

Dari Mana Pakaianmu Berasal? Upah dan Kondisi Kerja Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu di Indonesia (Bagian 2)

Bambang TD, Abu Mufakhir, Syarif Arifin

Pengupahan di Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu



Foto: Demonstrasi buruh-buruh pembuat sepatu Adidas, Mizuno dan Specs dari PT Panarub Dwikarya Benoa Tangerang.

1. Upah Minimum

Pada 2013, terjadi kenaikan upah minimum kota/kabupaten dan provinsi di Jakarta dan Jawa Barat sebesar 40 persen. Provinsi terluar seperti Papua dan Sumatera Utara hanya mengalami kenaikan sebesar 7,9 persen dan 8,8 persen. Provinsi kaya minyak Kalimantan Timur, pada tahun 2013 menikmati kenaikan upah minimum dari Rp 1,1 juta menjadi Rp 1,7 juta. Kenyataan yang tidak bisa diingkari, dorongan kenaikan upah minimum hanya terjadi setelah tekanan kuat serikat buruh dalam bentuk

demonstrasi.

Tabel:

Rata-rata Upah Minimum (2010-2013), beberapa provinsi terpilih

Propinsi	2011 (Rp)	2012 (Rp)	% kenaikan dari tahun sebelumnya	2013 (Rp)	% kenaikan dari tahun sebelumnya	US\$
Banten	1,000,000	1,042,000	4.20%	1,170,000	12.28%	106.36
Jakarta	1,290,000	1,529,150	18.54%	2,200,000	43.87%	200.00
Jawa Barat	732,000	780,000	6.56%	850,000	8.97%	77.27
Jawa Tengah	675,000	765,000	13.33%	830,000	8.50%	75.45
Jawa Timur	705,000	745,000	5.67%	866,250	16.28%	78.75
Rata-rata nasional	988,829.39	1,088,902.64	10.12%	1,296,908.48	19.10%	117.90

Di Jawa Barat, provinsi dengan tingkat kepadatan industri manufaktur terluas dan tertinggi di Pulau Jawa, kenaikan upah minimum bervariasi dari satu daerah ke daerah lain. Di Bekasi, Bogor, dan Karawang upah minimum ditetapkan di atas KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Tapi di 9 kabupaten lain yang tingkat industrialisasinya lebih rendah, ketetapan upah minimum di bawah KHL. Perkembangan terakhir menunjukkan perbedaan dinamika di kabupaten yang berbeda. Pemerintah daerah dan asosiasi bisnis (yang diwakili oleh Apindo), normalnya menuntut upah minimum yang berbeda untuk setiap sektor/kluster bisnis yang berbeda, dan menawarkan negosiasi upah yang terpisah bagi sektor industri padat karya. Upah minimum pada industri padat karya (tekstil, sepatu, dan retail) biasanya lebih rendah dari sektor lain. Pola ini bisa ditemukan di kota/kabupaten seperti Depok, Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi, Purwakarta, dan banyak lainnya. Tabel di bawah menunjukkan bagaimana ketetapan upah minimum berbeda untuk lima sektor industri.

Tabel

Upah minimum untuk Kabupaten Karawang, Jawa Barat (2011-2013)

Sektor	2011 (Rp)	2012 (Rp)	% kenaikan dr thn sebelumnya	2013 (Rp)	% kenaikan dr thn sebelumnya	US\$ (*)
Perusahaan kecil	1,159,000	1,269,227	9.51%	2,000,000	57.58%	181.82
Tekstil, garmen	1,166,500	1,296,969	11.18%	2,030,000	56.52%	184.55
Sektor I	1,197,000	1,296,969	8.35%	2,100,000	61.92%	190.91
Sektor II	1,279,600	1,396,149	9.11%	2,200,000	57.58%	200.00
Sektor III	1,383,234	1,533,234	10.84%	2,422,000	57.97%	220.18

Walaupun upah minimum telah ditentukan, tidak ada jaminan buruh dapat menikmati upah dan kehidupan yang lebih baik. Hal tersebut berkaitan dengan beberapa persoalan. Pertama, terdapat regulasi lain yang memperbolehkan pengusaha untuk mengajukan penangguhan upah kepada pemerintah provinsi. Kedua, surat keputusan upah minimum tidak selalu ditaati dan dilaksanakan oleh pengusaha. Ketiga, inflasi menurunkan nilai riil upah.

Dalam kasus PT Panarub Dwikarya Bena, penangguhan upah dilakukan menyalahi prosedur yang berlaku. Manajemen membuat kesepakatan dengan serikat buruh yang masa jabatannya telah berakhir dan kesepakatan dilakukan setelah penangguhan dilakukan.

Tabel:

Pencurian upah di PT PDK selama tiga bulan (Jan-Maret 2012)

Bulan	UMSK (Rp.)	Upah (Rp.)	Pencurian Upah (Rp.)
Januari 2012	1.682.065	1.381.000	301.065
Februari 2012	1.682.065	1.529.150	152.915
Maret 2012	1.682.065	1.529.150	152.915

Jumlah			606.895
--------	--	--	---------

2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Menyangkut mekanisme penetapan upah minimum, sejak 2000 terjadi beberapa perubahan istilah, definisi dan lembaga penetapan upah minimum. Sebelumnya, upah minimum ditetapkan dua tahun sekali oleh Kementerian Tenaga Kerja dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I dan II. Selain itu ada perubahan-perubahan konsep: dari kebutuhan fisik minimum menjadi kebutuhan hidup minimum, lalu kebutuhan hidup layak.

Menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, upah minimum kota/kabupaten dan provinsi ditetapkan oleh Gubernur setahun sekali setelah mendapatkan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi. Dewan pengupahan provinsi mendapatkan rekomendasi dari dewan pengupahan kota dan kabupaten melalui pemerintah daerah. Dewan pengupahan merupakan lembaga tripartit yang terdiri dari perwakilan buruh, perwakilan pengusaha, perwakilan pemerintah dan akademisi atau pakar.

Peraturannya memang berubah, namun asas upah minimum seluruhnya berorientasi pasar. Hal tersebut dapat dideteksi dari mekanisme penetapan upah minimum yang harus mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, produktivitas makro, situasi di sektor-sektor yang paling marjinal, dan hasil survei pasar. Lebih celaka lagi, yang membuat upah benar-benar ditentukan oleh pasar, asosiasi pengusaha baru-baru ini mendesak pemerintah untuk menyederhanakan prosedur dan melonggarkan persyaratannya. Lantaran watak dasarnya yang berorientasi pasar, kebijakan upah ini merangsang setiap kota/kabupaten berlomba-lomba menetapkan upah serendah-rendahnya.

