BAB V

IMPLIKASI SISTEM INDUSTRIAL RANTAI PASOKAN TERHADAP SOSIO-EKONOMI PERBURUHAN

Supply chain industrial system (SCIS) memberi nuansa baru bagi problematika perburuhan. Kaum buruh dalam bingkai SCIS berada dalam posisi yang rentan dan lemah, dikarenakan model kerja yang bersifat jangka pendek dalam bentuk kontrak, *casual*, dan *outsourcing* (OS). Artinya, tidak ada kepastian bekerja bagi buruh, dan paradigma yang dibangun hanyalah "yang penting punya pekerjaan" (*employability security*).

Jika dibandingkan model kerja kontemporer dengan model kerja "tradisional" sangat jauh berbeda. Dalam model kerja tradisional, pekerjaan bagi buruh bersifat jangka panjang dan bersifat tetap, sehingga buruh terjamin adanya kepastian bekerja (*job security*). Dari pekerjaan yang bersifat jangka panjang dan tetap tersebut, buruh memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Berbeda dengan model kerja terkini, dimana model rotasi kerja telah menghilangkan kesempatan buruh mendapatkan jabatan yeng lebih tinggi.

Posisi buruh kontrak dan OS dikatakan lemah karena mereka berhadapan bukan saja dengan perusahaan induk, tetapi juga dengan perusahaan pengguna. Disamping itu, buruh OS dan kontrak jangka pendek seringkali berjuang sendirian tanpa adanya keterlibatan serikat buruh, kalaupun ada, keterlibatan serikat buruh

memperjuangkan hak-hak buruh OS dikarenakan hubungan kerja yang tidak menentu bagi buruh OS. Ketidakpastian hubungan kerja inilah yang menjadi ganjalan bagi buruh OS ketika ingin bergabung dengan serikat buruh yang ada, karena rata-rata serikat buruh menggunakan konsep keanggotaan untuk buruh tetap semata.

SCIS juga memiliki implikasi terhadap kesejahteraan buruh kontrak dan OS. Sistem industri yang didalalamnya terdapat *Multinational Coorporations* (MNCs) sebagai monopol dalam pasar produk mengakibatkan adanya monopsoni dalam pasar jasa produksi yang didalamnya mencakup tenagakerja. Pasar tenagakerja yang monopsonis di Indonesia menjadi justifikasi untuk menciptakan *labour flexibility market* (LMF). Akhirnya, perusahaan-perusahaan kini menjalankan proses produksi dengan menggunakan buruh kontrak dan OS. Buruh-buruh kontrak dan OS tentu mendapat nilai upah lebih kecil dari tingkat upah minimum akibat potongan dari pihak broker buruh. Disamping itu, buruh kontrak dan OS tidak mendapat uang pensiun dan pesangon serta berbagai tunjangan kesejahteraan lainnya (asuransi kesehatan, tunjangan kecelakaan, tunjangan kematian, dan lain-lain).

Sistem kerja fleksibel yang terdiri dari hubungan kerja kontrak dan OS dikenal dengan istilah *precarious work,* yang artinya merangkum kondisi kerja berupa upah yang rendah sehingga tidak mampu menghidupi kebutuhan rumah tangga. Hal yang dapat dijadikan ukuran merebaknya hubungan kerja OS ialah semakin berkurangnya jumlah buruh tetap didalam suatu perusahaan dan

perusahaan. Implikasi dari pelaksanaan sistem kerja fleksibel terhadap buruh ialah meningkatkan tingkat eksploitatif dan terjadi diskriminasi hak-hak sosio-ekonomis antar golongan buruh itu sendiri.

A. Restrukturisisasi Formasi Hubungan Industrial

Persaingan dalam pasar yang semakin masif mengharuskan perusahaan-perusahaan merestrukturisasi dirinya. Jika sebelumnya perusahaan-perusahaan mendiversifikasi bidang produksi agar menjadi besar dibawah satu payung perusahaan, maka kini perusahaan-perusahaan hanya berkonsentrasi pada satu bidang bisnis dan melepas atau mengalih-dayakan kegiatan bisnis lainnya kepada perusahaan-perusahaan yang spesial dalam bidangnya. Sehingga, perusahaan-perusahaan kini menjadi spesialis dalam suatu fungsi, tetapi tetap terjalin suatu hubungan industri lewat kesepakatan kontrak. Bingkai besar jalinan kontrak unit-unit perusahaan yang terorganisisr dalam kegiatan ekonomi berantai tersebut merupakan gambaran SCIS.

Sebuah contoh kasus dapat diambil dari apa yang disebut sebagai '*Nikefication*':

> Perusahaan raksasa penghasil perlengkapan olah raga Nike ternyata hanya dikenal dalam hal pemasaran dan penjualan dan sebagai pemilik merek. Mereka sesungguhnya tidak memproduksi apa-apa. Semua produksi dan layanan dilakukan oleh para kontraktor. Apa yang kita lihat sebagai sebuah fenomena besar yang memprihatinkan dalam industri garmen, sesungguhnya kini sedang merambah kepada industri-industri dalam skala luas.[132]

Jenis kontrak yang terjadi dalam *Nikefication* tersebut adalah kontrak yang terjadi antara perusahaan pembeli dan penjual dalam suatu jangka waktu tertentu yang

[132] Celia Mather, *Menjinakkan Sang Kuda Troya: Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem*

diikat dalam kontrak komersil. Kontraktor yang memasok kebutuhan kepada perusahaan pembeli/penyewa biasanya adalah 'kontraktor spesialis' pada bidangnya, biasanya pada kegiatan: konstruksi, eksplorasi tambang, eksploitasi tambang, penelitian & pengembangan (R&D).

Disamping kontraktor spesialis yang memang sudah cukup lama keberadaannya, muncul juga jenis kontraktor-kontraktor baru pada bidang-bidang tertentu yang relatif baru keberadaannya. Kontraktor-kontraktor tersebut adalah kontraktor yang menjalankan fungsi konvensional yang sebelumnya merupakan bagian diversifikasi dari perusahaan-perusahaan inti. Namun akibat perkembangan pasar yang memaksa perusahaan bertindak efefektif dan efisisen, *offshoring* tak terelakkan. Akibatnya, muncul kontraktor-kontraktor 'penyedia jasa' baru di bidang-bidang seperti: pemilahan, pengepakan, bongkar muat, pergudangan, *labeling*; bahkan di bidang administrasi seperti: akuntan, perawat, *teller bank*, pemasaran, dan lain-lain.

Artinya, tugas-tugas yang sebelumnya dikerjakan oleh perusahaan, kini dipasok oleh kontraktor-kontraktor. Dari bidang-bidang yang sebelumnya 'kegiatan utama' hingga bidang-bidang yang merupakan 'pendukung'.

