

Gerakan Kaum Buruh Melawan Eksploitasi (Studi Kasus Buruh Pabrik Wahana Lentera Raya Memperjuangkan Hak Upah dan Kontrak Kerja)

Virsa Rixdwantyo*

Abstrak

Gerakan kaum buruh melawan eksploitasi. Yang dimana eksploitasi ini merupakan tindakan kaum atas yang menekan bawahannya adalah buruh, bentuk dari eksploitasi tersebut adalah tentang adanya penolakan outsourcing serta buruh menuntut hak upah sebagai apa yang sudah menjadi hak mereka. Dengan adanya outsourcing ini perusahaan merasa diuntungkan karena perusahaan tersebut tidak perlu membayar lebih kepada para buruhnya berbeda dengan karyawan tetap jika lembur buruh-buruh ini tidak mendapatkan upah lembur. Studi ini tentang gerakan para buruh outsourcing yang menuntut haknya untuk menjadi karyawan tetap serta mereka juga menuntut hak upah mereka menjadi upah minimum kota saat ini serta tunjangan-tunjangan lainnya, akan tetapi hak-hak mereka serta tuntutan mereka tidak didengarkan oleh atasan mereka. Dengan ini saya tertarik untuk mengkaji dalam skripsi saya. Metode penelitian yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah metode kualitatif dimana pencarian data dengan cara melakukan wawancara terhadap pemilik pabrik atau direktur serta buruh yang mengalami tindakan outsourcing. Penelitian ini menggunakan teori nilai lebih Karl Marx dan teori gerakan social Gustave Le Bon yang peneliti gunakan sebagai pisau analisis untuk masalah ini. Tipe penelitian ini menggunakan deskriptif yang dimana data dianalisis dengan gejala-gejala yang sedang kita amati dan data itu dikumpulkan dengan cara wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sebuah kebijakan anti buruh dimana dunia kapitalis tidak akan lagi mendapati kemunculan negeri persemakmuran yang terjadi pada era tahun 1980an. Pemangkasan subsidi sosial, kesehatan, pendidikan dll, yang menjadi kenyataan pahit bagi rakyat yang ditengah kondisi kehidupan yang dimiskinkan.

Bila kita melihat undang-undang pada bab IX pasal 58 dan 59 perihal system kerja kontrak adalah bahwa buruh kontrak dalam istilah UU 13/2003 disebut sebagai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang hanya dilaksanakan pada pekerjaan sementara yang sifatnya pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu paling lama 3 tahun, pekerja musiman. Kerugian yang dialami buruh dengan diperlakukannya system outsourcing adalah buruh yang bekerja pada perusahaan itu tidak akan mendapatkan jaminan kesehatan, upah lembur, tunjangan akhir tahun atau bonus dan pesangon jika mereka tiba-tiba di PHK.

Kata kunci : Buruh, outsourcing, upah rendah, gerakan kaum buruh.

Abstrak

Movement of workers against exploitation. That where exploitation is on the pressing action of the subordinate is labor exploitation is a form of denial of the existence of outsourcing as well as the workers demanded the right to wage what they are entitled to. With the outsourcing company feel disadvantaged because the company does not have to pay more to the workers is different from regular employees if overtime these workers do not get overtime pay. The study of the movement of labor outsourcing demanding the right to become permanent employees and their right to their wages Demand also a city minimum wage today as well as other benefits, but their rights and their demands are not heard by their superiors. By this I am interested to study in my thesis. The method of research used in writing this thesis is a qualitative method which searches the data by means of interviews with the director and owner of the factory or the workers who have suffered the outsourcing. This study uses the theory of Karl Marx's value theory and social movements Gustave Le Bon that researchers use a knife to the analysis of this issue. Type a descriptive study using the data which was analyzed by the symptoms which we have observed and the data were collected by interview. This study aims to analyze the anti-labor policies of the capitalist world which will no longer have the appearance of a commonwealth country occurred in the 1980s era. Trimming social subsidies, health, education etc, which are a harsh reality for the middle raktya impoverished living conditions.