3. Tuntutan Upah Layak

Berkenaan dengan mekanisme maupun prosedur penetapan upah minimum, salah satu siaran pers Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) mendesak dilakukannya reformasi dewan

pengupahan dan mendesak penambahan komponen dalam penghitungan upah agar buruh mendapat upah yang layak. Pada 2007, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) mengusulkan penyesuaian harga pada komponen upah yang ada dengan kebutuhan riil buruh. Pada 2009, lembaga penelitian Akatiga merekomendasikan komponen upah seharusnya ditambah menjadi 84 hingga 122 komponen kebutuhan, agar buruh dapat hidup layak. Senada dengan hasil penelitian Akatiga, adalah kampanye Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Majelis Pekerja/Buruh Indonesia (MPBI) pada 2011 meminta revisi komponen upah kenaikan upah sektoral minimal 10 persen untuk semua kabupaten.

Dalam tiga tahun terakhir, kenaikan upah terus terjadi; dan upah minimum semakin dekat dengan KHL. Dengan mengesampingkan perdebatan lama tentang metode penghitungan KHL, di beberapa provinsi, upah minimum memang sudah setara atau melampaui Kebutuhan Hidup Layak. Tapi di Propinsi Jawa Barat, dari 26 kabupaten/kota di Jawa Barat, hanya separuhnya yang menetapkan upah minimum setara atau lebih tinggi dari KHL. Tuntutan kenaikan upah memang akan ditentang sengit oleh pengusaha. Sesudah Gubernur Jawa Barat mengumumkan upah minimum 2012, Apindo mengadukan keputusan Gubernur ke Pengadilan.

Table:

Perbandingan Upah Minimum dan KHL di Beberapa Propinsi (2011-2013)

	Tuntutan KHL (Rp)			Perbandingan Upah Minimum dengan Kebutuhan Hidup Layak		
	2011	2012	2,013	2011	2012	2013
Banten	1,019,875	1,108,000	1,170,000	0.98	0.94	1.00
Jakarta	1,404,829	1,497,838	1,978,790	0.92	1.02	1.11
Jawa Barat	874,693		946,689	0.84	na	0.90

Jawa Tengah	833,465		827,728	0.81	na	1.00
Jawa Timur	731,635		825,000	0.96	na	1.05
Rata-rata Nasional	1,123,744	1,299,692	1,435,015	0.88	0.84	0.90

Sumber: Depnakertrans. Pada 2012, tiga propinsi yakni Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur; menetapkan upah minimum tapi tidak menetapkan Kebutuhan Hidup Minimum tingkat propinsi dan kabupaten/kota.

Seperti diceritakan di atas, waktu upah naik secara tajam pada 2011 dan 2012, asosiasi pengusaha segera mengoordinasikan para pengusaha untuk menanggukhan upah. Alasan yang biasa dikemukakan adalah: upah minimum memberatkan pengusaha, memaksa pengusaha untuk menghitung ulang biaya produksi, dan memperbaiki rencana produksinya. Pemerintah lagi-lagi memberi pertolongan.

Pada 17 Desember 2012, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar mengeluarkan Surat Edaran Nomor 248 Tahun 2012 yang menghimbau para Gubernur untuk mempercepat proses administrasi penanggukan upah. Bukan kali ini saja pengusaha diberi kemudahan. Sebulan sebelumnya, Menteri Keuangan Chatib Basri memberi potongan pajak kepada 69 perusahaan. Sebagian besar adalah perusahaan tekstil, sepatu, dan industri mebel. Kemudahan ini diberikan dengan alasan untuk menghindari PHK besar-besaran di tengah ketidakpastian ekonomi global, suku bunga perbankan yang tinggi, dan kenaikan upah minimum. Dijelaskan bahwa kebijakan ini dikeluarkan untuk mempertahankan kelangsungan pertumbuhan ekonomi dan daya beli.[1]

Saat ini pemerintah berhadapan dengan strategi baru gerakan buruh, yang lebih memilih demonstrasi massa daripada berunding di lembaga tripartit. Demonstrasi massa marak di berbagai kota industri di Jawa. Ada tanda-tanda bahwa pemerintah mulai

menggunakan kekuatan secara berlebihan dalam menghadapi ketidakpuasan kaum buruh. Aba-aba ke arah itu sudah terlihat di Bekasi pada Mogok Nasional 2012.

Sesudah Mogok Nasional 2012, dua kawasan industri di Kabupaten Bekasi dinyatakan pemerintah sebagai objek vital nasional. [2] Artinya, militer boleh dikerahkan untuk menghadapi demonstrasi buruh di kawasan industri. Penggunaan kekerasan secara berlebihan terjadi lagi pada Desember 2013, pada demonstrasi massa di Serang, yang melibatkan ribuan buruh dari berbagai serikat. Para buruh datang berbondong-bondong dan menutup jalan tol, yang melumpuhkan lalu-lintas sehari penuh. Mereka memprotes keputusan Gubernur Banten tentang upah minimum 2014, sebesar Rp 2.340.000. Angka tersebut masih di bawah tuntutan serikat buruh, Rp. 2.442.000. Demonstrasi dibubarkan secara keras oleh polisi dan Brimob. Banyak buruh dipukuli sehingga terluka dan sedikitnya delapan pemimpin serikat ditangkap.

Ketika buruh mulai menuntut pembagian kesejahteraan yang lebih adil, pemerintah dengan sigap mengucurkan berbagai sumberdaya yang tersedia untuk melindungi dan membantu pengusaha. Sementara itu, buruh harus menempuh proses perundingan yang panjang dan sulit hanya untuk mencapai upah setara KHL. Tuntutan upah kadang-kadang dipenuhi namun hanya di atas kertas saja, tidak selalu terwujud dalam praktiknya.

4. Perhitungan KHL dan Belanja Pangan

Sebagaimana diketahui luas, biaya hidup di Jabotabek, kota-kota industri di sekitar Jakarta, kurang lebih sama. Di bawah ini adalah hasil survei pasar yang dilakukan oleh FSP PPMI SPSI (Federasi Serikat Pekerja Percetakan Penerbitan dan Media Informasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) Bekasi. Survei dilakukan di pasar tradisional Cikarang dan Pasar Tambun pada 2012. Survey harga dilakukan terhadap tujuh kelompok kebutuhan, meliputi 84 item kebutuhan sehari-hari. Hasil survei ini kemudian digunakan serikat buruh dalam perundingan tripartit, guna penentuan upah tahun 2012. Tabel di bawah

memperlihatkan, pun bila buruh diupah sebesar Rp 3 Juta per bulan; sekitar 57 persen atau sepertiga dari upah akan habis untuk dua kebutuhan dasar: pangan dan perumahan.