Dekonstruksi perusahaan menjadi perusahaan-perusahaan spesialis dalam bidang teretentu juga memunculkan perusahaan-perusahaan penyalur (broker) buruh. Kontrak komersil antara perusahaan penyewa dengan broker buruh dibutuhkan untuk memenuhi produksi pada waktu tertentu. Fungsi broker buruh beraneka ragam, bisa digunakan untuk melakukan kegiatan pendukung hingga

Ada dua bentuk kontrak komersil yang terkait dengan bidang penyediaan buruh. Yang pertama, *on-site contracting*: disini, operasional pengalihan kontrak dilakukan pada tempat kerja. Kedua, *outsourcing off-site*: operasional pengalihan kontrak dilakukan pada penyedia jasa di luar tempat kerja.[133]

SCIS menghendaki adanya fleksibilitas hubungan industrial, karena perusahaan-perusahaan kini telah terspesialisasi di suatu bidang produksi, maka perlu menjalin kontrak dengan perusahaan lain untuk mendukung kegiatan produksinya. Kegiatan alih-daya melalui kontrak dengan perusahaan lain tersebut juga sebagai siasat minimalisasi beban produksi, salah satunya karena perusahaan utama (*buyer*) tidak memiliki hubungan kerja dengan buruh sehingga dapat meminimalisir beban produksi.

Monopsoni perusahaan pembeli dalam memilih kontraktor menjadikan perusahaan-perusahaan jasa produksi (*supplier*) bersaing satu sama lain untuk mendapatkan kontrak. Perusahaan-perusahaan monopsonis biasanya adalah korporasi-korporasi multinasional raksasa yang pada umumnya tidak melakukan kegiatan produksi apapun.

Merebaknya kontrak-kontrak internasional dalam sistem industrial memiliki pengaruh yang mendalam terhadap kaum buruh. Sistem industrial tersebut mendesak terciptanya buruh-buruh kontrak dan *outsourcing*. Dengan menggunakan buruh kontrak atau *outcource*, pengusaha tidak perlu memberikan hak-hak kesejahteraan layaknya buruh tetap. Lebih spesial lagi, pengusaha yang

[133] Celia Mather, *ibid.*, hal. 32-33.

menggunakan buruh *outsource*, jika tidak membutuhkan buruhnya lagi, maka perusahaan broker buruh tinggal menariknya dari perusahaan penyewa.

Dalam logika produksi kapitalistik, komposisi kapital dipecah menjadi dua faktor, yakni kapital konstan dan kapital variabel. Letak perbedaannya, kapital konstan (gedung, mesin, bahan baku, transportasi, dan sejenisnya) tidak bisa tidak harus ada, karena bagaimanapun tidak ada suatu produk tanpa adanya penggabungan komponen-komponen tersebut. Sedangkan buruh adalah satu-satunya faktor yang dapat dikorbankan, walaupun tanpa adanya buruh seluruh komponen tidak akan terealisasi menjadi produk.

Pasalnya, buruh sebagai faktor produksi dapat dimanajemen dengan berbagai cara—misalnya dengan menggunakan buruh kontrak atau OS—agar beban produksi dapat diminimalisir dengan menghindari pengeluaran perusahaan yang menunjang kesejahteraan buruh layaknya buruh tetap. Akhirnya, buruh kontrak dan OS mutlak menjadi komoditas, menjadi manusia tanpa kebebasan memilih, didesak oleh sistem untuk bekerja dengan status kontrak/ OS atau tidak bekerja sama sekali.

Penelitian yang dilakukan oleh *International Federation of Chemical Energy, Mine, and General Workers Unions* (ICEM) mengemukakan ada banyak cara yang dilakukan untuk mempekerjakan buruh 'tidak tetap'/ kontrak, diantaranya:

- Dengan mengalihkan fungsi kontrak kepada perusahaan lain—kadang pekerjaan masih berada di wilayah kerja, kadang pekerjaan di luar wilayah

- Mempekerjakan buruh melalui agen/ 'broker' buruh;
- Langsung mempekerjakan dengan kontrak sementara: untuk tugas-tugas tetap atau jangka waktu tetap;
- Kontrak pribadi dengan konsultan palsu;
- Masa percobaan;
- Siswa 'magang';
- Buruh panggilan/ harian;
- Kerja rumahan.[134]

Dengan menggunakan buruh kontrak/ OS, perusahaan tentunya dapat meminimalisir anggaran. Karena dengan mempekerjakan buruh kontrak dan OS, anggaran juga akan lebih fleksibel (*variable cost*). Dibanding dengan buruh tetap, maka anggaran yang dikeluarkan juga merupakan anggaran tetap (*fixed cost*).

Buruh-buruh OS & kontrak jangka pendek sudah pasti mendapat hak-hak yang jauh dari kesejahteraan dibanding 'buruh-buruh tetap'. Walaupun dalam bidang-bidang tertentu—antara buruh kontrak/*otsource* dengan buruh tetap—mereka bekerja dalam bidang yang sama.

Di Indonesia, pada tahun 2014, jumlah angkatan kerja meningkat sekitar 900 ribu - 1 juta. Menurut Armida Alisjahbana (Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (BAPPENAS)), angkatan kerja baru tersebut kebanyakan akan bekerja di sektor-sektor unggulan, seperti pengolahan, pertanian, dan

ekonomi kreatif.[135] Sedangkan di Indonesia sendiri, pembangunan amat terkonsentrasi di kota-kota. BPS mencatat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja di perkotaan pada Pebruari 2013 adalah 67% dan tingkat pengangguran terbuka di kota jauh lebih tinggi (7,66% untuk 2012) dibandingkan di desa (4,72%). Akses kesempatan kerja formal di kota dua kali lipat (56%) lebih banyak dibandingkan dengan akses terhadap sektor formal di desa (24%).[136] Jika demikian halnya, secara pragmatis dapat dikatakan bahwa dari 900 ribu-1 juta angkatan kerja baru 2014 akan terserap ± 55% di sektor formal perkotaan dan ± 25% di sektor formal pedesaan. Sedangkan sisanya (±45% kota dan ±75% desa), dari 900 ribu – 1 juta, akan tersebar-sebar diberbagai ruang-ruang sosio-ekonomis marjinal lainnya (pengangguran, kriminal, pelacur, dan varian kaum miskin kota lainnya) dan tidak menutup kemungkinan akan mencari kerja di luar negeri. Berdasarkan laporan BNP2TKI jumlah TKI yang bekerja di luar negeri pada tahun 2013 mencapai 512.618 orang, meningkat 3,5% dari tahun sebelumnya. Mirisnya, dari jumlah tersebut, sebanyak 226.871 bekerja di sektor informal.[137]

Data-data diatas menunjukan bahwa bentuk pasar tenaga kerja di Indonesia merupakan pasar tenaga kerja yang monopsonis, dimana banyak penjual tenaga kerja namun sedikit pembeli tenaga kerja. Kondisi pasar tenaga kerja monopsonis tersebut ialah akibat dari adanya sistem ekonomi kapitalisme-

---

[135] Investor Daily, *Jumlah Angkatan Kerja Baru 2014 Capai 200 Ribu – 1 Juta*, http://www.investor.co.id/home/jumlah-angkatan-kerja-baru-2014-capai-900-ribu-1-juta/77669?utm_source=dlvr.it&utm_medium=twitter, diakses pada 22 Maret, 2014.

[136] I. Tjandraningsih, *Buruh Perkotaan di Indonesia*, http://akatiga.org/index.php/publikasi/artikel/item/483-buruh-perkotaan-di-indonesia-dalam-perspektif-gender, diakses pada 07 April, 2014.

[137] Medan Bisnis, *Jumlah Pekerja Indonesia yang Kerja ke Luar Negeri Meningkat 3,5%*, http://medanbisnisdaily.com/news/read/2014/03/20/85725/jumlah_pekerja_indonesia_yang_kerja_

neoliberal, sekaligus menjadi landasan yang kuat untuk menopang produktifitas perusahaan kontraktor dalam persaingan pasar kontrak yang monopsonis pula.