When we look at the law in chapter 58 and 59 of article IX regarding contract labor system is that labor contracts in the terms of Law 13/2003 referred to as PKWT (CLA Certain Time) which is only carried out on the job sementara the nature of work expected glittering penyelesaiannya time the period of 3 years, seasonal workers. Losses experienced by workers with diperlakukannya outsourcing system is workers employed at the company was not going to get health insurance, overtime, allowances or year-end bonuses and severance pay if they are suddenly laid off. Bottom of Form

Keywords: Labour; outsourcing, low wages, the workers' movement

* Mahasiswa S1 Ilmu Politik FISIP Universitas Airlangga, email: Virsa.Rixdwantyo@yahoo.com

Pendahuluan

Baru-baru ini sering kita mendengar adanya pegawai *outsourcing* marak di berbagai perusahaan. Mungkin ini menjadi keuntungan sepihak saja, sedangkan ada satu pihak yang dirugikan. Dirugikan dalam arti buruh *outsourcing* hanya akan dipekerjakan dalam kurun waktu kurang lebih satu tahun setelahnya buruh itu akan diberhentikan. Keuntungan dari perusahaan itu sendiri adalah perusahaan tidak perlu memberikan fasilitas-fasilitas tertentu terhadap buruh *outsourcing*, sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya-biaya diluar upah kerja mereka. Banyak diantaranya menentang adanya pihak *outsourcing* karena tidak memikirkan nasib setelah diberhentikan nya buruh dari pekerjaan mereka.

Ketidakadilan hak masih saja muncul. Terutama terhadap perilaku kaum majikan yang bersikeras mempertahankan tradisi kuno. Dimana kaum buruh harus berhadapan dengan sang majikan, sebagaimana pertemuan jomplang antara si lemah dan si kuat. Bahkan harus pula dirobek-robek oleh persaingan yang bersifat saling menjatuhkan yang dikenal lebih luas dan lebih dalam dari sejarah. Seperti bersaing untuk memproduktivitaskan tenaga kerjanya dengan menghalalkan segala cara. Sehingga kaum buruh atau pekerja dipandang sebagai komoditi yang bisa diperjualbelikan dan tenaganya dikuras habis-habisan. Sementara upah minimum benar-benar minim hingga jauh dari berkecukupan.

Penerapan sistem *outsourcing* selama ini menempatkan pada posisi pekerja yang tidak dilindungi dan dapat di PHK tanpa alasan dan juga tanpa pesangon yang memadai setelah masa kontrak kerja mereka berakhir. Padahal, secara hukum sebenarnya *outsourcing*, tidak mesti mengabaikan perlindungan hak-hak buruh. Jika pun terjadi pengabaian hak-hak terhadap para buruh dalam praktik *outsourcing*, itu merupakan bentuk dari kreasi dunia kerja. Karena itu, dengan pemahaman mengenai *outsourcing* ini terhadap ruang lingkup dunia kerja semakin dapat manfaat dari bisnis *outsourcing*, kesalahpahaman demikian diharapkan berangsur dapat diminimalisasi atau diletakkan dalam kerangka yang lebih proporsional. Sebab, bisnis *outsourcing* bukan saja berfaedah bagi dunia swasta, tetapi juga bagi badan yang berasal dari pemerintah. Dalam hubungan ini, pengaturan regulasi *outsourcing* yang jelas dan tidak multitafsir dalam perlindungan hak buruh sekaligus bermanfaat dalam dunia bisnis dan pemerintahan.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan membawa banyak perubahan yang terjadi di dalam hubungan perburuhan. Salah satunya perubahan yang cukup penting adalah di izinkannya praktek *outsourcing*. *Outsourcing* adalah suatu bentuk hubungan kerja sama yang termasuk dalam kategori *Precarious Work*, istilah ini biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu yang dibatasi, pekerja lepas, tidak terjamin dan tidak pasti. Praktek seperti ini sepiintas terlihat wajar namun mendorong akan terjadinya eksploitasi buruh yang cukup parah. Sayangnya praktek *outsourcing* ini tidak di imbangi dengan pengawasan-pengawasan yang ketat yang seharusnya pemerintah dapat menjamin terpenuhinya hak-hak para buruh. Tuntutan utama para buruh adalah menghapus sistem alih daya dan menolak upah murah/minimum.