Table:

Perhitungan Kehidupan Hidup Minimum, Bekasi, 2012

	Kelompok	Nilai (Rp)	Persen
1	Makanan	877,635.43	29%
2	Pakaian	381,522.17	13%
3	Tempat tinggal	839,657.43	28%
4	Pendidikan	171,944.44	6%
5	Kesehatan	249,399.67	8%
6	Transportasi dan kebutuhan social	386,500.00	13%
7	Rekreasi dan tabungan	93,208.11	3%
	Jumlah	2,999,867.25	

Berapa banyak uang yang dibelanjakan buruh untuk membeli makanan? Penelitian ini meminta lima buruh PT Nikomas Gemilang, semuanya perempuan, untuk mencatat pengeluaran sehari-hari mereka. Lima buruh tersebut kadang-kadang berbelanja bahan pangan dan memasak sendiri. Tapi, yang lebih sering terjadi adalah: mereka membeli makanan jadi di warung dekat kamar sewa atau di pasar dekat pabrik. Tentu saja setiap orang mempunyai kebiasaan makan berbeda. Ada yang tidak sarapan pagi dan membeli makanan murah, supaya irit pengeluaran. Ada pula yang enggan makan siang yang disediakan pabrik (karena tidak membangkitkan selera); dan seterusnya. Terlepas dari keragaman kebiasaan tersebut, ternyata belanja makan rata-rata bisa mencapai Rp 675.000 per bulan.

Tabel:

Pengeluaran Harian untuk Makan.

Nama	SF	EY	SY	Nfit	MP
Umur	26	26	22	22	22
Hari					
1	12,500	24,500	28,500	20,000	19,000
2	16,000	22,000	17,500	23,000	20,000
3	24,000	26,500	20,000	24,000	25,000
4	26,000	28,500	18,000	19,000	26,000
5	22,000	31,500	19,500	23,000	25,000
6	23,000	32,000	25,000		23,000
7	14,000	28,000	20,000		24,000
8		19,500	21,000		
Rata-rata per hari	19,643	26,563	21,188	21,800	23,143
Bulanan (est)	589,286	796,875	635,625	654,000	694,286

Di bawah adalah contoh catatan belanja SF, 26 tahun, yang sudah bekerja di pabrik sejak 2006. Untuk menghemat, SF sengaja membeli makanan yang lebih murah, dan sebisa mungkin memasak sendiri. Antara 6 sampai 13 April 2013 dia menghabiskan Rp 145,500 untuk makanan.

	Sarapan	Makan siang	Makan malam
Rabu(10/4/2013)			
Tempat	Warung dekat kontrakan	Warung dekat kontrakan	Warung dekat kontrakan

Makanan	Nasi, Telur, Sambal.	Nasi, Ayam goreng, sayur jamur, tumis kacang	Nasi goreng dan Ati Ayam
Harga (Rp).	5000	8000	9000
Selasa (11/4/2013)			
Tempat	Kaki lima	Kontrakan	Warung dekat pabrik
Makanan	Lontong Sayur	Nasi, ikan laut, Sayur, Sambal	Mie ayam dan bakso
Catatan		Memasak sendiri	
Harga(Rp).	6000	7000	10000

5. Lembur (Rata-Rata Nasional)

Tidak ditemukan statistik resmi yang menggambarkan rata-rata nasional angka lembur. Terlepas dari itu baik di PT Nikomas Gemilang maupun di Kawasan Berikat Nusantara Cakung, lembur adalah jamak.

Sebagai perusahaan yang sudah berdiri lama, manajemen PT Nikomas tampaknya sudah berpengalaman sehingga mampu mengantisipasi dan membagi beban kerja. Karena itu, beban kerja bisa terbagi di antara berbagai lini produksi dan ke setiap buruh. Rata-rata orang mendapatkan satu jam lembur per hari. Resminya lembur tidaklah wajib. Namun hampir tak ada orang yang mampu menolak lembur, sekalipun buruh sebenarnya tidak bersedia. Jadi, layak untuk mengatakan bahwa lembur adalah kejadian sehari-hari di PT Nikomas.

Aktivis buruh yang diwawancarai pada penelitian ini mengatakan, setidaknya sampai tahun 2011, perusahaan-

perusahaan di Kawasan Berikat Nusantara Cakung yang memproduksi merek terkenal seperti JC Penney dan Banana Republic sering menyuruh lembur panjang. Lembur berlangsung “dari hari Rabu sampai Jumat”. Artinya, selama tiga hari berturut-turut mereka bekerja, makan, dan bahkan tidur di pabrik. Lembur biasanya berlangsung pada bulan September-Oktober, ketika manajemen menetapkan target produksi yang tinggi. Banyak orang lebih suka memilih untuk mengambil kerja lembur, supaya ada penghasilan tambahan. Namun sebenarnya, karena terlalu banyak lembur, uang yang harus dikeluarkan untuk membeli makanan dan minuman sebagai pengganti kalori lembur semakin banyak. Alhasil, pada akhirnya, uang yang diterima tidaklah sebanyak yang dibayangkan sebelumnya.

6. Halangan untuk Berserikat

Berserikat merupakan hak yang diakui oleh peraturan perundangan di Indonesia. Tapi, karena kebanyakan buruh merupakan buruh kontrak atau *outsourcing*, mereka merasa ragu untuk berserikat. Jumlah anggota serikat sukar membesar. Sementara, orang yang dipekerjakan sebagai buruh tetap biasanya diarahkan untuk bergabung dengan serikat pilihan pihak manajemen. Hambatan untuk berserikat dari tahun ke tahun tidak banyak berubah. Hambatan untuk berserikat biasanya tampak ketika serikat buruh mulai mengangkat persoalan-persoalan di tempat kerja. Untuk melemahkan serikat buruh, manajemen biasa membujuk pimpinan serikat, menawarkan kenaikan jabatan, menaikkan upah, dan memberi fasilitas, atau uang kompensasi besar untuk semacam pensiun dini. Kalau cara tersebut tidak mempan, maka pimpinan serikat dipindahtugaskan dan dijauhkan dari anggota serikat. Buruh yang aktif di serikat berisiko akan selalu diawas-awasi oleh pengawas/supervisor. Bisa sewaktu-waktu diberi surat peringatan bahkan dipecat, karena kesalahan yang sepele sekalipun.

