

# PENDAHULUAN:

## “Bekerja, Bertaruh Nyawa”

**A**nggapan bekerja di BUMN itu nyaman, kesejahteraan terjamin, profesionalitas diutamakan, dan tanpa diskriminasi, tidak sepenuhnya benar. Buku ini menceritakan banyak fakta, bahwa di BUMN pun banyak ditemui adanya eksploitasi terhadap pekerja. Ironisnya, pelanggaran seperti ini selalu terlewatkan dalam penilaian tahunan, *Annual Report Award*. Faktor *Good Cooperate Government* yang menjadi pertimbangan utama dalam penilaian *Annual Report Award*, mengabaikan ketidaktaatan BUMN terhadap hukum ketenagakerjaan.

Sebagai contoh, mari kita lihat PT PGN yang pada tahun 2011 meraih *Annual Report Award*. Meskipun di perusahaan ini sudah lama menggunakan sistem kerja *outsourcing* yang menyimpang dari ketentuan perundang-undangan, tetap saja dinobatkan sebagai BUMN terbaik.

Padahal, mengutip laporan Panja OS BUMN, praktik *outsourcing* telah bergeser menjadi bentuk perbudakan

dalam proses produksi di perusahaan. Tidak berlebihan jika kemudian sebagian kalangan menginginkan agar *outsourcing* dihapuskan. Besarnya dorongan agar praktik *outsourcing* dihapuskan, menunjukkan bahwa sistem kerja *outsourcing* jauh dari rasa keadilan. Dalam hal ini, pekerja hanya dianggap sebagai komoditas: “habis manis sepah dibuang”.

Senada dengan laporan Panja OS BUMN, penelitian AKATIGA-FSPMI-FES pada Desember 2010 juga menunjukkan bahwa buruh merupakan pihak yang sangat dirugikan dalam praktik *outsourcing*. Sementara itu, yang paling diuntungkan adalah perusahaan pengguna serta penyalur tenaga kerja.

## **Meninggal Ketika Sedang Bekerja**

Mari kita lihat kondisi pekerja *outsourcing* di perusahaan BUMN.

Hari itu, Senin, tanggal 23 Desember 2013. Media massa diramaikan dengan pemberitaan dua orang pekerja jaringan PT PLN yang meninggal dunia saat bekerja memperbaiki jaringan. Saat ditemukan, keduanya tergantung di kabel listrik dalam kondisi sudah tidak bernyawa akibat tersengat aliran listrik. Diberitakan, peristiwa ini terjadi di Desa Simpangempat, Kabupaten Tanahbumbu, Kalimantan Selatan.

Minimnya fasilitas keselamatan kerja dituding sebagai penyebab pekerja *outsourcing* rentan mengalami kecelakaan kerja. Apalagi, pekerjaan-pekerjaan berisiko tinggi seperti itulah yang dikerjakan oleh pekerja *outsourcing*. Banyak pekerja yang kesehatannya terganggu,

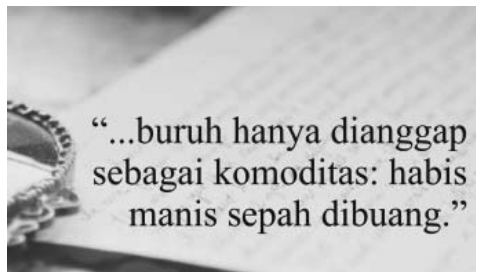
mengalami cacat tetap, bahkan meninggal dunia.

Kasus pekerja meninggal dunia, juga terjadi di PT Petrokimia Gresik. Adalah Bambang Setiyodono, nama pekerja *outsourcing* yang meninggal itu. Semasa hidupnya, almarhum tercatat sebagai pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT Petrokimia Gresik. Bambang tewas karena mendapat gangguan kesehatan ketika bekerja. Awalnya, pada Juli 2013, terjadi ledakan akibat kebocoran gas di sebuah pabrik yang lokasinya berdekatan dengan tempat kerja Bambang. Dia mengalami sesak napas dan dilarikan ke rumah sakit. Setelah menjalani masa pemulihan, Bambang kembali bekerja. Namun, pada awal Agustus 2013, setibanya di lokasi kerja, kesehatan Bambang terganggu. Dia meninggal sebelum mendapatkan pertolongan di rumah sakit.