Dalam praktiknya, pengaturan UUK perihal *outsourcing* diatas sering menimbulkan beberapa penafsiran yang salah. Setiap pekerjaan seolah bisa dialihkan, bahkan pekerjaan inti dari sebuah perusahaan tersebut. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja juga sangat minim dan juga kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah. Maka dari itu, pekerja diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sehingga ketika kontrak habis maka jalinan hubungan pekerjaan dengan perusahaan juga akan berakhir, dan tidak ada kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi dan pesangon terhadap pekerja yang di-PHK. Hal ini harus diakui sebagai suatu kelemahan yang ditimbulkan oleh adanya sistem kerja *outsourcing*. Lalu, konsep norma *outsourcing* yang diatur dalam UUK harus segera direvisi agar para pekerja mendapatkan pekerjaan yang layak di dunia kerja dan dunia usaha pada umumnya.

Masalah *outsourcing* masih saja dibicarakan dan tidak adanya kejelasan dari pemerintah untuk bertindak tegas atas penyelewengan yang terjadi pada sistem *outsourcing* ini untuk melindungi hak-hak para buruh. Pemerintah seyogyanya juga harus memberikan hak-hak khusus pada buruh tidak hanya menguntungkan bagi pihak perusahaan saja tapi juga para pekerja untuk bekerja dengan baik dan tidak dibatasi oleh suatu kontrak yang hanya menguntungkan pihak perusahaan dan sangat merugikan bagi buruh. Semoga pemerintah memberikan suatu solusi atau alternatif untuk merevisi undang-undang mengenai sistem kerja buruh agar buruh bisa menikmati kehidupan yang

layak dan sejahtera.

Setelah berjuang selama hampir beberapa bulan, buruh-buruh outsourcing PT. Wahana Lentera Raya, belum mendapatkan kejelasan nasib sebagai buruh outsourcing. Bukan perjuangan yang mudah bagi Pimpinan Unit Kerja (PUK) PT. Wahana Lentera Raya yang masih baru bergabung di Serikat Pekerja Aneka Industri, apalagi dengan status outsourcing yang sudah di PHK. Buruh outsourcing berani melawan perusahaan, mengingat status yang tidak jelas serta nasib mereka berada di tangan perusahaan kontraktor atau subkontraktor tenaga kerja, bukan perusahaan. Perlawanan dimulai karena manajemen PT. Wahana Lentera Raya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap 514 buruh kontrak hanya lantaran tidak senang dengan perusahaan kontraktornya yaitu CV. Jasa Karya Mandiri. Padahal rata-rata para buruh tersebut tersebut telah bekerja dengan masa 5 sampai 8 tahun tanpa kepastian jaminan sosial PT. Wahana Lentera Raya mempekerjakan buruh kontrak mulai dari bagian gudang hingga bagian produksi. Hal ini jelas melanggar ketentuan outsourcing dalam UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan pasal 65 dan Keputusan Menteri (Kepmen) Tenaga Kerja dan Transmigrasi, seperti Kep. 220/MEN/X/2004 dimana dijelaskan bahwa outsourcing diperbolehkan hanya pada pekerjaan yang bukan pekerjaan utama (produksi langsung). Pekerjaan outsourcing meliputi cleaning service, kantin, antar jemput (dan delivery), security, dan pertambangan. Untuk membujuk buruh agar tidak menuntut, CV. Jasa Karya Mandiri memberikan jaminan berupa Surat Keterangan Jaminan Hari Tua (JHT) agar buruh bisa mengambil JHT di Jamsostek. Sebagian buruh mengambil surat itu sehingga dari 514 buruh PT. Wahana Lentera Raya yang berjuang, tersisa tinggal 270 buruh saja. Menurut Sekretaris Pimpinan Pusat SPAI-FSPMI, perusahaan melakukan penipuan terhadap buruh. Pasalnya, buruh berhak mendapatkan JHT sekalipun tanpa surat keterangan JHT dari perusahaan. Setiap buruh yang sudah menjadi peserta Jamsostek selama sekurang-kurangnya lima tahun dan lalu di-PHK berhak atas JHT dari Jamsostek yang bisa diajukan dengan membawa kartu peserta Jamsostek dan surat PHK dari perusahaan. Manajemen PT. Wahana Lentera Raya juga tidak kalah lihai, bahkan garang dalam menghalau aksi buruh. Pihak perusahaan mengerahkan massa dari serikat pekerja tingkat perusahaan yang bernama Serikat Pekerja PT. Wahana Lentera Raya (SPWLR) untuk menjaga PT. Wahana Lentera

