

# Pertamina Patra Niaga Mengebiri Hak-hak Buruh



Longmarch Bandung-Jakarta AMT Pertamina. Protes terhadap kebijakan perusahaan. Foto: The Jakarta Post, (14/10/2017)

Ratusan buruh yang bekerja sebagai awak mobil tangki (supir dan kernet) yang mendistribusikan bahan bakar minyak (BBM) ke satuan pengisian bahan bakar umum (SPBU) melakukan aksi *longmarch* dari Bandung ke Jakarta dengan berpenampilan layaknya zombie. Mereka berasal dari sembilan terminal bahan bakar (depo) milik Pertamina yang ada di Pulau Jawa, di antaranya Depo Merak, Depo Plumpang, Depo Bandung, dan lain-lain. Para buruh AMT ini tergabung dalam Serikat Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (SBTPI) – Federasi Buruh Transportasi Perjuangan Indonesia (FBTPI). Dalam aksi *long march* ini mereka membawa serta tujuh tuntutan:

1. Hapus sistem kerja kontrak dan *outsourcing*

2. Batalkan pemutusan hubungan (PHK) sepihak dan angkat seluruh kru awak mobil tangki (AMT).
3. Berlakukan 8 jam kerja, hapus sistem performansi dan bayarkan upah lembur.
4. Bayarkan iuran BPJS Kesehatan kru AMT agar tidak ditolak rumah sakit
5. Bayarkan pesangon dan upah proses ke semua pensiunan kru AMT termasuk CS dan kerani
6. Berikan hak cuti tahunan kepada seluruh kru AMT
7. Bayarkan seluruh biaya kecelakaan yang ditanggung kru AMT

Aksi *long march* merupakan strategi berikutnya yang diambil oleh para AMT dalam memperjuangkan hak-hak mereka yang telah bertahun-tahun tidak dipenuhi oleh perusahaan. Sebelumnya para AMT ini telah melakukan serangkaian demonstrasi dan dua kali mogok kerja. Mogok kerja pertama dilakukan pada November 2016, sekira 1000-an AMT yang terlibat. Mogok kerja kedua dilakukan Juni 2017 (antara bulan puasa dan lebaran) yang melibatkan ribuan AMT dari berbagai pangkalan Depo di Jawa dan Sumatera. Kedua aksi mogok kerja berlangsung lebih dari dua minggu.

Dua kali aksi mogok kerja tersebut sempat mengganggu distribusi BBM terutama untuk daerah di Jabodetabek. Angka konsumsi BBM kendaraan bermotor di wilayah Jabodetabek sangat tinggi, mencapai 9 ribu kiloliter (9 juta liter) per hari.[\[1\]](#) Ketiadaan transportasi publik yang memadai membuat mobilitas warga bertumpu pada kendaraan pribadi dan angkutan umum berbasis BBM. Pertamina dan anak perusahaannya yang bergerak di sektor distribusi BBM, Pertamina Patra Niaga, kewalahan dengan aksi mogok kerja para AMT. Dalam dua kali peristiwa mogok tersebut membuat mereka keteteran. Mereka sampai harus menyewa aparat keamanan serta merekrut supir bantuan secara dadakan untuk membantu melancarkan distribusi BBM.

Tujuh poin tuntutan yang mereka bawa dalam aksi *long march*

Bandung Jakarta adalah tuntutan lama, dalam arti, itulah yang telah mereka rasakan dan telah diperjuangkan sejak mereka bekerja menjadi buruh AMT. Para AMT telah menempuh berbagai cara memperjuangkannya. Mulai dari demonstrasi, dialog, negosiasi hingga jalur hukum. Namun perusahaan bersikukuh bahwa keputusan dan kebijakan yang mereka ambil selama ini menyangkut jam kerja, upah, pensiunan, bonus, pemberlakuan PHK dan lain sebagainya sudah benar.