Kondisi pasar tenaga kerja yang monopsonis tersebut berkorelasi dengan SCIS yang membutuhkan suatu sistem kerja fleksibel. Sehingga gagasan yang dibangun adalah konstruksi pasar kerja fleksibel LMF. LMF menjadi perlu karena kontraktor-kontraktor memerlukan buruh untuk dipekerjakan sekedar paruh-waktu dan juga agar perusahaan dapat menghindari tanggungjawab pemberian kesejahteraan layaknya buruh tetap. Disamping itu, LMF juga menetapkan kekuatan negoisasi pihak majikan dihadapan buruh serta memudahkan perusahaan merekrut sekaligus memecat buruh.

B. Implikasi terhadap Relasi Sosial

Perusahaan yang terlibat dalam rantai pasokan didalamnya menggunakan buruh-buruh yang berbeda-beda status hubungan kerjanya, meliputi: buruh tetap, buruh kontrak, dan buruh OS. Dari ketiga golongan buruh tersebut, tidak jarang kesemuanya melakukan proses produksi yang sama.

Dampak serius dari pelaksanaan proses produksi dengan menggunakan buruh yang berbeda-beda status kerjanya tersebut ialah menimbulkan jarak antara satu golongan buruh dengan golongan lainnya. Pengelompokan golongan buruh tersebut terlihat dari adanya perbedaan seragam kerja yang digunakan oleh masing-masing golongan. Bahkan untuk golongan buruh OS sendiri memakai seragam yang berbeda-beda dari masing-masing perusahaan penyalurnya. Secara

jarak sosial antara golongan buruh satu dengan lainnya. Diferensiasi simbolik tersebut berdampak pada pecahnya solidaritas buruh dalam suatu perusahaan.

1. Diskriminasi Hak atas Pekerjaan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh AKATIGA, FSPMI dan Friedrich Ebert Stiftung (FES) di 7 Kabupaten/Kotamadya dalam 3 Provinsi (Kep. Riau, Jawa Barat dan Jawa Timur) pada industri metal di wilayah tersebut menemukan beberapa perusahaan pengguna yang ditelitinya menggunakan jasa lebih dari satu Perusahaan Pengerah Jasa Pekerja (PPJP) sekaligus.[138] Dalam penelitiannya, perusahaan pengguna PPJP menggunakan buruh untuk mengerjakan jenis-jenis pekerjaan yang sama. Dalam penelitian tersebut dikemukakan PT. KPS di Bekasi menggunakan jasa dari 5 PPJP sekaligus, dengan alasan: (1) agar buruh *outsourcing* yang potensial tetap bisa digunakan meskipun kontraknya dengan sebuah PPJP sudah berakhir. Jika kontrak berakhir, manajer HRD PT. KPS menghimbau buruh yang bersangkutan untuk pindah ke PPJP lainnya yang juga melakukan kontrak dengan PT. KPS dan demikian seterusnya; (2) Apabila muncul masalah dengan PPJP-A, PT.KPS dapat dengan mudah mengalihkan buruh ke PPJP lainnya.[139]

Dalam penelitian AKATIGA, FSPMI, dan FES juga menemukan kecenderungan perusahaan pengguna buruh OS mempekerjakan buruh OS yang berusia 18-24 tahun serta berstatus lajang.

---

[138] Penelitian dilakukan di 3 (tiga) provinsi dan 7 (tujuh) kota/ kabupaten. Provinsi Kepulauan Riau: Kota Batam; Provinsi Jawa Barat: Kabupaten bekasi dan Kabupaten Karawang; Provinsi Jawa Timur: Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Pasuruan dan Kabupaten Mojokerto.

[139] Tjandraningsih, Indasari, Rina Herawati, dan Suhadmadi, *Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Jakarta-Bandung: AKATIGA, FSPMI, Friedrich Ebert Stiftung, Desember 2010, hal. 34

> Pilihan terhadap buruh berusia muda dan lajang dilakukan untuk alasan produktivitas dan optimalisasi kerja. Para pengusaha mempunyai pandangan bahwa mempekerjakan buruh yang sudah menikah atau berkeluarga produktivitsnya rendah terutama bagi perempuan karena kemungkinan absen tinggi ketika cuti melahirkan, menyusui atau anak sakit.[140]

Selain itu, buruh yang ingin mendapat pekerjaan dari PPJP harus mengeluarkan biaya. Adapun biaya tersebut meliputi: biaya pendaftaran, biaya penempatan, biaya tes kesehatan, biaya seragam, serta biaya materai. Per kepala calon buruh mengeluarkan paling sedikit Rp. 6.000,- untuk materai, dan paling banyak Rp. 1.800.000,- untuk biaya penempatan. Jika terjadi PHK atau pemberhentian sebelum kontrak berkahir, buruh harus mengembalikan seragam, sepatu, dan dipotong upahnya. Namun keputusan untuk memperpanjang atau menghentikan kontrak sepenuhnya ada di tangan PPJP.[141]

Pemungutan biaya sebagaimana dijelaskan tadi merupakan pelanggaran terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 230/MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan Tertentu Yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja Pasal 5 ayat (1) yang menerangkan golongan dan jabatan tertentu yang dapat dipungut biaya, yakni: (a) pimpinan dengan jabatan manajer atau sederajat, (b) supervisi dengan jabatan supervisor atau sederajat, (c) pelaksana dengan jabatan operator atau sederajat, (d) golongan professional dengan syarat pendidikan starata satu (S1) ditambah pendidikan profesi; dan juga Pasal 5 ayat (2) yang menerangkan, "Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum yang berlaku diwilayah setempat." Pada kenyataannya, sebagian besar

---

[140] AKATIGA, FSPMI, Friedrich Ebert Stiftung, *ibid.*, hal. 35.
[141] AKATIGA, FSPMI, Friedrich Ebert Stiftung, *ibid.*, hal. 39.

buruh OS bukanlah tenaga profesional dan juga tidak menerima upah tiga kali besaran UMK, bahkan sebagian besar yang terjadi dibawah UMK.

2. Diskriminasi Hak untuk Berserikat

Wewenang penuh untuk mempekerjakan buruh kontrak atau OS dalam suatu perusahaan berada di tangan pihak perusahaan yang diwakili oleh manajer. Hasil penelitian yang dilakukan oleh FSPMI, AKATIGA, dan FES mengemukakan bahwa serikat buruh tidak pernah dilibatkan dalam urusan pengerahan buruh kontrak dan OS dalam suatu perusahaan. Pengerahan buruh kontrak dan OS, dari jumlah buruh dan penunjukan PPJP semua diputuskan secara sepihak oleh perusahaan.[142]

Hasil penelitian FSPMI, AKATIGA, dan FES juga menunjukan bahwa 75.1% buruh yang menjadi anggota serikat adalah buruh tetap, 24.90% adalah buruh kontrak, dan 0% angka untuk buruh OS. Alasan buruh kontrak tidak berserikat, sebagian menjawab karena status hubungan kerja yang non-permanen.[143] Untuk buruh OS, sebanyak 28% tidak berserikat karena kekhawatiran kehilangan pekerjaan (karena status *outsource*, takut di PHK, takut tidak diperpanjang kontrak, dan dilarang perusahaan).[144]