Ketika serikat buruh semakin menguat, dan ketegangan antara serikat buruh dan pengusaha semakin meningkat; pengusaha bisa mengambil tindakan serius. Misalnya, dengan menyatakan bahwa serikat buruh bersangkutan sebagai serikat liar, mencoba mendongkel pimpinannya, ikut campur tangan dalam pemilihan pimpinan serikat, dan membentuk serikat tandingan agar buruh menjadi bingung. Serikat tandingan tersebut bukan saja dibentuk dan didukung pihak perusahaan, bahkan dipimpin dan dijalankan oleh orang dari perusahaan. Contoh kasus ini dapat ditemukan di PT Panarub Dwikarya Benoa.

Organisasi Pekerja/Buruh Indonesia

Tahun 2009–2013

Keterangan	2009	2010	2011	2012	Juni 2013*)
Konfederasi	4	4	6	6	6
Federasi	90	90	91	92	91
SP/SB Perusahaan	437	437	437	437	437
SP/SB	0	0	11.852	11.852	11.852

Sumber: Ditjen PHI dan Jamsostek

Jumlah serikat buruh setiap tahunnya bertambah. Namun sangat sulit memastikan bahwa pertambahan serikat buruh beriringan dengan peningkatan jumlah buruh berserikat. Umum diketahui, berdirinya serikat-serikat buruh baru di tingkat federasi maupun tingkat pabrik merupakan perpecahan dari serikat sebelumnya. Kelemahan lain dari data yang disediakan pemerintah adalah model pencatatan. Pemerintah hanya bertugas mencatat pendaftaran serikat buruh pada saat terjadi laporan dari serikat tanpa mengkonfirmasi keberadaan serikat buruh tersebut.

Dalam beberapa tahun terakhir, berkembang beberapa kecenderungan untuk menghambat serikat buruh dan orang-orang

serikat buruh:

Pertama, melaporkan aktivis serikat buruh ke polisi dengan tuduhan tindakan kejahatan. Tuduhan yang paling sering diutarakan adalah: pencemaran nama baik, mengganggu ketertiban umum, merusakkan barang milik perusahaan, dan merugikan keuangan perusahaan. Singkatnya, kriminalisasi terhadap aktivis buruh. Ada banyak contoh kejadian kriminalisasi aktivis buruh. *Kedua*, perusahaan menyewa tukang pukul untuk mengancam buruh dan bahkan keluarganya. Ini terjadi di banyak kota seperti Serang dan Bekasi. *Ketiga*, polisi dan perusahaan bekerjasama dan mungkin memberi uang kepada kepala desa untuk mengawas-awasi lingkungan sekitar pabrik.

Penelitian ini menemukan contoh kasus mencolok dan sistematis dalam hal perampasan hak berserikat. Buruh-buruh PT Panarub Dwikarya Bena menghadapi tekanan sistematis ketika hendak mendirikan serikat hingga menjalankan aktivitas berserikat. Ketika para buruh hendak mendirikan serikat buruh yang bebas dari campur tangan manajemen, manajemen perusahaan pembuat sepatu merek Adidas, Mizuno dan Specs menawari kenaikan pangkat hingga pemecatan dengan alasan efisiensi.

Meski dibujuk dan diancam, serikat buruh yang baru tetap saja berdiri. Pada akhirnya buruh melakukan pemogokan menuntut manajemen mematuhi peraturan pengupahan dan perbaikan kondisi kerja. Pemogokan dibalas dengan cara memecat seluruh buruhnya, dengan alasan mangkir. Karena buruh menolak dianggap mangkir, manajemen menggunakan cara yang lebih kasar, yakni mengerahkan organisasi-organisasi paramiliter agar buruh keluar dari serikat dan mengundurkan diri dari perusahaan.

7. Perjanjian Kerja Sama (PKB)

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (Dinamika Perburuhan, 2011) mencatat pertambahan jumlah PKB sejak dua tahun terakhir lebih kecil ketimbang jumlah peraturan perusahaan. Pada 2010,

jumlah peraturan perusahaan mencapai 44.149 di seluruh perusahaan yang melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan. Angka tersebut naik sebanyak 1.883 buah, dari jumlah 42.266 pada 2009. Sementara jumlah PKB hanya bertambah 276 dari 10.683 pada 2009 menjadi sebanyak 10.959 pada 2010.

Kesulitan membuat PKB tidak sekadar berkaitan dengan keterampilan berunding. Lebih dasar dari hal tersebut adalah kebersediaan manajemen untuk duduk dan berdiskusi bersama. Di banyak kasus, manajemen perusahaan akan bersedia berunding ketika serikat buruh mengancam mogok. Tindakan yang sama terjadi kepada perwakilan pemerintah. Perwakilan pemerintah akan turut ambil bagian memeriksa keadaan perusahaan di tempat kerja jika serikat buruh melakukan mogok kerja.

Di luar persoalan tersebut, ada dua persoalan menyangkut PKB. Pertama, mengenai kualitas atau isi PKB. Dalam banyak kasus isi PKB seringkali tidak lebih baik atau sekadar memindahkan peraturan perundangan. Lebih parah, beberapa pasal dalam peraturan perundangan yang telah di-*judicial review* oleh Mahkamah Konstitusi (MK) masih dicantumkan sebagai bagian utuh dari PKB dan tidak sertakan dengan putusan barunya. Contoh paling tersebar adalah pencantuman Pasal 158 mengenai Kesalahan Berat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam PKB. Pasal tersebut telah dicabut kekautan hukumnya oleh Mahkamah Konstitusi sejak 2005.

Kedua, pelaksanaan PKB di tingkat perusahaan. Jika dalam kasus pelanggaran yang dilakukan buruh PKB akan terkesan sangat efektif, keadaan sebaliknya terjadi menyangkut pemenuhan hak buruh. Pada industri tekstil dan garmen sekitar Jakarta dan banyak tempat lain, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak banyak digunakan sebagai alat untuk melindungi hak-hak buruh. PKB tidak berlaku jika serikatnya lemah. Jika pun ada serikat, masih banyak persoalan dan hambatan yang perlu diatasi. Diskusi tentang PKB dengan pengurus serikat umumnya lebih banyak terarah pada aspek tata caranya (tentang menyelenggarakan pertemuan, menyebarkan formulir isian kepada

anggota, menentukan perwakilan dari setiap lini produksi). Masih terlalu sedikit waktu dan perhatian yang dicurahkan untuk merumuskan gagasan dan menyodorkan usul untuk memperbaiki kondisi kerja di pabrik/perusahaan. Buruh biasa umumnya tidak terlalu ambil pusing dengan PKB, atau masih belum paham pentingnya PKB. Penyebab yang lain adalah karena semakin banyak buruh dipekerjakan sebagai buruh kontrak. Dengan status kerja demikian, mereka ragu-ragu apakah boleh atau tidak boleh terlibat dalam merumuskan perjanjian.