Meski perusahaan tetap tidak memenuhi tuntutan buruh dan seringkali melanggar sejumlah aturan hukum demi meraup keuntungan dalam bisnis distribusi BBM, buruh tetap melancarkan perjuangannya. Situasi yang mereka hadapi dalam menjalankan pekerjaan dan sebagai buruh AMT di bawah naungan Pertamina Patra Niaga cukup brutal. Mereka menghadapi jam kerja panjang, lembur tidak dibayar, BPJS Kesehatan yang tidak bisa digunakan, dan seterusnya. Tetap melancarkan perjuangan untuk menuntut hak-hak buruh cara yang paling mungkin dilakukan ketimbang tidak sama sekali.

### **Kondisi kerja yang buruk**[\[2\]](#)

Dalam pekerjaan sehari-hari mendistribusikan BBM ke setiap SPBU, para AMT menghadapi tantangan yang serius. Mereka membawa barang mudah meledak, melewati jalanan yang padat kendaraan, dengan angka kecelakaan lalu lintas yang tinggi, serta dituntut tiba pada waktu yang tepat. Kecelakaan lalu lintas menjadi risiko utama yang dihadapi oleh para awak mobil tangki. Cowen (2014) mengidentifikasi karakter pekerjaan dalam sektor distribusi & logistik dengan istilah *just-in time* (JIT), di mana komoditas dikoordinasikan serta didistribusikan secara lintas batas.[\[3\]](#) Karakter pekerjaan *just-in time* ini penuh dengan kekerasan terhadap tubuh dari buruh, brutal, yang mana itu berlangsung setiap hari.

Para buruh AMT bekerja dengan waktu kerja yang panjang. Waktu kerja mereka adalah dua hari kerja dan satu hari libur. Namun jika diakumulasikan dalam waktu kerja seminggu,

buruh AMT dapat menghabiskan waktu kerja lebih dari 40 jam sebagaimana yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Setiap kali masuk bekerja para buruh AMT selalu kena lembur. Hal ini karena mereka bekerja dalam suatu tempat kerja yang tidak tetap dalam rute yang luas dan panjang, di mana hambatan yang dihadapi oleh mereka tidak sedikit, seperti macet, kendaraan mogok, dan seterusnya. Tempat kerja para awak mobil tangki adalah suatu rute di mana mereka keluar membawa muatan hingga kembali ke garasi. Dengan kata lain tempat kerja para awak mobil tangki adalah kota itu sendiri.

Pendistribusian BBM oleh buruh AMT memakai sistem rit (ritase). Sistem ini dihitung dari awal mobil keluar dari depo membawa muatan hingga kembali lagi ke depo. Rata-rata per hari kerja para AMT dapat mendistribusikan BBM sebanyak dua hingga tiga rit, yang memakan waktu hingga 12 jam kerja. Setiap hari kerja para AMT sudah pasti mengalami lembur. Andaikan dalam satu hari kerja sebuah mobil tangki yang berpangkalan di Depo Plumpang<sup>[4]</sup>, Jakarta Utara, mendapat jatah mengisi BBM di dua SPBU berbeda, pertama di wilayah Grogol, Jakarta Barat, kedua di wilayah Kalibata, Jakarta Selatan. Jika dilihat dari peta google, jarak kedua wilayah ini dari Depo Plumpang adalah 21 km. Waktu tempuh dari Depo Plumpang menuju masing-masing wilayah normalnya kurang lebih 40 menit. Namun di atas jalanan, masalahnya menjadi lain. Jalan yang macet ditambah para supir harus mencari letak SPBU, membuat satu distribusi satu rit muatan bisa memakan waktu 3 hingga 4 jam.

Itu jika satu hari hanya dua rit dan lokasi SPBU ada di Jakarta. Jika lokasi SPBU ada di daerah Tangerang atau Bogor, waktu tempuh bisa menjadi semakin panjang. Aturan jam kerja normal sesuai undang-undang tidak memadai jika melihat ciri pekerjaan para buruh AMT dan secara luas buruh di sektor logistik yang mendistribusikan barang hasil produksi. Dalam satu rit, para AMT hanya dikasih bonus atau yang disebut performansi sebesar Rp 25 ribu. Walaupun upah mereka

sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP), namun tidak mendapat uang makan dan tunjangan lainnya. Waktu kerja lembur mereka selama bertahun-tahun akibat sistem kerja menurut ritase ini tidak pernah dibayarkan.