Raya dari protes buruh nya. Jadi, pengusaha berusaha membenturkan antara buruh dengan sesama buruh. Demikian halnya dengan keberadaan buruh-buruh outsourcing yang menurunkan posisi tawar buruh di hadapan pemilik modal, karena buruh dipaksa bersaing dengan sesamanya dalam memperoleh pekerjaan. Buruh tidak menyerah. Selain memperjuangkan nasib buruh Wahana, FSPMI/KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia) juga mendesak tuntutan penghapusan outsourcing di Indonesia. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) mendatangi Kemenakertrans dengan tuntutan yang sama, yakni penghapusan outsourcing. Dua mobil komando yang berbeda bergantian melakukan orasi di depan Kemenakertrans. Pada 23 November 2012, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik mengeluarkan Nota Dinas yang mengintruksikan kepada PT. Wahana Lentera Raya agar mengangkat status buruh outsourcing menjadi buruh tetap. Namun, pihak manajemen masih keras kepala dan mengatakan kepada pihak buruh bahwa pihak manajemen masih harus membicarakannya lagi, padahal Nota Dinas itu tidak untuk dipertimbangkan tapi untuk dilaksanakan. Akibatnya, buruh yang bersolidarits melakukan aksi ke PT. Wahana Lentera Raya dengan memblokade gudang PT. Wahana Lentera Raya hingga barang tidak bisa keluar-masuk. Aksi tersebut berlangsung sampai malam hari hingga PT. Wahana Lentera Raya mengabulkan tuntutan buruh. Penerimaan serikat terhadap keanggotaan buruh outsourcing, usaha perundingan dengan argumentasi yang kuat, dan tekanan massa yang solid, memungkinkan aksi buruh bisa menang. Argumentasi yang dibangun untuk memperkarakan PT Wahana adalah bahwa ketika PT Wahana mempekerjakan buruh di core bisnis (pekerjaan utama), maka perjanjian (MoU) outsource antara PT. Wahana Lentera Raya dengan CV. JKM menjadi batal demi hukum, sehingga seharusnya buruh outsourcing sudah sejak lama diangkat menjadi buruh tetap. Dalam hal ini, PT. Wahana Lentera Raya sebagai pihak yang mempekerjakan buruh di core bisnis adalah pihak yang bertanggung jawab secara hukum. Kasus ini adalah awal dari suatu gebrakan gerakan penghapusan outsourcing yang sangat mempengaruhi semangat perlawanan buruh, khususnya bagi buruh outsourcing di kawasan industri Jawa Timur, untuk berani memperjuangkan nasibnya menjadi lebih baik.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apa saja bentuk-bentuk

pengeksploitasian buruh PT. Wahana Lentera Raya serta mengetahui kemunculan proses gerakan buruh PT. Wahana Lentera Raya.

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah untuk pengembangan keilmuan tentang gerakan sosial yang ada di Indonesia maupun untuk memperkaya pengetahuan dibidang politik dan manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai solusi kepada pihak terkait yaitu pengelola pabrik PT. Wahana Lentera Raya maupun rekomendasi kepada para aktivis buruh untuk mewujudkan serikat pekerja yang berperan penuh dalam penolakan upah murah.

Tinjauan Pustaka

Gerakan sosial atau social movement adalah aktivitas sosial berupa gerakan sejenis tindakan sekelompok yang merupakan kelompok informal yang berbetuk organisasi, berjumlah besar atau individu yang secara spesifik berfokus pada suatu isu-isu sosial atau politik dengan melaksanakan, menolak, atau mengkampanyekan sebuah perubahan sosial. Gerakan sosial merupakan suatu aliansi sosial sejumlah besar orang yang berserikat untuk mendorong ataupun menghambat suatu segi perubahan sosial dalam suatu masyarakat. Gerakan sosial merupakan salah satu bentuk perilaku kolektif, tetapi berbeda dengan perilaku kolektif pada umumnya. Pada gerakan sosial ditemukan adanya tujuan dan kepentingan bersama. Gerakan sosial ditandai oleh adanya tujuan jangka panjang, yaitu untuk mengubah atau mempertahankan keadaan tertentu atau institusi yang ada di dalam masyarakat. Sepertihalnya gerakan mahasiswa Indonesia pada tahun 1965-1966 yang dilancarkan hampir setiap hari, bertujuan mengubah kebijakan ekonomi pemerintahan.