Seorang buruh anggota Serikat Pekerja Nasional menceritakan bahwa dia (seperti halnya buruh-buruh lain di PT Nikomas Gemilang) menerima buku saku PKB dari bagian personalia, ketika diterima bekerja di pabrik dua tahun yang lalu. Dia pernah membacanya satu kali. Dan, sekarang dia bahkan sudah tidak ingat lagi, di manakah gerangan buku tersebut.

Serikat buruh jelas sangat berperan untuk menentukan isi PKB dan memastikan bahwa perbaikan berkelanjutan tertuang dalam PKB. Serikat perlu mendorong agar PKB ditengok secara berkala. PKB yang dipakai di PT Nikomas Gemilang (tertanggal 2010-2012) rupanya sudah kadaluwarsa, dan belum terlihat adanya rencana untuk memperbaharainya. Ditinjau dari segi mutu dan perlindungannya, banyak PKB isinya sama dengan UU 13/2003. Artinya, PKB tersebut tidak memberikan perlindungan dan jaminan yang lebih baik daripada undang-undang ketenagakerjaan.

8. Halangan Melakukan Perundingan Bersama

Di perusahaan-perusahaan yang lebih kecil, perundingan bersama umumnya diabaikan oleh bagian personalia atau HRD. Caranya dengan tidak pernah menyinggungnya sama sekali tentang PKB di depan buruh. Bila serikat buruh mulai mengangkat persoalan tersebut, namun perusahaan menganggap bahwa serikat tersebut lemah; manajemen berkelit dengan selalu mengatakan bahwa PKB

tidak penting, membuang-buang waktu, karena semua hal sudah tertuang dalam peraturan perusahaan.

Di perusahaan yang lebih besar, hak untuk berunding bersama diakui cuma secara formal saja. Jika di dalam perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh, perusahaan akan berunding dengan yang lemah; atau menunjukkan sikap pilih kasih yang mencolok terhadap serikat yang jinak. Pada banyak kasus, perundingan bersama dilakukan oleh manajemen bersama segelintir pengurus serikat. Prosesnya tertutup dan tidak melibatkan anggota serikat pada umumnya. Untuk menjauhkan pimpinan serikat dijauhkan dari anggota, dan untuk menyingkirkan gangguan dari luar, perundingan tidak dilakukan di tempat kerja. Melainkan di restoran atau hotel mahal, atau bahkan di tempat wisata nan jauh. Perusahaanlah yang mengatur semuanya, dan semua biaya ditanggung perusahaan. Perlakuan seperti ini, bisa dianggap sebagai penyuapan, meninabobokan pengurus serikat, dan jelas memperlemah posisi tawar serikat.

Dalam menghadapi perundingan, pimpinan serikat sering tidak mempersiapkan diri dengan baik; dan merasa rendah diri karena melihat pihak perusahaan datang ke perundingan dengan tim lengkap, dengan membawa serta akuntan, pengacara, dan juru tulis. Penting bagi pengurus serikat buruh berhati-hati. Selalu ada bahaya bahwa pihak manajemen menyelundupkan beberapa hal dalam naskah perjanjian, yang tidak pernah didiskusikan sebelumnya di meja perundingan. Keterbatasan yang lain, pimpinan serikat sering terlalu terpaku pada besaran upah dan tunjangan, dan tidak ada pembahasan apapun tentang kondisi kerja secara keseluruhan.

9. Kontrak Kerja Jangka Pendek

Upaya untuk mengubah peraturan ketenagakerjaan agar lebih fleksibel sudah dimulai pada 1996. Sejak pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kontrak kerja

jangka pendek dan bisnis penyaluran tenaga kerja (*outsourcing*) semakin banyak dipraktikkan. Agen penyalur tenaga kerja bisa berupa perusahaan resmi yang berbadan hukum.[3] Namun di Serang dan Bekasi banyak ditemukan juga agen penyalur tenaga kerja (termasuk untuk perusahaan besar) yang berbentuk organisasi sosial/kepemudaan. Penyalur tenaga kerja bisa juga perorangan, tokoh masyarakat, kepala desa, polisi, satpam pabrik, bahkan preman. Jumlah perusahaan *outsourcing* di Indonesia diperkirakan mencapai 12.000. Dari 6.239 perusahaan yang tercatat di Depnakertrans, sekitar 100 perusahaan tergabung dalam Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), yang didirikan pada tahun 2007.[4]

Luasnya praktik kerja jangka pendek hanya dapat diperkirakan secara kasar saja, karena data resminya tidak ada. Beberapa serikat menjelaskan bahwa pada kurun 2007-2009 banyak buruh diberhentikan lalu dipekerjakan kembali sebagai buruh kontrak atau *outsourcing*. Dengan catatan: upah lebih rendah, kehilangan tunjangan, dan tidak boleh berserikat. Dilihat dari jenis pekerjaannya, praktik *outsourcing* terjadi pada semua jenis pekerjaan. Artinya, ini melabrak undang-undang ketenagakerjaan yang membatasi *outsourcing* pada lima jenis pekerjaan saja. Juru bicara ABADI pada 2011 memperkirakan bahwa 50 persen dari buruh merupakan buruh *outsourcing*. [5] Nining Elitos dari KASBI mengatakan bahwa pada tahun 2013 jumlah buruh kontrak dan *outsourcing* mencapai sekitar 60 persen, artinya sudah melampaui persentase buruh tetap. [6] Sementara, Ketua Umum Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) Rudy HB Daman mengungkapkan bahwa persentase buruh kontrak dan *outsourcing* naik 5 persen setiap tahun. Besaran buruh kontrak dan *outsourcing*, sekitar 85 persen di industri layanan; 65 persen di industri tekstil, garmen, dan sepatu; 60,7 persen di industri logam dan elektronik; dan 55 persen di industri dasar dan pertambangan. [7] Bank Dunia menyebut angka perkiraan yang lebih tinggi lagi: hanya sekitar 8,7 persen dari buruh sektor formal memegang kontrak kerja tetap; dan 10.2 persen bekerja dengan jangka waktu tertentu (melalui perekrutan langsung dan

melalui agen *outsourcing*). Secara keseluruhan, sekitar 81 persen buruh formal bekerja tanpa kontrak kerja tertulis.[8]

Di Nikomas tersebar luas istilah Marlan alias Mafia Lamaran. Hampir semua buruh yang diwawancarai dalam penelitian ini masuk kerja di Nikomas dengan membayar melalui Marlan. Jumlah uang yang dibayarkan berkisar antara Rp1,1 – 2 juta (lihat Tabel di bawah). Demikian meluasnya praktik mafia ini, seorang Marlan bahkan terang-terangan memasang iklan di halaman internet, lengkap dengan nomor telepon dan tarifnya, yang berkisar antara Rp1,5–4 juta rupiah (tahun 2012). Sumber lain mengatakan bahwa biaya Marlan sekarang berkisar antara Rp1–4 juta untuk operator, dan bisa mencapai Rp 7 juta rupiah untuk tenaga keamanan. Tarif Marlan rupanya bergantung pada posisi Marlan dalam rantai perdagangan jasa ini, jenis pekerjaan atau posisi yang diinginkan, dan jenis kelamin. Pencari kerja laki-laki tampaknya perlu membayar lebih mahal, karena laki-laki dianggap lebih membutuhkan pekerjaan.