Nasib serupa juga dialami pekerja *outsourcing* di PT PLN, Bekasi. Kali ini menimpa Heri Irwansyah, seorang pekerja *outsourcing* yang ditugaskan untuk menangani gangguan listrik di daerah Jatimulya, Bekasi. Ketika menjalankan tugasnya, salah satu tangan Heri menyentuh kabel listrik yang terkelupas. Sialnya, Heri tidak menggunakan sarung tangan kulit yang mestinya disediakan oleh perusahaan. Akibat kecelakaan itu, Heri meninggal dunia pada hari yang sama ketika kecelakaan itu terjadi.

Sebelumnya, serikat pekerja sudah

berkali-kali mengingatkan perusahaan agar memberikan peralatan keselamatan kerja untuk semua pekerja,



termasuk yang berstatus *outsourcing*. Tetapi perusahaan tidak bersedia memberikan.

Heri bekerja sebagai pekerja *outsourcing* dan ditempatkan di PT PLN sejak 2008. Dalam menjalankan pekerjaan, Heri selalu dipindah-pindah dari satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ke perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang lain. Ketika Heri meninggal dunia dalam sebuah kecelakaan kerja, ia masih berstatus sebagai pekerja *outsourcing*. Padahal ia sudah bekerja kurang lebih 5 tahun.

Berdasarkan catatan GEBER BUMN, selama kurun waktu bulan Agustus 2013 hingga Mei 2014, sedikitnya ada 6 (enam) orang pekerja *outsourcing* di perusahaan BUMN yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja. Jumlah ini hanya yang teridentifikasi di dua perusahaan, PT PLN dan PT Petrokimia Gresik.

Berdasarkan penelusuran GEBER BUMN, terdapat 3 (tiga) jenis pelanggaran utama yang sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan BUMN, yaitu: sistem kerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan perundang-undangan, pengabaian terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh, dan pemberangusan serikat pekerja.

### **1. Karakteristik Pelanggaran Sistem Kerja *Outsourcing***

Secara umum, pelanggaran hukum ketenagakerjaan dalam sistem kerja *outsourcing* ada 3 (tiga) macam. Pertama, *outsourcing* digunakan untuk pekerjaan inti. Kedua, bekerja cukup lama, rata-rata di atas 3 (tiga) tahun. Bahkan ada yang sudah bekerja lebih dari 9 (sembilan) tahun. Dan yang ketiga, kontrak kerja dibuat berulang-ulang dengan jenis dan tempat kerja yang sama.

Pelanggaran lainnya dalam hal penerapan sistem kerja *outsourcing* adalah tidak adanya perlindungan terhadap hak normatif di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*vendor*). Di samping itu, eksploitasi jam kerja pun ditemui. Meskipun hari libur nasional, para pekerja *outsourcing* tetap dipekerjakan seperti biasa dan tidak mendapatkan upah lembur. Mereka juga tidak mendapatkan hak cuti, serta bekerja tanpa peralatan K3. Karena tidak ada peralatan K3, risiko kematian ketika menjalankan tugas sering terjadi.

Di sisi lain, sistem kerja *outsourcing* telah menjadi bisnis tersendiri. Adanya sejumlah “*fee*” dari penyediaan jasa tenaga kerja kepada oknum pejabat di perusahaan pemberi kerja, menjadi sesuatu yang menggiurkan. Ada juga perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang memotong upah pekerja, dengan alasan sebagai biaya administrasi.

GEBER BUMN menemukan pemotongan gaji terhadap pekerja *outsourcing* di PT PLN dan PT Telkom. Hal ini diketahui dari selisih nilai upah yang terdapat di struktur gaji pekerja dengan nilai gaji yang tertera di perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Besaran selisih dalam rupiah per bulannya bisa mencapai Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap pekerja *outsourcing*. Jika kita asumsikan jumlah pekerja *outsourcing* di PLN sebanyak 75.000 orang, dengan potongan satu juta saja, terkumpul dana sebesar 75 miliar. Bisa jadi, inilah penyebab utama (*causa prima*) sulitnya sistem *outsourcing* dihapuskan di BUMN. Pekerja dijadikan komoditas.

Ke mana mengalirnya selisih dari gaji itu? Untuk menjawab pertanyaan itu, pada tanggal 29 Mei 2013, pihak pekerja melapor kepada Komisi Pemberantasan Korupsi. GEBER BUMN menduga, hampir semua

perusahaan penyedia jasa tenaga kerja memiliki kedekatan dengan perusahaan BUMN yang memberikan pekerjaan kepadanya. Dari “bedah tubuh” perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, bisa dilihat pemegang saham atau pemilik terbesar dari perusahaan-perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tersebut masih memiliki hubungan dengan BUMN-nya. Bentuknya, bisa berupa yayasan, keterwakilan perseorangan, maupun yang lain. Mereka adalah pihak-pihak yang memiliki kepentingan agar sistem kerja *outsourcing* di BUMN tetap diberlakukan.

