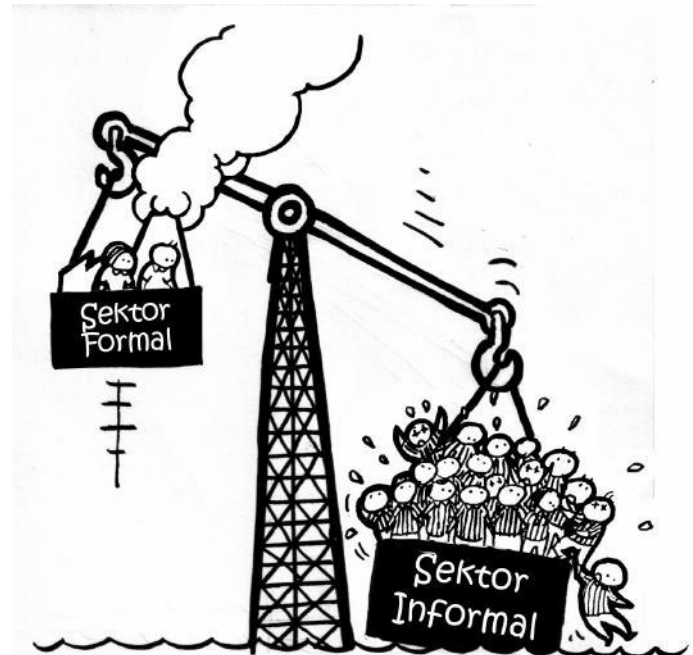
2. Terhadap pengusaha:

Urusan ketenagakerjaan semakin praktis, biaya tenaga kerja jauh berkurang hingga 20%, biaya tinggi dalam jangka pendek tetapi rendah dalam jangka panjang: membayar *management fee* dan pesangon dalam rangka pengalihan hubungan kerja tetap menjadi kontrak tetapi tidak perlu memberikan kompensasi dan pensiun ketika hubungan kerja berakhir, mengurangi resiko kerugian karena fluktuasi bisnis.

3. Terhadap pemerintah:

Terjadi pelanggaran dan pembiaran pelanggaran terhadap peraturan dan UU mengenai *outsourcing* dan kebebasan berserikat, pasar tenaga kerja mengalami distorsi karena angkatan kerja harus membayar untuk mendapatkan pekerjaan, perluasan kesempatan kerja di sektor formal semakin sempit karena preferensi terhadap kelompok usia tertentu, gejala informalisasi meluas karena kesempatan kerja di sektor formal yang semakin pendek dan terbatas, penurunan wibawa, kompetensi dan profesionalisme aparat disnaker,

Selama ini usia 18 – 55 tahun dipandang sebagai usia produktif. Tapi sistem kerja Kontrak/*Outsourcing* yang mengutamakan angkatan kerja yang 'sangat muda' akan menyebabkan kesempatan kerja bagi buruh usia >30 tahun makin menyempit. Bila peluang kerja di sektor formal bagi Angkatan kerja 'tua' makin menyempit, maka akan terjadi ledakan sektor informal yang selama inipun sudah mendominasi struktur angkatan kerja Indonesia.



PENURUNAN PRODUKTIFITAS
KETIADAAN JAMINAN SOSIAL
KETIDAK PASTIAN
PEKERJAAN

4. Mengancam keberlangsungan SP/SB

Akibat hubungan kerja kontrak dan *outsourcing*, SP/SB kehilangan anggota, minat terhadap serikat buruh berkurang, posisi tawar semakin lemah, tidak berdaya mengatasi *outsourcing*, pelanggaran hak berserikat secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini menemukan bahwa alasan buruh tidak mau menjadi anggota SB, selain karena statusnya sebagai buruh OS, karena dilarang oleh perusahaan, juga karena takut kontraknya tidak diperpanjang dan takut di PHK.

5. Terhadap standar perburuhan inti:

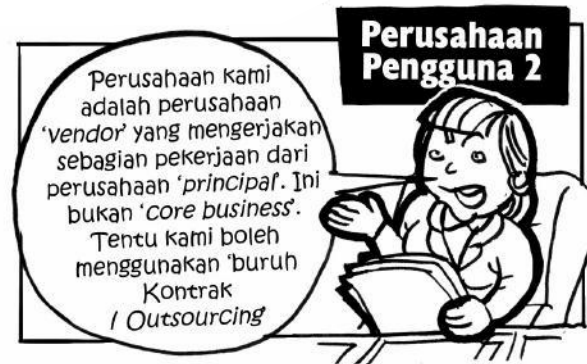
Melanggar standard inti perburuhan dalam Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Hal Kerja dan Pekerjaan (1958), Konvensi ILO no 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk berorganisasi (1948) serta Konvensi ILO No. 98 tentang Dasar-Dasar Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (1949).



Mengapa Praktek Semacam itu Bisa Terjadi?



I. Peraturan yang ada, khususnya UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan membuka peluang terjadinya multitafsir



2. Lemahnya Pengawasan oleh Disnaker



3. Kepentingan untuk menarik investor



Bagaimana SP/SB Menghadapi Sistem Kerja Ini?

Diskusi dengan para pengurus SP/SB baik di tingkat DPP/PC/PUK mengidentifikasi adanya 2 arus besar pemikiran mengenai strategi menghadapi Sistem Kerja Ini.

1. Kelompok yang mendukung revisi UU 13/2003 yang terkait dengan Kontrak dan *Outsourcing*
2. Kelompok yang berpendapat bahwa UU 13/2003 tidak perlu direvisi, hanya perlu diperkuat pengawasannya. Termasuk dalam kelompok ini adalah mereka yang percaya bahwa negosiasi dan perjuangan di tingkat pabrik dan daerah masih dapat dilakukan.

Penelitian ini memperlihatkan dampak praktek kontrak dan *outsourcing* yang eksploitatif dan diskriminatif. Karena itu SP/SB perlu mendorong pengusaha untuk memberikan hak yang sama bagi buruh kontrak dan *outsourcing*, dan pemerintah untuk memberikan perlindungan yang sama kepada buruh kontrak dan *outsourcing* sebagaimana kepada buruh tetap.

Penutup

Penelitian ini memperlihatkan bahwa kontrak dan *outsourcing* yang sejatinya merupakan praktek bisnis biasa, dapat menjadi sangat eksploitatif dan mengancam struktur pasar kerja. Ini berarti, persoalan kontrak dan *outsourcing* harus menjadi agenda utama perjuangan serikat buruh; bukan semata demi keberlangsungan SP/SB itu sendiri, tapi juga demi kepentingan angkatan kerja secara lebih luas.

Adanya 2 arus utama pemikiran mengenai strategi menghadapi persoalan kontrak dan *outsourcing*, mau tidak mau harus dicarikan jalan keluarnya. Tetapi tentu tetap dengan semangat solidaritas, kemandirian, demokrasi, persatuan dan tanggung jawab yang merupakan kode etik perilaku serikat pekerja sejati. (FES:2010).