Teori Nilai Lebih Karl Marx berdiri di atas argumen, bahwa Upah Pekerja ditentukan berdasarkan berapa jam mereka bekerja per hari. Misal, mereka bekerja selama 8 Jam perhari, dan mengeluarkan energi 3 piring makanan empat sehat lima sempurna. Bila mereka mendapat upah perhari tidak cukup untuk membeli 3 piring makanan empat sehat lima sempurna pula, maka mereka rugi. Itu berarti mereka ditipu, diperbudak. Bila upahnya cukup untuk membeli 3 piring, mereka tetap rugi. Sebab waktu mereka habis percuma. Bila upahnya lebih dari cukup, maka barulah mereka dikatakan untung secara materiil. Nah, kenyataannya, buruh sering dibayar rendah sekali sehingga tidak cukup untuk mengembalikan energi yang mereka keluarkan. Kapitalis sering baik sengaja atau tidak, menipu kaum buruh.

Misalnya, mereka bekerja menghabiskan energi selama 8 jam perhari, tapi diberi upah hanya cukup untuk energi selama 6 jam. Jadi energi yang 2 jam tidak dibayar. 2 Jam ini lah yang kita sebut surplus, alias nilai lebih. Bila dari satu orang buruh, kapitalis mencuri yang 2 jam itu, maka bagaimana jika di pabriknya ada 10.000 orang buruh. Berarti kapitalis tersebut telah mencuri 20.000 jam. Bila diuangkan, berapa uang yang seharusnya mereka dapatkan. Doktrin tentang nilai lebih merupakan batu-penjuru dari teori yang dikemukakan oleh Marx. Modal, yang sebenarnya terbentuk dari hasil kerja para pekerja, justru menghantam para pekerja, memporakporandakan para pemilik modal kecil dan menciptakan barisan pengangguran. Dalam bidang industri, kemenangan produksi berskala besar segera tampak, tetapi gejala yang sama juga dapat dilihat pada bidang pertanian, di mana keunggulan pertanian bermodal besar semakin dikembangkan. Penggunaan mesin-mesin pertanian ditingkatkan, mengakibatkan ekonomi para petani kecil terjebak oleh modal-uang, kemudian jatuh dan hancur berantakan disebabkan teknik produksi yang kalah bersaing. Penurunan produksi berskala kecil mengambil bentuk-bentuk yang berbeda dalam bidang pertanian, akan tetapi proses penurunan itu sendiri merupakan suatu hal yang tidak terbantahkan. Dengan menghancurkan produksi berskala kecil, modal mendorong peningkatan produktivitas kerja dan menciptakan posisi monopoli bagi asosiasi kapitalis besar. Produksi itu sendiri menjadi semakin social. Ratusan ribu, bahkan jutaan pekerja diikat dalam suatu organisme ekonomi regular. Tapi hasil dari kerja kolektif ini dinikmati oleh sekelompok pemilik modal. Anarki produksi, krisis, kekacauan harga pasaran, serta ancaman terhadap sebagian terbesar anggota masyarakat, semakin memburuk. Dengan mengembangkan ketergantungan para pekerja pada modal, sistem ekonomi kapitalis menciptakan kekuatan besar dari persatuan para pekerja. Marx menyelidiki perkembangan kapitalisme dari ekonomi komoditi tahap awal, dari pertukaran yang sederhana, hingga bentuk-bentuknya yang tertinggi, produksi berskala besar. Dan dari pengalaman negeri-negeri kapitalis, yang lama dan baru, dari tahun ke tahun, terlihat dengan jelas kebenaran dari doktrin-doktrin Marxian ini. Kapitalisme telah menang di seluruh dunia, tetapi kemenangan ini hanyalah merupakan awal dari kemenangan para pekerja terhadap modal yang membelenggu mereka.