“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.”

## 2. *Hak Normatif yang Tidak Diberikan*

Sementara itu, pelanggaran hak normatif pekerja BUMN meliputi: hak pesangon (dilaporkan terjadi di PT DI, pekerja OS PT PLN Bali, PT Jamsostek, PT Pertamina, dll.), hak upah proses, hak tunjangan jabatan, (dilaporkan terjadi di PT ASKES dan ASDP), hak manfaat atas uang pensiun (dilaporkan terjadi di Perum Peruri, Perum Damri, PTPN II Sumut – Langkat), hak uang lembur dan cuti (dilaporkan terjadi di PLN, PT Petrokimia), upah di bawah UMP (dilaporkan terjadi di PT Kimia Farma, PT Petrokimia, Perum Damri Kantor Surabaya, dll.), hak atas K3 dan jaminan sosial (dilaporkan terjadi di PT PLN, PT Petrokimia Gresik), dan sebagainya.

Berikut hasil kajian tim advokasi Geber BUMN soal aturan hukum dan perundang-undangan yang telah banyak dilanggar oleh perusahaan-perusahaan BUMN:

- a. Pelanggaran yang berkaitan dengan hubungan kerja: (1) Pasal 59, 64 s/d 66 UU Nomor 13 Tahun 2003; (2) Putusan MK No 27/PUU-IX/2011; (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain; dan (4) Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- b. Pelanggaran yang berkaitan dengan hak normatif pekerja: (1) Pasal 90 Jo Pasal 185 UU Nomor 13 Tahun 2003 terkait dengan membayar upah di bawah upah minimum; (2) Pasal 93 huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003, terkait dengan upah yang tidak dibayar, karena pengusaha tidak mau mempekerjakan buruh, padahal buruh ingin bekerja; (3) Pasal 78 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003, terkait dengan upah lembur; (4) Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003, terkait dengan upah proses selama perselisihan PHK masih berlangsung; (5) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011; (6) UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek yang sudah diganti menjadi UU BPJS; dan (7) UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c. Pelanggaran yang berkaitan dengan kebebasan berserikat: (1) UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; (2) Keppres Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi; (3) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; dan (4) Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat.

### 3. *Pemberangusan Serikat Pekerja*

Pengurus maupun anggota serikat pekerja rentan mengalami tindakan yang mengarah pada *union busting*. Tindakan ini dimaksudkan untuk menghentikan gerak langkah serikat pekerja dalam membela, melindungi, dan memperjuangkan kepentingan anggotanya. Berikut adalah *modus operandi* yang dilakukan oleh perusahaan BUMN untuk memberangus serikat pekerja: (a) Tindakan diskriminatif dan intimidatif; (b) Tidak diberi pekerjaan; (c) Penurunan jabatan; (d) Pemindahan posisi maupun lokasi kerja; (e) PHK secara sepihak, tanpa terlebih dahulu mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan (f) Tidak membayarkan upah dan hak normatif lainnya.

Alih-alih dianggap sebagai mitra, serikat pekerja justru dianggap sebagai ancaman. Ironisnya, pemerintah terkesan melakukan pembiaran terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh BUMN.

Ada contoh kasus yang menunjukkan bahwa pemerintah tidak bertindak secara sigap jika itu berhubungan dengan pekerja. Ketika Dirut PT ASDP diperiksa dalam kasus dugaan korupsi dalam pengadaan tiga kapal feri bekas asal Inggris, Menteri BUMN melakukan pembelaan dengan mengatakan jika dirinya menyakini Direksi PT ASDP bersih dari korupsi (AntaraNews.com, 30 Januari 2013). Akan tetapi terhadap banyaknya laporan, Nota Pemeriksaan maupun rekomendasi pemerintah daerah terkait dengan pelanggaran hukum perburuhan, Menteri BUMN terlihat datar-datar saja. Bahkan pelaporan dugaan tindak pidana pengupahan di Disnakertrans DKI Jakarta yang sempat menyeret Dirut PT Askes sebagai tersangka, dihentikan penyidikannya. Putusan MA yang



memerintahkan PT Askes untuk mempekerjakan kembali pekerja yang sudah di-PHK pun tidak dipatuhi.

Dan jika putusan dari lembaga yudikatif tertinggi di negeri ini tidak diindahkan, ke mana lagi pekerja harus mencari keadilan? (\*)