Tabel

Jumlah uang yang dibayarkan kepada Mafia Lamaran.

Name	Tahun mulai bekerja	Jumlah uang yang dibayarkan (Rp)
SF	2006	1.200.000
EY	2007	1.800.000
SY	2008	1.300.000
Sfit	2009	2.000.000
Sen	2009	2.000.000
MP	2010	1.100.000

10. Relokasi

Soal relokasi pabrik/perusahaan secara konsisten dan berulang-

ulang dikemukakan juru bicara asosiasi pengusaha untuk mengancam serikat buruh, pemerintah propinsi, dan masyarakat umum. Faktanya, sejak 2010 banyak produsen sepatu asal Taiwan dan Korea membuka pabrik baru di Karawang dan Purwakarta. Tempat favorit lainnya adalah Jawa Timur. Pengusaha sepatu rupanya menghindari kota-kota industri lama seperti Tangerang dan Bekasi yang sudah terlalu padat, dan mencari lahan industri yang lebih murah.

Beberapa perusahaan tekstil dan garmen seperti PT Pan Brothers memang membuka pabrik baru di Sragen, Boyolali, dan Solo (Jawa Tengah), tempat di mana biaya lahan dan tenaga kerja lebih murah. Tapi penjelasan yang lebih tepat tampaknya adalah: PT Pan Brothers memindahkan sebagian kapasitas produksinya ke tiga kota tersebut, untuk produksi yang tidak memerlukan tenaga kerja terampil. Perusahaan ini tetap mempertahankan kantor pusat dan operasi utamanya di Tangerang, tempat yang lebih mudah untuk mendapatkan tenaga kerja terlatih. Penjelasan yang sama dapat diterapkan pada PT Nikomas Gemilang, berpangkalan di Serang, yang tidak benar-benar pindah melainkan hanya menambah kapasitas produksinya dengan membuka pabrik baru di Sukabumi.

11. Pelanggaran Upah

Sudah menjadi pengetahuan umum, karena ketidakmampuan atau keengganan pengawas tenaga kerja untuk memantau, pelanggaran upah banyak terjadi di perusahaan-perusahaan kecil yang memproduksi tekstil dan garmen. Terlalu banyak perusahaan membayar upah di bawah ketentuan upah minimum, terutama bila di perusahaan tersebut tidak ada serikat buruh. Perusahaan besar, yang lebih mungkin dipantau oleh dinas tenaga kerja, akan menempuh prosedur penanggulangan upah, supaya bisa tetap membayar murah. Penanggulangan upah memang dimungkinkan, bila perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membayar (yang dibuktikan dengan laporan tahunan dua tahun terakhir); dan

disetujui oleh serikat buruh di perusahaan bersangkutan. Kedua syarat ini rawan untuk dimanipulasi. Persyaratan yang terakhir, persetujuan dari serikat buruh, gampang dipenuhi bila serikat buruhnya dikendalikan oleh perusahaan. Ujungnya, serikat akan memerintahkan anggotanya untuk menyetujui penangguhan upah. Barang siapa yang tidak setuju, silahkan berhenti kerja.

Pun apabila perusahaan mematuhi ketentuan upah minimum, buruh tetap saja hidup miskin, karena upah yang diterimanya tidak akan lebih tinggi dari upah minimum. Biasa dikatakan bahwa sekali upah minimum ditetapkan, itu akan menjadi upah maksimum. Manajemen perusahaan tidak mau membayar upah melebihi tingkat upah minimum. Dengan alasan yang aneh: karena tidak ingin melanggar peraturan.

Akal bulus lain yang biasa terjadi adalah: manajemen bertindak seolah-olah patuh aturan. Jumlah total upah memang masih di atas upah minimum; tapi berbagai tunjangan (makan, transportasi) berkurang atau malah hilang sama sekali. Ketentuan upah minimum kadang-kadang dipatuhi; tapi hanya untuk buruh tetap. Buruh kontrak dan *outsourcing* diupah lebih kecil. Padahal jenis pekerjaannya sama. Diskriminasi juga terjadi pada buruh magang, dibayar lebih murah padahal bekerja sama kerasnya dengan buruh biasa (bekerja lebih dari empat jam per hari, dan di atas tiga hari per minggu).

Pusat Informasi dan Data Depnakertrans, yang mengumpulkan data pelanggaran dari semua provinsi melaporkan, pada tiga bulan kedua tahun 2012 terdapat 938 perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum; dan 591 perusahaan yang tidak membayarkan upah minimum pada sebagian buruhnya. Data resmi ini tampaknya terlalu rendah dan tidak dapat diandalkan.

Di PT Nikomas Gemilang, lembur tidak dibayar merupakan keluhan paling umum. Buruh merasa bahwa uang yang dia terima lebih kecil dari seharusnya, tapi tidak bisa membuktikannya, karena penghitungan upah dilakukan hanya berdasarkan catatan dan

dokumentasi yang dimiliki oleh perusahaan. Para buruh yang sudah lama bekerja mengeluhkan kebijakan upah secara umum. Walaupun upah dasar mereka tidak lebih rendah dari ketentuan upah minimum, tetapi tunjangan lainnya (tunjangan masa kerja, tunjangan keluarga) dianggap terlalu kecil. Hampir tidak ada perbedaan pendapatan antara buruh baru dengan buruh yang sudah bekerja 10-15 tahun (sudah berkeluarga dan memiliki tanggungan)

12. Diskriminasi Jender

Dari sejumlah wawancara dengan buruh PT Nikomas Gemilang dan buruh yang bekerja di Kawasan Berikat Nusantara Cakung, terungkap bahwa tidak ada perbedaan berdasarkan gender dalam hal kebijakan dan praktik pengupahan. Buruh laki-laki dan buruh perempuan dibayar sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Namun perbedaan perlakuan terjadi melalui cara yang lain. Kebanyakan buruh di sektor garmen dan tekstil adalah perempuan. Ini mencerminkan kecenderungan perusahaan untuk lebih memilih buruh perempuan. Itu dilandasi anggapan bahwa buruh perempuan lebih mungkin akan bersedia menerima pekerjaan yang upahnya rendah. Kesempatan naik jabatan (misalnya menjadi pengawas/mandor/supervisor) biasanya diberikan kepada pekerja laki-laki. Hal ini rupanya didasarkan pada anggapan bahwa perempuan akan berhenti bekerja sesudah menikah. Perbedaan peluang karir tersebut, pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat upah.