Gerakan sosial merupakan suatu aliansi sosial sejumlah besar orang yang berserikat untuk

mendorong ataupun menghambat suatu segi perubahan sosial dalam suatu masyarakat. Gerakan sosial ditandai dengan adanya tujuan atau kepentingan bersama. Gerakan sosial ditandai dengan adanya tujuan jangka panjang yaitu untuk mengubah ataupun mempertahankan masyarakat atau institusi yang ada di dalamnya. Ciri lain gerakan sosial ialah penggunaan cara yang berbeda di luar institusi yang ada. Gustave Le Bon berpendapat kerumunan (*crowd*) berarti sejumlah individu yang karena satu dan lain kebetulan berkumpul bersama. Namun menurutnya dari segi sosial istilah kerumunan mempunyai makna lain yaitu sekumpulan orang yang mempunyai ciri baru yang berbeda sama sekali dengan ciri individu yang membentuknya. Menurut Le Bon perasaan dan pikiran seluruh individu dalam kumpulan orang tersebut berhaluan sama dan kesadaran perseorangan menjadi lenyap. Sedangkan Kornblum mendefinisikan kerumunan sebagai sejumlah orang yang berkumpul bersama dalam jarak yang dekat. Kerumunan yang bertindak. Sekumpulan orang yang memusatkan perhatian pada suatu hal yang menyulitkan mereka dan membangkitkan hasrat untuk bertindak. Suatu kerumunan terjangkit rasa takut karena menghadapi keadaan bahaya sedangkan jalan keluar untuk meloloskan diri sangat terbatas. Dalam keadaan panik orang seringkali cenderung melakukan tindakan sendiri-sendiri yang justru memperparah keadaan. Menurut Le Bon kerumunan hanya ampuh dalam melakukan penghancuran, memerintah secara biadab, dan tidak mampu mewujudkan peradaban yang ditandai oleh aturan mantap, disiplin, peralihan dari naluri ke rasio, pandangan ke masa depan, dan kebudayaan bertingkat tinggi. Faktor yang menjadi penyebab terbentuknya kerumunan menurut Le Bon yaitu kebersamaannya dengan banyak orang lain maka individu yang semula dapat mengendalikan nalurinya kemudian memperoleh perasaan kekuatan luar biasa yang mendorongnya untuk tunduk pada dorongan naluri. Karena telah berbaur dalam kerumunan maka menjadi anonim (tidak dikenal) dan tanggung jawab individu menjadi lenyap. Dalam kerumunan perasaan dan tindakan bersifat menular sehingga individu mampu mengorbankan kepentingan pribadinya demi kepentingan bersama. Dalam kerumunan, individu mudah dipengaruhi, percaya dan taat. Ia seakan-akan telah dihipnotis. Tindakannya menyerupai tindakan robot, karena ia kehilangan kesadaran pribadinya dan bertindak bertentangan

dengan kehendaknya tanpa menyadarinya. Menurut penjelasan yang mengkaitkan gerakan sosial dengan deprivasi ekonomi dan sosial. Orang melibatkan diri dalam gerakan sosial karena menderita deprivasi (kehilangan, kekurangan, penderitaan). Gerakan sosial dalam sejarah didahului deprivasi yang disebabkan oleh factor seperti kenaikan harga-harga bahan kebutuhan pokok. Menurut Gustave Le Bon, kesenjangan antara masyarakat dengan keadaan nyata yang dihadapi bahwa perubahan sosial memerlukan pengarah sumber daya manusia maupun alam. Tanpa adanya pengarah sumber daya suatu gerakan sosial tidak akan terjadi, meskipun tingkat deprivasi tinggi.