Seringkali terjadi kasus di mana para AMT yang sakit ketika memeriksakan diri ke rumah sakit, kartu BPJS Kesehatan mereka tidak bisa digunakan. Seorang AMT menyampaikan jika pihak rumah sakit menemukan saldo kartu BPJS miliknya kosong. Seorang lagi menyampaikan bahwa status kartunya tidak aktif ketika melakukan cek kesehatan di rumah sakit. Pada kasus kecelakaan yang menimpa AMT bahkan pada kecelakaan yang memakan korban jiwa, perusahaan tidak membayarkan ganti rugi. Manajemen perusahaan bahkan memblokir upah salah seorang AMT yang menjadi korban kecelakaan mobil tangki terbakar di tahun 2016, karena dianggap bolos masuk kerja. Padahal AMT tersebut jelas-jelas dalam proses istirahat untuk menyembuhkan luka bakar yang ia alami.

### **Ketidakpastian status kerja dan pelanggaran hukum**

Seluruh AMT di Depo Pertamina terutama di Depo Plumpang adalah pekerja *outsourcing* dan rata-rata sudah bekerja di atas 7 tahun. Awalnya mereka bekerja pada transportir. Sebutan transportir merujuk pada usaha perorangan yang bekerja sama dengan Pertamina untuk mendistribusikan BBM. Transportir mempunyai mobil tangki, sementara Pertamina yang memiliki muatan bahan bakar. Pada 2007, Pertamina mempersilahkan anak perusahaannya, Pertamina Patra Niaga (PPN) masuk dalam sektor perniagaan dan distribusi BBM. PPN kemudian menyewa mobil tangki milik transportir dan mengontrak para AMT untuk bekerja pada PPN. Manajemen perniagaan dan distribusi BBM dilakukan efisiensi. Pada 2012, manajemen PPN kemudian mengandeng perusahaan *outsourcing* dan melepas tanggung jawabnya atas AMT kepada perusahaan *outsourcing*.

Praktis sejak saat itu, status kerja para AMT mengalami kemunduran. Dari status sebagai buruh yang dikontrak langsung oleh PT PPN menjadi buruh dibawah naungan perusahaan *outsourcing*. Sejak itu pula, kondisi kerja makin memburuk dan upah yang tidak mencukupi. Salah seorang AMT mengatakan, "Posisi kami bekerja seperti telur di ujung tanduk. Kondisi kerja dan hubungan kerja yang kami hadapi sangat brutal." Ketika masih menjadi pekerja yang berelasi dengan PPN, para AMT merasa mendapat tunjangan yang cukup. Namun ketika mereka dipaksa berelasi kerja dengan perusahaan *outsourcing*, semua hak-hak mereka dipangkas. Tercatat sejak 2012, telah terjadi pergantian sebanyak tiga kali perusahaan *outsourcing* yang berelasi dengan PPN. Tiap depo memiliki perusahaan *outsourcing* yang berbeda sepanjang berhasil membangun kontrak dengan PPN. Semenjak 2016 hingga kini, perusahaan *outsourcing* yang berelasi dengan PPN di Depo Plumpang adalah PT Garda Utama Nusantara (GUN).

Setiap pergantian membawa masalah bagi para buruh: upah rendah, lembur tanpa dibayar, status kerja yang tidak jelas, performansi yang tidak masuk akal, upah lembur yang tidak dibayarkan, serta kartu BPJS yang tidak aktif. Kontrak kerja para AMT menjadi tidak jelas. Di atas kertas mereka dikontrak untuk bekerja pertahun, dan akan diperpanjang terus per tahun. Sebagian besar AMT mengatakan bahwa mereka tidak memiliki surat kontrak yang jelas. Ketidakjelasan kontrak inilah yang membuat mereka rentan dilakukan PHK secara semena-mena. Pihak yang paling berkuasa dan bertanggung jawab atas terjadinya pelanggaran hak-hak buruh adalah Pertamina Patra Niaga. Sementara perusahaan *outsourcing* tidak lebih dari kasir pembayaran upah buruh dan menjadi tameng dari serangkaian keputusan PPN yang merugikan buruh.

Kasus yang paling terbaru menimpa buruh AMT adalah PHK serentak terhadap 400 orang. Mereka yang di-PHK kebanyakan dari AMT yang berpangkalan di Depo Plumpang dan Depo Merak.