Seperti sudah banyak ditulis di berbagai laporan, keluhan yang sering terjadi –di lingkungan kerja yang didominasi perempuan– adalah: pelecehan seksual yang dilakukan atasan laki-laki dan petugas keamanan. Tindakan pelecehan (menyentuh, mencium) masih banyak terjadi di banyak pabrik di Kawasan Berikat Nusantara Cakung. Juga dilaporkan, banyak atasan laki-laki menyalahgunakan jabatan untuk merayu atau mengancam; dan menjadikan bawahannya sebagai istri kedua atau ketiga,

kemudian menelantarkannya.

13. Informalisasi dan Upah

Pabrik-pabrik besar sepatu di Jombang, Jawa Timur, dilaporkan menyerahkan sebagian pekerjaan ke bengkel-bengkel kecil di sekitarnya. Praktik serupa terjadi di Cibaduyut, Jawa Barat, dan sering difasilitasi oleh pemerintah daerah. Kerjasama ini sering digambarkan sebagai strategi industri kecil untuk mempertahankan diri, di tengah meningkatnya biaya produksi akibat kenaikan tarif listrik dan kelangkaan bahan baku. Dalam skema tersebut, mudah diperkirakan, bahwa posisi tawar bengkel kecil pastilah lebih lemah dibandingkan industri besar. Pada akhirnya, buruh informal di bengkel sepatu menerima upah kecil. Seperti yang terlihat di beberapa desa-desa penghasil sepatu di Cibaduyut. Dengan skema tersebut perusahaan besar mengalihkan masalah pengelolaan limbah dari pabrik ke masyarakat.

Ada beberapa jasa lain dialihkan, dari dalam pabrik ke luar pabrik, yakni jasa keamanan dan penyaluran tenaga kerja. Pola informalisasi ini diterapkan agar upah tetap rendah. Di kota-kota industri di Jawa, diketahui luas, perusahaan dan pihak manajemen kawasan industri biasa menggunakan taktik lama, yakni membenturkan masyarakat setempat dengan serikat buruh. Perusahaan sering menyewa preman untuk menghadapi demonstrasi dan menakut-nakuti serikat buruh. Satpam pabrik dan operator sering juga didapatkan pabrik dari masyarakat sekitar, melalui perantaraan tokoh masyarakat dan kepala desa. Seorang aktivis serikat buruh di Sukabumi mengatakan "Untuk bekerja di PT Gold Star Indonesia (memproduksi sepatu Adidas) mereka dikenakan biaya Rp 3 Juta untuk laki-laki dan Rp 500 ribu untuk perempuan." [9] Buruh yang dipekerjakan bisa membayarnya di muka, atau dicicil selama tiga sampai enam bulan. Pola penyaluran tenaga kerja seperti ini, dengan beberapa perbedaan kecil, terjadi juga di PT Nikomas Gemilang (lihat Studi

Kasus). Dengan cara ini, beban untuk mendapat tenaga kerja dialihkan keluar perusahaan. Bukan hanya itu, biaya untuk memperoleh tenaga kerja tidak ditanggung perusahaan, melainkan ditanggung oleh calon buruh.

14. Lamanya Masa Menganggur

Tidak ada data resmi yang menggambarkan lamanya waktu menganggur. Gambaran situasi 'lamanya menganggur' hanya dapat diperoleh melalui wawancara. Karena langkanya kesempatan kerja, buruh akan berusaha untuk tidak kehilangan pekerjaan. Mereka yang –karena suatu sebab- ingin keluar, pun tidak ingin menganggur terlalu lama. Umumnya, mereka baru akan meninggalkan pekerjaan lama, sesudah pasti diterima bekerja di tempat yang baru. Buruh industri di sekitar Jabodetabek yang sedang menganggur umumnya akan mencari kesempatan kerja di tempat terdekat (sedapat-dapatnya sebagai buruh tetap), baik di sektor industri yang sama maupun yang berbeda. Artinya, mereka akan bersaing dengan pencari kerja yang lain. Kesempatan mencari kerja di sektor tekstil dan garmen kemungkinan lebih mudah dibandingkan dengan sektor yang lain. Selama menganggur, orang daerah setempat barangkali lebih mudah mendapat sokongan dari keluarga/kerabat. Berbeda halnya dengan buruh pendatang, yang tidak punya sokongan, tidak punya banyak kenalan dan informasi, mungkin harus pulang kampung sesudah tabungannya habis lantaran beberapa bulan menganggur. Mereka bisa saja bertahan, dengan menumpang tinggal di teman, dan mengambil pekerjaan di sektor informal; menjadi pedagang, buruh bangunan, dsb. Secara statistik, dari 110 juta tenaga kerja, hanya 30 juta orang saja yang bekerja di sektor formal.

Beberapa buruh yang diberhentikan dari PT Panarub Dwikarya, Tangerang, membutuhkan waktu sekitar enam bulan hingga diterima bekerja di PT Ching Luh; di industri yang sama dan kota yang sama. Mereka dianggap orang yang beruntung. Banyak yang lain masih mencari kesempatan kerja; dan membiayai diri

sendiri dengan bekerja sebagai penjual makanan dan menjadi binatu di pemukiman buruh setempat.

Dinamika selama mencari pekerjaan baru, melewati masa antara bekerja dan menganggur, sangat tinggi. Lamanya waktu menganggur sangat sukar diperkirakan. Dinas tenaga kerja setempat tampaknya pun tidak memiliki kemampuan dan sumberdaya untuk mencatat dinamika yang rumit ini.

15. Gizi Buruk

Sekali lagi, hampir tidak ada data statistik resmi dan penelitian tentang gizi buruk di kalangan buruh industri. Gizi buruk bukanlah aspek yang dipantau secara berkala oleh dinas tenaga kerja kota/kabupaten. Namun, dari pengamatan sepintas lalu terhadap kegiatan sehari-hari, dan tampilan fisik buruh, mudah diduga banyak buruh mengalami kekurangan gizi.