Pembahasan

Bila kita membedah UU tersebut, khususnya pada bab IX pasal 58 dan 59, perihal sistem kerja kontrak dinyatakan secara tegas, bahwa buruh Kontrak — dalam istilah UU 13/2003 disebut sebagai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) hanya dapat dilaksanakan dengan ketentuan: pekerjaan yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu paling lama 3 tahun, pekerjaan musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk dan kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Intinya tidak boleh ada sistem kerja kontrak pada pekerjaan yang bersifat tetap. Namun kenyataan faktual di lapangan berjalan penuh manipulasi. Majikan dan kaki tangannya di pabrik yang penuh trik-trik culas, telah mempraktekkan berbagai manipulasi sekian lama. Sementara pada pasal 64-66, mengatur tentang outsourcing atau jasa percaloan dalam perekrutan tenaga kerja untuk mengerjakan beberapa bagian produksi non utama yang bisa di-sub-kontrakkan. Outsourcing boleh dilakukan dengan persyaratan ketat yaitu, dilakukan terpisah dari kegiatan utama, berupa kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Tetapi kenyataannya banyak sekali perusahaan yang mempekerjakan buruh dengan status outsourcing menempati bagian-bagian yang langsung dengan produksi. Sungguh kenyataan telah membuka mata kita bahwa begitu culas dan liciknya para majikan melakukan segala daya untuk kepentingan keserakahannya mendapat berbagai keuntungan. Praktek manipulasi penggunaan buruh outsourcing begitu mudah dilakukan oleh para majikan di pabrik tidak lain dan tidak bukan karena dukungan dari para pejabat pemerintah. Tidak ada satupun pihak disnaker mengambil sikap atas keculasan

para majikan tersebut, bahkan justru mendukungnya, mereka selalu saja beralih kepada buruh dengan mengatakan “dari pada tidak bekerja”, pernyataan yang sangat manipulatif dan tidak bertanggungjawab sama sekali, karena justru merekalah yang menjadi sumber dari menjamurnya praktek ini.

Praktek ini merupakan suatu taktik bagi kaum majikan untuk mengeruk keuntungan lebih besar di atas penderitaan kaum buruh. Fenomena buruh kontrak yang semakin massif dalam sepuluh tahun terakhir ini, adalah langkah untuk melepaskan tanggung jawab perusahaan terhadap buruh. Membahas persoalan buruh kontrak akan lebih terang bila kita perbandingkan dengan status buruh tetap. Bagi buruh tetap, perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menjamin berbagai jaminan sosial seperti jamsostek, THR, bonus, pesangon jika ter-PHK dan, Uang pensiun, dsb. Sementara bagi buruh kontrak, ia hanya mendapatkan upah yang sesuai dengan UMK saja. Tidak lebih, bahkan mayoritas dari buruh kontrak dan outsourcing upahnya dibawah ketentuan UMK. Dalam praktek buruh kontrak, apa yang dalam teks perundang-undang hanya diperbolehkan untuk jenis pekerjaan produksi tertentu dengan melihat pasal 58-59, namun dalam lapangan prakteknya pihak perusahaan sudah menginjak-injak undang-undang yang berlaku tersebut. Sudah menjadi pengetahuan umum di kalangan buruh, bahwa pekerjaan produksi utama kini sudah dikerjakan oleh buruh kontrak. Bahkan di PT Wahana Lentera Raya mayoritas buruhnya adalah buruh kontrak. Masalah lain yang sering di langgar oleh pengusaha adalah dalam melakukan perpanjangan kontrak kerap melebihi waktu berakhirnya masa kontrak sebelumnya. Sedangkan dalam ketentuan pasal 59 ayat 5 “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Kesimpulan

Bila kita membedah UU No. 13 Tahun 2003, khususnya pada bab IX pasal 58 dan 59, perihal sistem kerja kontrak dinyatakan secara tegas, bahwa buruh Kontrak — dalam istilah UU 13/2003 disebut sebagai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) hanya dapat dilaksanakan dengan ketentuan: pekerjaan yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu paling lama 3 tahun, pekerjaan

musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk dan kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Intinya tidak boleh ada sistem kerja kontrak pada pekerjaan yang bersifat tetap. Namun kenyataan faktual di lapangan berjalan penuh manipulasi. Majikan dan kaki tangannya di pabrik yang penuh trik-trik culas, telah mempraktekkan berbagai manipulasi sekian lama. Tetapi kenyataannya PT Wahana Lentera Raya yang mempekerjakan buruh dengan status outsourcing menempati bagian-bagian yang langsung dengan produksi. Sungguh kenyataan telah membuka mata kita bahwa begitu culas dan liciknya para majikan melakukan segala daya untuk kepentingan keserakahannya mendapat berbagai keuntungan. Dalam hal ini, buruh PT Wahana Lentera Raya yang terlibat langsung dalam praktek outsourcing yang diterapkan di tempat mereka bekerja, melakukan perlawanan dalam bentuk menghimpun kekuatan aksi untuk mendobrak praktek outsourcing yang sangat tidak memihak kepada buruh karena mereka menganggap bahwasahnya praktek tersebut sering memakan korban buruh itu sendiri karena mereka merasa pekerjaan yang sedang dijalani tersebut belum memiliki kejelasan yang pasti karena sewaktu-waktu mereka dapat diberhentikan secara sepihak oleh pihak perusahaan PT Wahana Lentera Raya itu sendiri. Sampai saat ini pun, masih belum ada kejelasan terhadap status mereka bekerja. Dalam hal ini, PT. Wahana Lentera Raya sebagai pihak yang mempekerjakan buruh di core bisnis adalah pihak yang bertanggung jawab secara hukum. Kasus ini adalah awal dari suatu gebrakan gerakan penghapusan outsourcing yang sangat mempengaruhi semangat perlawanan buruh, khususnya bagi buruh outsourcing di kawasan industri Jawa Timur, untuk berani memperjuangkan nasibnya menjadi lebih baik. Di tengah situasi pemiskinan yang semakin mencekik buruh dan massa rakyat luas ini, berbagai upaya propaganda yang menerangi kenyataan untuk meningkatkan kesadaran kaum buruh harus terus ditingkatkan dan diluaskan. Kemudian diorganisasikan dalam wadah serikat buruh sejati dan melakukan bentuk-bentuk perjuangan massa melalui organisasi massa buruh dan kerjasama dengan ormas rakyat lainnya harus lebih diperkuat persatuannya. Pengorganisasian massa, cara kerja massa yang memadukan konsolidasi organisasi dengan gerakan propaganda yang massif dan intensif harus kita tingkatkan kualitas dan kuantitasnya. Agar dapat memecahkan

pengorganisasian buruh kontrak dan outsourcing PT Wahana Lentera Raya, Metode pola gerakan maupun taktik-taktik kerja pengorganisasian yang tepat harus di rumuskan sesuai dengan kondisi obyektif tersebut. Sebab apabila tidak dapat memecahkan persoalan tersebut maka gerakan serikat buruh lambat tapi pasti akan mengalami kehancuran karena tidak dapat berkembang, masa depan buruh di Indonesia dapat di pasikan akan menjadi buruh kontrak seiring dengan usaha yang keras dilakukan oleh pemerintah agar dapat melegalkan praktek ini ke dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dan saat ini beberapa pimpinan serikat pekerja/buruh justru ingin memperkuat praktek sistem buruh kontrak dan sistem Outsourcing dengan cara mendesak kepada pemerintah agar mengeluarkan peraturan menteri, hal inilah yang mendasari kaum buruh harus terus waspada dan kritis dengan berbagai upaya yang dijalankan pemerintah dan berbagai kalangan yang seolah-olah pro buruh akan tetapi pandangan dan pendiriannya justru mendukung praktek sistem buruh kontrak dan outsourcing di langgengkan di Indonesia.

Politik (Diaksestanggal 16 Desember 2012)
<http://www.anneahira.com/pengertian-penelitian-kualitatif.htm> (diaksestanggal 31 Oktober 2012)

Daftar Pustaka

Buku :

Johnson, Doyle, Paul, Teori Sosiologi Klasik dan Modern jilid 1, edisi terjemahan, Jakarta: Gramedia, 1994.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 59 ayat 2.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 66.

Prof. Dr. Sugiyono, (2008).
 Memahami Penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta, Bandung.

Internet :

<http://laisanurin.blogspot.com/2012/10/mengapa-harus-outsourcing.html>
 (diaksestanggal 29 Oktober 2012)

http://id.wikipedia.org/wiki/Gerakan_sosial
 (diaksestanggal 30 Oktober 2012)

<http://id.wikipedia.org/wiki/Eksploitasi>
 (diaksestanggal 31 Oktober 2012)

<http://pengertian-skripsi.blogspot.com/2011/02/eksploitasi-tenaga-kerja.html>
 (diaksestanggal 31 Oktober 2012)

<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/333277/Gustave-Le-Bon> (diaksestanggal 31 Oktober)

<http://www.scribd.com/doc/69071644/Definisi-Konsep-dan-Teori-Gerakan-Sosial>