Peristiwa ini terjadi tepat pada Bulan Ramadan 2017. Dalam keterangan yang tertera di surat PHK, disebutkan bahwa 400 orang awak mobil tangki diberhentikan dari PT GUN karena tidak lulus dalam ujian masa percobaan (evaluasi) untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Ujian ini meliputi kesehatan, usia pensiun, dan kinerja. Ujian dilakukan serba tertutup. Para awak mobil tangki tidak pernah merasa sedang dalam masa ujian, dan tidak mengetahui apa indikator yang diterapkan. Kebanyakan mereka baru sadar di tes ketika membaca surat PHK bahwa mereka tidak lulus. Padahal banyak dari para awak mobil tangki yang tidak lulus tes dan dikenai PHK, telah bekerja di atas 7 tahun. Bagaimana seseorang dikatakan tidak lulus sementara dia telah bekerja dan berpengalaman bertahun-tahun?

Beberapa hari sejak surat PHK keluar, serikat kemudian memprotes kebijakan PHK langsung ke manajemen PPN, bukan GUN. Berdasarkan hirarki dan relasi bisnis, kekuasaan manajerial Depot Pertamina ada pada PPN. Bagi serikat, keputusan PHK ada di tangan PPN. Namun mereka menggunakan GUN sebagai tameng. Manajemen PPN berkilah bahwa mereka tidak melakukan PHK terhadap buruh melainkan GUN. Serikat melihat ini sebagai akal-akalan yang sengaja dimainkan oleh manajemen PPN untuk melempar tanggung jawab memenuhi hak-hak buruh kepada perusahaan *outsourcing*. Manajemen PPN saat itu berkilah mengatakan bahwa *core business* PPN adalah perniagaan dan distribusi BBM ke SPBU. Sementara para awak mobil tangki yang menjadi ujung tombak distribusi BBM, bukan bagian dari *core business* mereka.

Akal-akalan ini sebenarnya telah diakhiri oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara (Disnaker), yang pada Juni 2016 (setahun sebelum PHK serentak) telah mengeluarkan nota pemeriksaan khusus. Nota pemeriksaan khusus Disnaker menerangkan bawah PPN telah melanggar sejumlah hak-hak buruh yang paling mendasar, diantaranya: mempekerjakan buruh dengan jam kerja lebih selama 12 jam, menggunakan buruh *outsourcing* pada

bagian inti produksi, tidak membayar upah lembur, tidak memberikan jaminan pensiun, tidak membayar jaminan kesehatan. Nota pemeriksaan khusus yang punya kekuatan hukum tersebut mewajibkan PPN memenuhi hak-hak buruh yang telah bertahun-tahun dilanggar. Namun lagi-lagi PPN tidak pernah menggubris nota Disnaker. PPN bersikukuh bahwa praktik hubungan kerja yang dijalankan sudah benar.

### **Tren pelanggaran hukum oleh BUMN**

Kenyataan yang buruk di tempat kerja dan sejumlah pelanggaran hukum yang dilakukan oleh PPN terjadi di semua Depo Pertamina. Hal inilah yang menjadi pendorong bagi buruh untuk berserikat dan melakukan perlawanan. Namun jika dilihat dengan lebih utuh, pelanggaran hukum yang dilakukan oleh PPN ini merupakan tren dari pelanggaran hukum yang dilakukan oleh BUMN dan anak perusahaannya. Kasus-kasus serupa di berbagai sektor industri yang pelakunya adalah BUMN dan anak perusahaannya.

Perusahaan BUMN dan anak perusahaannya telah menjadi pelopor pelanggaran hak-hak buruh. Sebagai entitas bisnis milik negara, BUMN dan anak perusahaannya secara perkasa dapat menundukan aturan hukum demi mengejar kepentingan ekonominya. Pasal demi pasal UU Ketenagakerjaan sama sekali tidak berharga dalam operasi bisnisnya. Sejak tahun 2012 – 2013, puluhan ribu buruh yang tergabung dalam aliansi Gerakan Buruh BUMN (Geber BUMN) telah memulai jalan panjang untuk menghapus penggunaan tenaga *outsourcing* di BUMN dan perbaikan kondisi kerja.[\[5\]](#) Para buruh tersebut bekerja di perusahaan BUMN seperti PT Pertamina, PT PLN, PT Telkom, PT ASDP, PT Askes, PT Merpati, PT Jasa Marga, PT Indofarma, PT Gas Negara, PT Petro Kimia Gresik, dan PT. KAI.[\[6\]](#) Di luar beberapa BUMN ini yang tergabung dalam aliansi ini, sebetulnya masih banyak lagi perusahaan BUMN yang menggunakan buruh *outsourcing*.