Gizi buruk berkaitan dengan banyak faktor lain seperti upah, kondisi kerja, dan situasi umum di luar pabrik. Laporan penelitian Pusat Analisis Sosial Akatiga, SPN, dan Garteks (2009) menemukan bahwa mengurangi asupan gizi merupakan salah satu strategi bertahan hidup agar upah yang diterima bisa memenuhi kebutuhan selama sebulan. Karena upah yang diterima buruh hanya mampu menutupi 62 persen kebutuhan layak buruh.

Keadaan sehari-hari di pemukiman buruh sekitar Kawasan Berikat Nusantara bisa menggambarkan hal tersebut. Lazimnya buruh tinggal di kamar sewa 3.5×3 meter persegi (kadang-kadang dihuni dua sampai tiga orang) di pemukiman sekitar kawasan industri. Biasanya mereka membeli makanan murah, sering tidak bergizi dan tidak sehat, dari penjual makanan sekitar rumah, untuk sarapan dan makan malam. Makan siang bisa dilakukan di kantin pabrik (lazimnya dipasok oleh perusahaan luar). Tidak sulit untuk menyimpulkan bahwa makan siang yang disediakan pabrik tidak cukup mengandung gizi dan kalori, bagi orang yang bekerja setidaknya-tidaknya delapan jam sehari: seonggok nasi,

sayuran, dan sepotong kecil tahu bumbu. Tak berlebihan kiranya untuk mengatakan bahwa situasi harian di Kawasan Berikat Nusantara Cakung sungguh tidak manusiawi. Hanya untuk makan siang, ratusan orang harus berkerumun di seputar mobil pembagi makanan. Mirip kamp pengungsi. Bahkan lebih buruk lagi, makanan yang disediakan ada kalanya tidak cukup. Wajar kiranya bila buruh-buruh yang menginginkan makan siang yang lebih baik, atau tidak mau mengantri lama, memilih untuk makan siang di warung-warung makan sekitar pabrik.

Gizi buruk di antara buruh industri boleh jadi berkaitan erat dengan keluhan kesehatan mereka; seperti sakit dan kelelahan (penat, lesu, masuk angin, sakit punggung, nyeri otot). Dalam sebuah diskusi buruh-buruh PT Nikomas Gemilang menggambarkan kelelahan yang mereka alami sesudah bekerja sepanjang hari. Karena itu, jika hari minggu atau hari libur tiba, mereka hanya ingin bersantai di rumah, berbaring di depan televisi menonton sinetron Korea; dan tidak berminat untuk mengikuti pertemuan serikat. Gizi buruk dan keluhan kesehatan barangkali pula menjelaskan, demikian banyak buruh di Kawasan Berikat Nusantara Cakung menyempatkan diri mampir ke warung-warung penjual minuman kesehatan dan jamu kuat di sekitar pabrik. Deretan warung itu akan sibuk melayani pembeli terutama pada pergantian gilir-kerja (*shift*). Karena kebanyakan buruh adalah buruh perempuan, warung-warung itu dengan pintarnya menawarkan juga jamu untuk gangguan haid dan kesuburan. Tidak ada yang bisa menjamin bahwa dinas kesehatan setempat mempunyai kemampuan untuk memantau beragam merek jamu yang diperjualbelikan bebas di Pasar Cakung. Seperti diketahui, banyak jamu kuat sebenarnya mengandung zat stimulan, yang apabila dikonsumsi dalam jangka panjang bisa menimbulkan gangguan kesehatan.

SIMPULAN

Praktik upah rendah masih terjadi. Pencurian upah dengan

berbagai cara tetap terjadi. Meskipun tingkat upah mencapai atau setara upah minimum, namun pencurian upah lazim terjadi melalui perpanjangan jam kerja (jam molor) dan penambahan target kerja. Kondisi ini diperburuk lagi karena buruh harus mengeluarkan biaya tambahan untuk diterima bekerja, karena perusahaan mengeksternalisasikan biaya rekrutmen. Dalam kasus Nikomas, praktik tersebut berjalan dalam bentuk Mafia Lamaran.

Sementara itu, penetapan upah minimum tidak banyak menolong kondisi upah. Karena banyaknya celah yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mempertahankan tingkat upah yang rendah. Hal ini dilakukan sejak penetapan komponen dan nilai kualitas dalam upah minimum, hingga metodologi survei di Dewan Pengupahan. Ketika hasil ketetapan upah minimum dikeluarkan, pengusaha masih diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan upah. Hal ini membuat perjuangan untuk mendapatkan nilai upah minimum yang lebih baik menjadi tidak dapat dinikmati oleh buruh, ketika pengajuan penangguhan upah yang dilakukan perusahaannya dipenuhi oleh Pemerintah.

Negara dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, tidak memiliki kemampuan untuk mengawasi pelaksanaan upah minimum karena berbagai alasan: jumlah tenaga pengawas yang terbatas, jumlah anggaran yang terbatas, dan kewenangan yang terbatas. Karena itu, Dinas Tenaga Kerja, perlu diberi kewenangan dan sumber daya lebih banyak untuk dapat memastikan tidak adanya pelanggaran terhadap pelaksanaan upah minimum, dan dihilangkannya kondisi kerja buruk.

Kembali ke [bagian 1](#)

[1] Liputan6.com, 11 November 2012. *69 Perusahaan Dapat Dispensasi Cicilan Pajak.*

[2] Kawasan industri East Jakarta Industrial Park (EJIP) dan

kawasan industri Jababeka.

[3] Beberapa perusahaan *outsourcing* yang memasok buruh untuk perusahaan di kawasan-kawasan industri Bekasi didirikan atau dimiliki oleh staf/manager bagian pengembangan sumberdaya manusia di perusahaan besar.

[4] Tabloid Kontan. *Jasa Bisnis Alihdaya mulai ketar-ketir*. 10 November 2012.

[5] Detik.com, *Hampir 50% pekerja formal Indonesia Masuk Tenaga Outsourcing*. 6 Januari 2011.

[6] Satu Harapan. *Mencegah PHK alias menekan upah*. 13 September 2013.

[7] Ismet Inoni. *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing adalah bentuk Perampasan Upah yang Dilegalkan oleh Negara*. April 2011.

[8] Ratih Pratiwi Anwar, Agustinus Supriyanto. *Non-standard works, social dialogue and collective bargaining in Indonesia*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2012.

[9] Syarif Arifin. *Pola Mengganti Buruh Tetap dengan Buruh Fleksibel*. Jurnal Perburuhan Sedane. Oktober 2011.