Perusahaan-perusahaan kini banyak yang menggunakan buruh dengan status kerja kontrak dan OS. Demikian akan memengaruhi kekuatan serikat buruh secara kuantitatif. Hal ini juga disebabkan karena rata-rata serikat buruh hanya mengorganisir buruh dengan status hubungan kerja tetap dan juga kontrak. Alasan

---

[142] AKATIGA, FSPMI, Friedrich Ebert Stiftung, *ibid.*, hal. 51.
[143] AKATIGA, FSPMI, Friedrich Ebert Stiftung, *ibid.*, hal. 52.
[144] AKATIGA, FSPMI, Friedrich Ebert Stiftung, *ibid.*, hal. 53.

serikat buruh tidak mengorganisir buruh OS karena status hubungan kerja dengan perusahaan lain (PPJP), bukan dengan perusahaan pengguna

Karena basis serikat buruh adalah perusahaan dengan siapa buruh membuat perjanjian kerja, maka yang menjadi anggota serikat adalah buruh tetap/kontrak yang memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan pengguna, sedangkan buruh *outsourcing* memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan penyalur. Dengan prinsip semacam ini, bila buruh *outsourcing* ingin berserikat, maka yang bersangkutan harus mendirikan/menjadi anggota serikat di perusahaan penyalur.[145]

Situasi diatas menimbulkan dilema terhadap serikat buruh yang ingin mengadvokasi buruh OS yang sedang dalam masalah. Dilema tersebut adalah serikat buruh yang berfungsi memperjuangkan hak-hak para buruh tidak dapat mengadvokasi buruh OS dikarenakan status hubungan kerja yang bukan dengan perusahaan basis serikat buruh berada.

Demikian dengan buruh OS sendiri turut mengalami dilema untuk berpartisipasi mendukung perjuangan serikat buruh dalam menolak OS dan politik upah murah. Dilema tersebut muncul karena kekhawatiran buruh OS akan kehilangan pekerjaan jika berpartisipasi dalam perjuangan serikat buruh.

Dapat disimpulkan bahwa sistem kerja kontrak dan OS memiliki implikasi terhadap hak sosial buruh untuk berserikat dengan penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan diatas. Tidak adanya status hubungan kerja antara buruh OS dengan perusahaan pengguna dimata hukum mengakibatkan buruh OS teralienasi

---

[145] AKATIGA, FSPMI, Friedrich Ebert Stiftung, *ibid*, hal. 54-55

dari kawan-kawannya yang memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan pengguna dan tergabung dalam serikat buruh. Begitupun untuk serikat buruh, serikat buruh tidak bisa mengorganisir serta mengadvokasi buruh OS karena adanya perbedaan status kerja.

C. Implikasi terhadap Kesejahteraan

Persoalan mengenai upah sebagai nyawa bagi kaum buruh di Indonesia tak dapat dipungkiri memiliki relasi struktural dengan sistem produksi global yang terorganisir dalam rantai pasokan global. Dunia industri di Indonesia tak dapat dipisahkan dengan sistem produksi global yang terorganisir dan tersebar di negara-negara lainnya. Artinya, Indonesia dengan negara-negara lainnya terjalin dengan rantai subkontrak internasioal yang dikuasai oleh korporasi-korporasi global (MNC). Sebagaimana dijelaskan pada bagian terdahulu, mereka ini (MNC) tidak punya pabrik dan meng-*outsource* seluruh proses produksinya ke berbagai kontraktor di belahan dunia. Dalam SCIS ini, Indonesia menjadikan upah murah sebagai siasat ekonomi-politik untuk mampu bersaing di pasar jasa kontrak global.

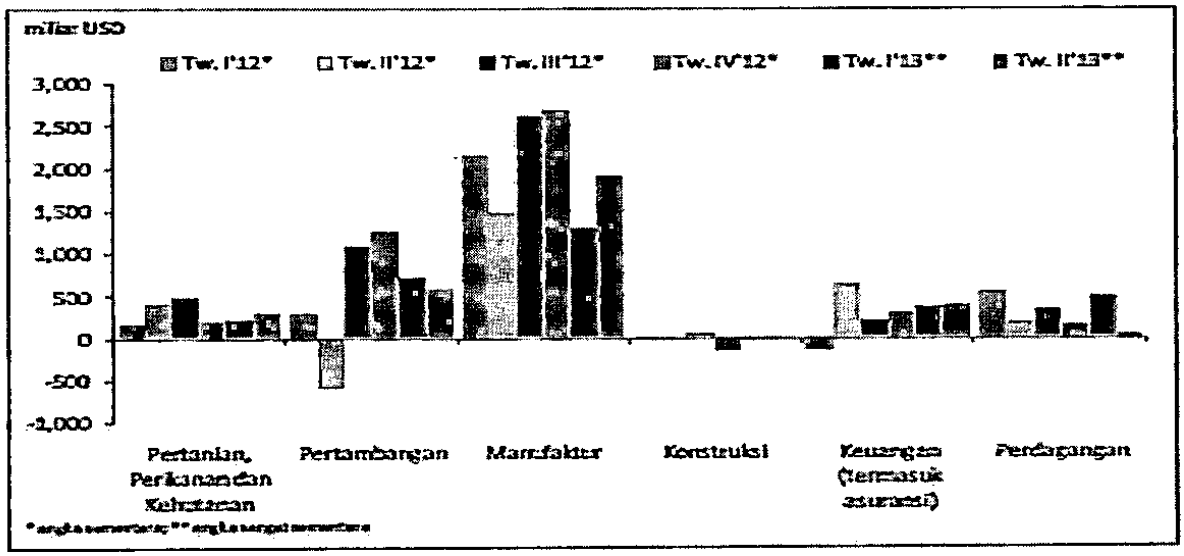
Sehingga jelas, pengupahan yang berlaku di Indonesia adalah implikasi dari kerangka perdagangan internasional. Implikasi sistem industrial rantai pasokan global terhadap pengupahan memaksa negara harus campur tangan dalam urusan pengupahan. Hingga pada akhirnya, kaum buruh menjadi sasaran eksploitasi dari sistem perdagangan global yang kapitalistik ini.

Dalam sistem produksi kapitalisme global yang dikerangkai oleh konsep

yang memasok pesanan ke pihak *principal*, yakni para kontraktor-kontraktor internasional sebagai pembeli maupun MNC sebagai pemilik merek, untuk di jual ke pasaran internasional. Sebagai negara Dunia Ketiga yang jauh ketinggalan dengan Uni Eropa, Amerika Serikat, dan Jepang, Indonesia harus bersaing satu sama lain dengan negara-negara Dunia Ketiga lainnya sebagai sesama negara yang memasok komoditas ke kontraktor internasional dan MNCs.

Di Indonesia, perusahaan-perusahaan domestik dan asing merupakan aktor kunci dalam pertumbuhan perekonomian negara yang terjalin dengan perdagangan internasional. Terbukti dari terus meningkatnya arus FDI di Indonesia, pada triwulan II-2013 FDI berjumlah USD 4,2 miliar, dibanding triwulan sebelumnya sebesar USD 4,1 miliar. Secara tahunan, keuntungan bersih FDI tumbuh 28,3% dibanding triwulan sebelumnya yang hanya tumbuh 8,9%. Adapun FDI tersebut merambah di sektor-sektor manufaktur, pertambangan, keuangan, dan pertanian.[146]

Grafik Perkembangan PMA menurut Sektor Ekonomi



Sumber: Laporan Bank Indonesia, Triwulan II-2013.