Para buruh di perusahaan milik negara tersebut mendapati



kondisi kerja yang buruk, pelanggaran kontrak, upah rendah, dan tidak adanya jaminan pensiunan.[7] Sementara pada saat yang sama, perusahaan-perusahaan BUMN tersebut mencatatkan kenaikan laba bersih setiap tahun. Kesuksesan BUMN diwujudkan dari jeri payah para buruhnya yang dilucuti hak-haknya. Dua kontras ini terus berlangsung dan meluas. Geber BUMN sendiri telah melakukan ratusan kali aksi jalanan dan mogok kerja, hingga puluhan kali lobi ke Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) untuk memperjuangkan hak mereka sebagai buruh yang dijamin oleh konstitusi. DPR telah membuat Panja Outsourcing dan mengeluarkan rekomendasi agar penggunaan buruh *outsourcing* dihentikan. Namun hingga masa kerja panja selesai dan masa anggota DPR berakhir, tidak ada rekomendasi yang dijalankan. Bahkan setelah itu buruh BUMN diterpa gelombang demi gelombang pemutusan hubungan kerja.

Adopsi kebijakan neoliberal oleh negara salah satunya mewujud dalam konsep pasar tenaga kerja fleksibel (*labour marke flexibility*) dan privatisasi. Hal ini mendorong BUMN dan anak perusahaannya melakukan efisiensi atas operasi bisnisnya. Efisiensi dapat dilakukan dengan memangkas sejumlah kewajiban memenuhi hak-hak pekerja, maupun dengan melakukan privatisasi. Konsep pasar kerja fleksibel menyaratkan negara tidak mencampuri aturan ketenagakerjaan antara pemberi kerja (perusahaan) dan pencari kerja (buruh). Itu berarti hak-hak dasar seorang buruh dilucuti.[8] Pasar kerja fleksibel ini tidak memberikan kepastian kerja pada buruh. Buruh hanya dibutuhkan tenaganya memaksimalkan profit. Dengan alasan itu, mereka direkrut, dipecat, kemudian direkrut lagi, dipecat lagi.

**Alfian Al'ayubby**, aktif di Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)

---

[1]

Lihat, <http://bisnis.liputan6.com/read/2944712/depo-plumpang-tak-op>

erasi-jakarta-bisa-lumpuh-tanpa-bbm-seminggu

[2] Sebagian data di bagian ini merupakan hasil penelitian penulis bersama Abu Mufakhir dan Fahmi Panimbang

[3] *“For JIT to become a globalized system, inputs and commodities had to be coordinated and transported quickly and reliably across space.”* Lihat, Deborah Cowen. *The Deadly Life of Logistics: Mapping Violence In Global Trade*. 2014, University of Minnesota Press. Hal 41

[4] Depo Plumpang melayani distribusi BBM ke semua SPBU yang berlogo pertamina di wilayah Jabodetabek.

[5] Lihat, <http://www.bantuanhukum.or.id/web/280-000-pekerja-outsourcing-bumn-butuh-kepastian-pengangkatan/> diakses pada 18 Juni 2017

[6] Lihat, <http://geber-bumn.blogspot.co.id/2013/12/kenapa-sistem-kerja-outsourcing-harus.html> diakses pada 18 Juni 2017

Lihat, <http://www.bantuanhukum.or.id/web/geber-bumn-aksi-tuntut-hapuskan-outsourcing/> diakses pada 18 Juni 2017

[8] Lihat, Seamus Hogan dan Christopher Ragan. 1995. “Job Security and Labour Market Flexibility”, *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques* Vol. 21, No. 2, hal. 174-186