[146] Bank Indonesia, Laporan Nasional Perekonomian Indonesia: Realisasi Triwulan II 2013, hal. 18

Dari grafik diatas terlihat bahwa sektor manufaktur memainkan peranan penting bagi pendapatan ekonomi negara. Hal ini sejalan dengan masih kuatnya perekonomian kawasan ASEAN dan strategi untuk memperkuat rantai pasokan manufaktur.[147] Meningkatnya ekspansi modal asing di Indonesia didukung oleh situasi bisnis yang relatif kondusif dan terindikasi dari kenaikan rata-rata kapasitas produksi terpakai. BKPM mencatat bahwa realisasi penanaman modal asing pada triwulan II-2013 sebesar Rp 66, 7 triliun, meningkat 29,8% dibanding periode yang sama pada tahun 2012.[148]

Disamping itu, pada triwulan II-2013, ekspor nonmigas tercatat sebesar USD 37,8 miliar, lebih tinggi daripada USD 36,8 miliar pada triwulan I-2013.[149] Meningkatnya ekspor tersebut datang dari permintaan Amerika Serikat, khususnya penjualan ritel.[150] Dari total ekspor produk tekstil dunia, Indonesia menyumbang 2%, terutama garmen, diekspor ke dua pasar utama yakni Amerika Serikat dan Uni Eropa masing-masing sebsear 41% dan 19%. Dengan sumbangan ekspor tersebut, Indonesia termasuk dalam 15 besar negara pemasok TPT ke AS dan 12 besar negara pemasok TPT ke Uni Eropa.[151]

Tetapi yang menjadi persoalan, kaum buruh Indonesia—khususnya kontrak dan OS —sebagai tenaga inti perekonomian negara untuk bertarung dalam perdagangan internasional dijadikan sebagai barang dagangan murah-meriah dalam pertarungan pasar internasional. Sehingga logika yang dipakai oleh

---

[147] Bank Indonesia, *ibid.*, hal. 19.
[148] Bank Indonesia, *ibid.*, hal. 19.
[149] Bank Indonesia, *ibid.*, hal. 5.
[150] Bank Indonesia, *ibid.*, hal. 6.
[151] SPN-GARTEKS-AKATIGA-Friedrich Ebert Stiftung (FES)-TWARO, *Menuju Upah Layak:*

negara ialah menjadikan buruh sebagai keunggulan komparatif (*comparative advantage*) dalam perdagangan internasional melalui rezim upah murah sebagai siasat. Politik upah murah tersebut diatur dalam kebijakan upah minimum yang berlaku.

Dalam pertarungan menjadi pemasok komoditas global dan penyalur produk global, perusahaan-perusahaan domestik maupun asing di Indonesia mengerahkan buruh-buruh kontrak dan OS sebagai tenaga produksi untuk menekan beban produksi karena upahnya yang murah. Buruh kontrak dan OS sebagai aktor yang berada di akar rumput dalam SCIS menjadi pihak yang paling tereksploitasi oleh sistem yang ada. Demikian karena upah yang diterima oleh buruh kontrak dan OS tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak, ditambah ketika menghadapi fluktuasi harga-harga kebutuhan hidup yang cenderung meningkat.

Persoalan upah di Indonesia tidak terlepas dari struktur rantai pasokan global. Pasar komoditas dalam rantai pasokan global adalah monopsonistik, dimana sedikit pembeli dan banyak penjual. Tentu saja monopson-monopson tersebut adalah perusahaan-perusahaan raksasa seperti MNC dan juga kontraktor-kontraktor internasional lainnya. Sedangkan perusahaan-perusahaan subkontraktor di Indonesia harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan negara Dunia Ketiga lainnya dalam penjualan jasa produksi. Disamping itu, struktur pasar kerja di Indonesia kondisinya monopsonistik, dimana banyak penjual tenaga kerja namun

kerja monopsonistik menjadikan posisi buruh kian lemah di hadapan perusahaan. Praktis buruh menjadi obyek eksploitasi dari berlakunya SCIS.

1. Kondisi Pengupahan

Di Indonesia, upah yang diterima oleh buruh di sektor formal mengacu pada kebijakan upah minimum yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artinya, pemerintah turut intervensi dalam penetapan tingkat upah minimum. Demikian terjadi karena memerhatikan kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia sekaligus sebagai siasat untuk merespon kebutuhan dunia industri di Indonesia.

Dewan pengupahan adalah institusi yang berperan dalam penentuan upah minimum karena secara fungsional ia merumuskan nilai upah minimum yang menjadi pertimbangan oleh pihak eksekutor yang berwenang. Dewan pengupahan terdiri atas unsur tripartit (serikat buruh, asosiasi pengusaha, dan dinas tenagakerja) yang dalam setahun sekali merumuskan besaran upah minimum untuk satu tahun berikutnya.

Penetapan upah minimum di dasarkan pada survei harga pasar Kebutuhan Hidup layak (KHL). Sejak tahun 2012, Komponen KHL diatur dalam Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Atas dasar peraturan tersebut, komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen dengan rincian berikut:

1) Makanan dan minuman terdiri dari 11 komponen

3) Perumahan terdiri dari 26 komponen

4) Pendidikan terdiri dari 2 komponen

5) Kesehatan terdiri dari 5 komponen

6) Transportasi ada 1 komponen

7) Rekreasi dan tabungan masing-masing 1 komponen, jadi 2 komponen.

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa yang menetapkan besaran upah minimum adalah Gubernur. Dalam hal ini Gubernur menetapkan besaran upah di tingkat propinsi atau tingkat kabupaten/kotamadya. Besaran Upah Minimum Propinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK) ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Propinsi atau Kabupaten-Kotamadya yang sebelumnya melakukan survey KHL. Selain UMP dan UMK, Gubernur juga berwenang menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kotamadya (UMSK). UMSP atau UMSK adalah usulan besaran upah atas kesepakatan upah antara serikat buruh dengan asosiasi perusahaan di tingkatan propinsi (UMSP) atau Kabupaten/Kotamadya (UMSK).

Setiap kali ditetapkan oleh Gubernur, dalam pelaksanaannya di lapangan selalu memunculkan respon dari serikat buruh. Dalam pelaksanaannya seringkali ditemukan ketidakpatuhan beberapa pengusaha terhadap besaran upah minimum yang telah ditetapkan karena besaran upahnya tidak memenuhi 100% KHL yang menjadi dasar penentuan upah. Selain itu, kebijakan upah minimum masih berlandaskan pada KHL buruh lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun

yang juga diterapkan kepada buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun dan sudah berkeluarga.

Persoalan juga terkait dengan perilaku pengusaha yang menjadikan besaran upah minimum sebagai upah maksimum, artinya banyak pengusaha yang tidak memberi upah diatas besaran upah minimum. Ini berdampak pada kesejahteraan buruh, khususnya buruh yang sudah berkeluarga, karena perhitungan KHL didasarkan pada buruh lajang semata.

Selain persoalan diatas, penerapan struktur skala upah tidak maksimum dan tidak adanya kewajiban bagi pengusaha untuk menerapkan upah minimum karena tidak ada sanksi yang tegas bagi yang melanggar. Demikian terjadi karena dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 membuka peluang bagi pengusaha untuk menangguhkan penerapan upah minimum tetapi tidak diiringi sanksi yang tegas ketika melewati batas waktu yang ditentukan.

2. Diskriminasi Upah

Adanya perbedaan status hubungan kerja antar buruh dalam suatu perusahaan berarti juga terdapat perbedaan tingkat kesejahteraan antar buruh. Walaupun buruh tetap dan OS melakukan jenis pekerjaan yang sama dengan jam kerja yang sama dengan buruh tetap, namun tingkat upah dan fasilitas yang diterima dari masing-masing status buruh berbeda-beda nilainya.

Hasil penelitian FSPMI, AKATIGA, dan FES di sektor metal menunjukan

buruh OS masing-masing 14% dan 17,45%.[152] Data berikut berdasarkan penelitian yang dilakukan di tiga provinsi:

Tabel 6. Besarnya Upah Pokok per Status Hubungan Kerja (2010)

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 dll	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 dll	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 dll	205,000	1,540,000	1,151,005
	Total	205,000	4,642,500	1,264,351

Sumber: AKATIGA-FES-FSPMI (2010)

Dari tabel diatas nampak bahwa tingkat kesejahteraan buruh kontrak dan OS tidak pernah menggapai kesejahteraan buruh tetap. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh FES, FSPMI dan AKATIGA juga menemukan bahwa di Provinsi Jawa Barat terdapat buruh OS yang menerima upah pokok Rp. 205.000 per bulan, sangat jauh dari UMK.[153] FES, FSPMI dan AKATIGA dalam hasil penelitiannya pada tahun 2010 juga menemukan bahwa pola umum yang terjadi

[152] FSPMI, AKATIGA, FES, *op., cit.*, hal. 43.
[153] FSPMI, AKATIGA, FES, *ibid.*, hal. 44.

dalam hubungan kerja dan OS adalah upah tidak pernah lebih besar dibandingkan UMK, tidak ada peningkatan, walaupun buruh kontrak dan OS mengerjakan pekerjaan yang sama dan di tempat yang sama dengan buruh tetap.[154]

Selain upah pokok, perbedaan juga terdapat pada upah total. Rata-rata upah total buruh kontrak lebih rendah 16.71% dibanding buruh tetap, dan rata-rata upah total buruh OS 26% lebih rendah dibanding buruh tetap.[155]

Persoalan kesejahteraan lain yang mendera buruh OS ialah terkait dengan upah beserta komponen-komponennya. Demikian menjadi persoalan mengingat hubungan kerja yang terjadi bukanlah buruh OS dengan perusahaan pengguna, tetapi antara perusahaan penyalur dengan pengguna, dan buruh dibawah perusahaan penyalur. Sehingga dalam hubungan kerja OS, tidak ada Perjanjian Kerja yang terjadi antara buruh OS dengan perusahaan pengguna untuk mendiskusikan hak-hak serta kewajiban dari setiap pihak.

Buruh kontrak terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan buruh tetap terikat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dimana Perjanjian Kerja tersebut salah satunya memuat besaran upah dan syarat-syarat kerja yang memuat hak serta kewajiban pengusaha dan buruh melalui mekanisme perundingan. Buruh OS tidak memiliki Perjanjian Kerja dengan perusahaan pengguna, sehingga prosentase upah diluar upah pokok bagi buruh OS jelas dibawah buruh kontrak dan tetap. Artinya, praktek hubungan kerja OS bersifat diskriminatif bagi kaum buruh.

---

[154] [illegible] Friedrich Ebert

Mengenai komponen upah, hampir di semua komponen upah, prosentase jumlah buruh kontrak yang menerimanya lebih kecil daripada buruh tetap dan prosentase buruh *outsourcing* yang menerimanya lebih kecil dari buruh kontrak, kecuali untuk tunjangan shift. Untuk premi hadir misalnya, 74,0% buruh tetap menerima premi hadir, 67,6% buruh kontrak menerima premi hadir dan hanya 46,1% buruh *outsourcing* yang menerima premi hadir. Untuk uang makan, 48,9% buruh tetap mendapatkan uang makan, 37,4% buruh kontrak mendapatkan uang makan, dan hanya 25,5% buruh *outsourcing* yang mendapatkan uang makan.[156]

Disamping prosentase jumlah buruh kontrak/*outsourcing* yang menerima komponen upah tertentu lebih kecil dibandingkan buruh tetap, jumlah yang diterima pun lebih kecil. Untuk premi hadir, buruh tetap rata-rata menerima sebesar Rp. 56.249,- buruh kontrak rata-rata menerima Rp. 53.345,- sedangkan buruh *outsourcing* rata-rata menerima sebesar Rp. 35.898,-. Adapun untuk uang makan, buruh tetap rata-rata menerima sebesar Rp. 142.730,- per bulan, buruh kontrak rata-rata menerima Rp. 122.726,- dan buruh *outsourcing* rata-rata menerima Rp. 83.897,-. Selain komponen upah, buruh menerima tunjangan dan fasilitas dari perusahaan. Prosentase buruh tetap yang menerima tunjangan dan fasilitas berupa THR, bonus, rekreasi, seragam, pemeriksaan kesehatan dan tunjangan kesehatan, lebih besar dibandingkan dengan buruh kontrak dan *outsourcing*.[157]

Studi AKATIGA-FSPMI-FES juga mendapatkan data mengenai prosentase jumlah buruh yang mendapatkan tunjangan berdasarkan status hubungan kerja, berikut datanya:

Tabel 7. Prosentase Tunjangan Berdasarkan Status Hubungan Kerja (2010)

Hubungan Kerja	Jenis Tunjangan	Jumlah Penerima (%)
Tetap	THR	100%
	Bonus	63,83 %
	Pemeriksaan Kesehatan	74,9%
Kontrak	THR	74,8%
	Bonus	33,80%
	Pemeriksaan Kesehatan	51,8%
Outsourcing	THR	66,0%
	Bonus	21,3%
	Pemeriksaan Kesehatan	27,7%

Sumber: AKATIGA-FSPMI-FES (2010) (diolah)

[156] FSPMI, AKATIGA, FES, *op.cit.*, hal. 45-46.

Disamping meneliti jumlah buruh yang menerima tunjangan di lokasi penelitiannya, AKATIGA-FSPMI-FES juga meneliti terkait dengan pemotongan upah untuk berbagai hal. Berikut paparannya:

Tabel 8. Prosentase Potongan berdasarkan Status Hubungan Kerja (2010)

Jenis Potongan	Buruh Tetap (%)	Buruh Kontrak (%)	Buruh Outsourcing
Premi	93,2%	90,1%	84,4%
Serikat Buruh	63,4%	21,6%	0%
Hutang ke Koperasi	39,6%	5,4%	1,4%
Penyalur	0,4%	0,9%	9,9%
PPH-21	37,4%	45,9%	54,6%

Sumber: AKATIGA-FSPMI-FES (2010) (diolah)

Eksploitasi buruh juga terjadi di industri perkebunan, Forest Peoples Programme (FPP), Rainforest Action Network (RAN) dan Sawit Watch menemukan tindakan eksploitasi di perusahaan kelapa sawit mulai dari rekrutmen, sistem kerja, hubungan kerja, struktur perusahaan hingga minimnya fasilitas kerja. Mereka mengungkapkan di Sumatera Utara, pada musim buah trek (buah kelapa sawit yang layak dipanen namun dalam jumlah kecil), perusahaan memberlakukan 7 jam kerja serta sistem target (borongan). Walaupun sudah 7 jam, namun target belum tercapai, buruh belum boleh pulang. Jika target tercapai dibawah 7 jam, buruh tetap harus bekerja hingga 7 jam. Menurut FPP, RAN dan Sawit Watch, hal tersebut merupakan perbudakan modern.[158]

[158] Bisnis.com, Buruh Perkebunan Cermin Perbudakan Modern, http://m.bisnis.com/industri/read/20131028/99/183262/buruh-perkebunan-cermin-perbudakan-modern, diakses pada tanggal 23 Desember 2013.

3. Pemenuhan Kebutuhan Kehidupan

Dalam Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, perhitungan survey harga pasar KHL dihitung dengan asumsi kebutuhan buruh lajang selama satu bulan. Namun pada kenyataannya buruh di Indonesia bukanlah buruh lajang semata. Adapun buruh lajang di Indonesia tidak semuanya hanya menanggung dirinya sendiri, banyak buruh lajang yang menanggung orang selain dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh SPN-GARTEKS-AKATIGA-TWARO (2009) di 50 perusahaan tekstil dan garmen yang tersebar di 9 kabupaten, yakni: Jakarta Utara, Kabupaten Bogor, Kabupaten Sukabumi, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Semarang, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang, Kabupaten Serang; memperlihatkan bahwa dari 376 responden, terdapat 41% buruh lajang yang menanggung dirinya sendiri dan 59% buruh lajang memiliki tanggungan lain diluar dirinya sendiri.[159]

> Mengirimkan uang kepada keluarga merupakan prioritas pengeluaran bagi 43% responden. Dari total responden, 48%-nya mengirimkan sebagian hasil kerjanya kepada keluarga dan rata-rata jumlah uang yang dikirim perbulan adalah Rp. 188.000,00..., Masa kerja responden di perusahaan, berkisar antara 0-29 tahun; 33,5% responden masa kerjanya antara 2-5 tahun dan 48,7% masa kerjanya antara 6-15 tahun..., Berdasarkan jabatan di perusahaan dan status hubungan kerjanya, 83,2% dari 376 responden adalah operator, dan 86,2% adalah buruh dengan status hubungan kerja tetap. Hanya 13,8% responden yang berstatus kontrak[160]..., Survei ini menemukan bahwa ternyata status hubungan kerja kontrak juga disandang oleh Koordinator *line* dan supervisor. Dari 19 responden yang jabatannya adalah koordinator *line*, 26,3%-nya

---

[159] Dari jumlah tersebut diemukan 30% buruh lajang memiliki tanggungan ≥ 4 orang, termasuk dirinya sendiri. SPN-GARTEKS-AKATIGA-Friedrich Ebert Stiftung (FES)-TWARO, *op., cit.*, hal. 55.

[160] Rendahnya persesntase responden yang berstatus kontrak dalam penelitian SPN-GARTEKS-

berstatus kontrak; dan dari 6 responden yang jabatannya supervisor, 16,7% berstatus kontrak.[161]

Survei SPN-GARTEKS-AKATIGA-TWARO terkait dengan upah buruh tekstil dan garmen dibagi atas tiga, yakni upah pokok, upah riil[162], dan upah total[163]. Dari hasil surveinya, didapat perbandingan antara ketiga upah tersebut dengan UMK seperti yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 9. Perbandingan UMK dengan Rata-rata Upah Pokok, Upah Riil, dan Upah Total (2009)

Lokasi Perusahaan	UMK 2009 [1] (Rp)	Rata-rata Upah Pokok (Rp) (N=376)	Rata-rata Upah Riil (Rp) (N=376)	Rata-rata Upah Total (Rp) (N=376)
Jakarta Utara	1.069.865	1.064.000	1.064.000	1.247.441
Kab. Bogor	991.714	988.756	1.006.323	1.194.259
Kab. Sukabumi	630.000	649.437	653.062	819.360
Kab. Karanganyar	719.000	719.300	742.452	848.352
Kab. Semarang	759.360	731.718	748.673	949.806
Kab. Sukoharjo	710.000	611.976	614.717	769.394
Kab. Tangerang	1.055.000	1.022.500	1.040.313	1.269.519
Kota Tangerang	1.064.500	905.329	1.116.764	1.433.165
Kab. Serang	1.030.000	1.050.471	1.071.546	1.267.819
Rata-rata Nasional	892.160	833.475	888.310	1.090.253

Sumber: SPN-GARTEKS-AKATIGA-TWARO (2009)

SPN-GARTEKS-AKATIGA-TWARO juga menemukan buruh yang bekerja selama 2 tahun dengan buruh yang bekerja selama 11 tahun menerima

[161] SPN-GARTEKS-AKATIGA-Friedrich Ebert Stiftung (FES)-TWARO, *ibid.*, hal. 56-57.
[162] Upah riil adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
[163]

upah riil sedikit lebih tinggi dari UMK. Artinya, UMK yang seharusnya berlaku bagi buruh dengan masa kerja 1 tahun menjadi acuan untuk mengupah buruh yang bekerja lebih dari 1 tahun. Tabel berikut juga akan memerlihatkan bahwa ada buruh dengan masa kerja 8 tahun menerima besaran upah riil dibawah UMK.

Tabel 10. Upah dan Masa Kerja (2009)

Lokasi Perusahaan	Rata-Rata Masa Kerja (Tahun) (N=376)	UMK 2009 * (Rp)	Rata-rata (Rp) Upah Pokok (N=376)	Rata-rata (Rp.) Upah Riil (N=376)
Jakarta Utara	7,8	1.069.865	1.064.000	1.064.000
Kab. Bogor	11,5	991.714	988.756	1.006.323
Kab. Sukabumi	2,0	630.000	649.437	653.062
Kab. Karanganyar	11,4	719.000	719.300	742.452
Kab. Semarang	7,9	759.360	731.718	748.673
Kab. Sukaharjo	8,4	710.000	611.976	614.717
Kab. Tangerang	8,0	1.055.000	1.022.500	1.040.313
Kota Tangerang	8,5	1.064.500	905.329	1.116.764
Kab. Serang	5,8	1.030.000	1.050.471	1.071.546
Total (Rata-rata)	8,2	892.160	833.475	888.310

Sumber: SPN-GARTEKS-AKATIGA-TWARO (2009)

Disamping kaitan antara tingkat upah dengan masa kerja buruh yang jauh dari harapan, perlu juga untuk mencermati ketidaksesuaian antara UMK denggan pengeluaran buruh yang mencakup orang lain diluar dirinya. Dari tabel berikut terlihat bahwa UMK tidak layak untuk memenuhi kebutuhan buruh serta

Tabel 11. Upah dan Pengeluaran (2009)

Lokasi Perusahaan	UMK 2009 [1] (Rp)	Berdasarkan Jumlah Tanggungan				Rata-rata Pengeluaran riil Total (Rp) (N=376)
		1 (Rp)	2 (Rp)	3 (Rp)	≥ 4 (Rp)	
Jakarta Utara	1.069.865	1.221.583	1.162.167	1.469.500	1.643.333	1.403.118
Kab. Bogor	991.714	1.170.300	1.518.080	1.688.720	2.442.311	1.897.689
Kab. Sukabumi	630.000	832.883	631.600	778.200	1.135.263	880.350
Kab. Karanganyar	719.000	739.103	632.433	904.294	1.310.039	1.104.999
Kab. Semarang	759.360	1.038.833	1.168.856	1.427.813	1.489.816	1.434.854
Kab. Sukoharjo	710.000	1.012.200	1.480.500	1.616.845	1.519.801	1.470.517
Kab. Tangerang	1.055.500	1.218.875	1.497.000	1.377.500	1.614.000	1.419.375
Kota Tangerang	1.064.500	1.335.129	1.730.257	1.860.211	2.209.129	1.738.979
Kab. Serang	1.030.000	885.075	1.043.825	1.409.755	1.605.081	1.468.960
Rata-rata Nasional	892.160	1.129.971	1.237.409	1.484.498	1.626.829	1.467.896

Sumber: SPN-GARTEKS-AKATIGA-TWARO (2009)

Hingga tahun 2013, upah murah terus menjadi persoalan bagi buruh. Pada tanggal 3 Oktober 2013, terjadi aksi Mogok Nasional serentak di 21 Kabupaten/Kota pada hari yang sama yang dilakukan oleh 3 Konfederasi Serikat buruh (KSPI, KSPSI, dan KSBSI) serta 7 federasi non-konfederasi lainnya yang kesemuanya dibawah komando Majelis Pekerja/Buruh Indonesia (MPBI). Tuntutan dalam aksi Mogok Nasional tersebut adalah Tolak Upah Murah, Hapuskan *Outsourcing*, dan Laksanakan Jaminan Sosial. Pada aksi tersebut, Said Iqbal selaku Presidium MPBI dalam keterangan Pers menyatakan bahwa

> "... rata-rata upah buruh yang diterima sampai dengan tahun 2012 yakni sebesar Rp 1,1 juta/bulan, hal ini jauh dibawah upah minimum di beberapa Negara Asia lainnya seperti China (Rp 2,1 juta), Thailand (2,1 juta), Malaysia (4,5 juta), dan Singapura (5 juta. Dengan upah hanya sebesar Rp 1,1 juta/bulan buruh Indonesia tentu tidak akan dapat memenuhi kebutuhan hidup rill sehari-hari. Keinginan untuk membiyai sekolah anak hingga memiliki rumah pribadi hanya akan menjadi angan-angan belaka. Kalaupun mampu, banyak

satu pengorbanan yang seringkali dilakukan oleh seorang buruh di Indonesia yakni melakukan pinjaman kepada tetangga, saudara, bahkan sampai kepada rentenir."[164]

Di bandar Lampung, PT PLN Tanjungkarang mengupah buruh kontraknya sebesar Rp.200.000 per bulan, upah yang sangat tidak manusiawi. Besaran upah tersebut memicu aksi unjuk rasa ratusan buruh pada 07 Oktober 2013. Herri Usman, koordinator lapangan aksi, menyatakan bahwa upah Rp. 200.000 yang diberikan dalam situasi pemerintah menaikan harga BBM dan TDL jelas tidak cukup memenuhi kebutuhan buruh lajang dan berkeluarga yang perlu membiayai pendidikan dan kesehatan.[165]

Semua data yang dipaparkan diatas menunjukan bukti bahwa KHL dan upah yang diterima buruh kontrak dan OS tidak mampu memenuhi kebutuhan buruh serta tanggungannya. Dampak lanjutan dari minimnya kesejahteraan buruh memaksa buruh melakukan berbagai macam taktik guna terus memertahankan keberlangsungan hidup buruh dan keluarganya.

> ...buruh mengambil berbagai cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, antara lain dengan melakukan pekerjaan sampingan, menggabungkan upah yang diterimanya dengan pendapatan anggota keluarga lainnya sebagai pendapatan rumah tangga, melakukan pembelian barang-barang dengan sistem kredit, melakukan penghematan dengan mengurangi kualitas dan atau kuantitas barang yang dikonsumsi, atau tidak membelinya sama sekali, lingkaran hutang yang tak putus, menanti THR, mengandalkan bantuan keluarga, koperasi, maupun solidaritas teman..., sebagian buruh juga harus mengandalkan sumbangan atau bantuan orang tua dalam bentuk dana tunai maupun bahan makanan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, atau menyerahkan pengasuhan anak kepada orang tua.[166]

---

[164] TURC, Gerakan Buruh Dibuktikan dengan Mogok Kerja Nasional, http://turc.or.id/pub/?p=180, diakses pada tanggal 23 Desember 2013.

[165] Kompas.com, Dibayar Rp. 200.000 Sebulan, Buruh Demo Kantor PLN, http://regional.kompas.com/read/2013/10/07/1414493/Dibayar.Rp.200.Ribu.Sebulan.Buruh.Demo.Kantor.PLN?utm_source=WP&utm_medium=box&utm_campaign=Kknwp, diakses pada tanggal 23 Desember 2013.

[166] SPN-GARTEKS-AKATIGA-Friedrich Ebert Stiftung (FES)-TWARO, *ibid.*, hal. 68-69.

Federasi Serikat Pekerja Pulp Kertas Indonesia dalam petisinya yang disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi serta Dewan Perwakilan Rakyat menyatakan,

> "Kami sangat merasakan bahwa hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* sungguh sangat tidak berpihak kepada kelas pekerja. Upah dan kesejahteraan yang diterima selalu minimal dan kondisi kehidupan pekerja *outsourcing* penuh dengan ketidakpastian dan kekurangan. Jelas hal tersebut terjadi, karena pihak perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak akan pernah peduli pada kondisi pekerjanya.
>
> Kami hanyalah sebagian kecil dari seluruh pekerja di Indonesia yang merasakan keadaan hidup yang serba sulit, anak kami butuh pendidikan bahkan sampai ketingkat perguruan tinggi, agar hidup mereka dapat lebih baik dari kehidupan kami. Anak-anak kami juga adalah generasi penerus bangsa.
>
> Dalam kondisi serba kekurangan, kami yakin para pekerja kontrak dan *outsourcing* lainnya mengalami nasib yang sama dengan kami. Bekerja bagi kami adalah untuk menerima upah dalam bentuk uang yang akan kami gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup kami sebagai manusia seutuhnya yang merupakan bagian dari bangsa ini."[167]

Lingkaran kemiskinan yang menjerat buruh-buruh kontrak dan OS di negeri ini merupakan suatu bentuk penistaan terhadap kemanusiaan yang dilindungi oleh hukum internasional maupun hukum negara. Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Pasal 7 menyatakan bahwa, "hak untuk memperoleh kondisi kerja yang aman dan sehat, upah yang adil, bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama dan liburan". UU No. 39 Tahun 1999 tentang hak Asasi Manusia Pasal 38 menyatakan, "Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama." Konstitusi

---

[167] Change.org, Pettioned Federasi Serikat Pekerja Pulp Indonesia 2: Hapuskan Outsourcing dan Tolak Kebijakan Upah Murah, http://www.change.org/petitions/hapuskan-outsourcing-dan-tolak-

tertinggi Republik Indonesia, UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghiduan yang layak bagi kemanusiaan." Hingga hari ini, hukum-hukum manusiawi tersebut tidak ada artinya, *nihil*, hingga pada suatu hari nanti akan ada yang memuliakannya.