

Penguatan Serikat Buruh Pascaputusan MK tentang Outsourcing

Razif[*]

Awal 2012 Mahkamah Konstitusi (MK) menghapuskan perkerjaan kontrak (*outsourcing*) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Praktik hubungan kerja kontrak itu tidak diperbolehkan dalam bidang pekerjaan tetap dan kontinu. Misalkan pekerjaan juru bayar (*teller*) di bank tidak dapat masuk ke dalam ranah pekerjaan kontrak. Juga, operator buruh manufaktur tidak bisa bekerja dalam waktu tertentu atau kontrak. Demikian pula, buruh perkebunan seperti pemetik teh dan penyadap karet tidak bisa masuk ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Karena kedua pekerjaan itu merupakan proses utama dalam produksi.

Pekerjaan kontrak atau yang dikenal sebagai *outsourcing* telah dinyatakan oleh MK melanggar konstitusi kaum pekerja/buruh Indonesia yang bekerja dalam proses produksi tetap. Adapun hak konstitusi warga negara yang dilanggar oleh pasal 64 dan 65 undang-undang No. 13 tahun 2003 ke-tenagakerjaan. Kedua pasal ketenagakerjaan itu mengabaikan pasal 27 undang-undang dasar 1945 bahwa "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Kemudian yang tercakup dalam pasal 28 D ayat (2) undang-undang dasar 1945 "Setiap orang bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Terakhir, pasal 33 ayat (1) undang-undang 1945 "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan.

Tuntutan pengujian pelanggaran hak konstitusi terhadap Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan itu dilakukan oleh Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik. Para hakim MK menegaskan "sistem *outsourcing* atau perjanjian kerja waktu

tertentu (PKWT) dengan menggunakan jasa perusahaan penyedia tenaga kerja bisa dilakukan bagi pekerjaan yang objeknya tak tetap." Selain itu, MK menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Juga, perusahaan-perusahaan tidak diperbolehkan mempraktikkan hubungan kerja yang bersifat penunjang, tetapi obyeknya tetap seperti pengamanan dan pengantar surat (kurir).

Dengan dihapuskannya pekerjaan kontrak maka norma konstitusional pekerja dapat ditegakkan. Apabila masih terjadi praktik perusahaan menjalankan pekerjaan kontrak, maka merupakan norma pelanggaran hubungan kerja. Pascapenghapusan *outsourcing* oleh MK, masih banyak perusahaan mempraktikkan hubungan kerja waktu tertentu atau kontrak. Sumber utama yang mendorong praktik *outsourcing* adalah jumlah lapangan kerja yang sempit membuat para pekerja menerima sistem kerja kontrak itu. Selain itu, teknologi yang rendah di perusahaan-perusahaan, korupsi tinggi dan sumber daya manusia yang rendah menumbuhkan praktik relasi kerja kontrak.

Nampaknya praktik pekerjaan kontrak terus berlanjut setelah keputusan MK untuk menghapuskan sebagian praktik *outsourcing*. Bagaimana tanggapan serikat buruh terhadap status pekerjaan kontrak pasca penghapusan oleh MK? Juga, bagaimana keadaan perburuhan, khususnya mengenai kerja kontrak pascaputusan mengenai *outsourcing*? Apakah pernah terjadi dalam sejarah pergerakan buruh Indonesia perlawanan terhadap praktik kerja kontrak?

Tanggapan serikat buruh terhadap *outsourcing*

Sementara itu, sebagian besar serikat pekerja/buruh menanggapi

keputusan itu dengan pesimis. Di sejumlah industri di Bandung bagian barat serikat pekerja/buruh berpendapat terhadap keputusan MK tidak mempunyai pengaruh sama sekali. Perusahaan-perusahaan masih tetap menjalankan relasi *outsourcing* dengan para pekerjanya. Apa yang menyebabkan keputusan MK itu tidak mempunyai dampak atau pengaruh terhadap praktik-praktik *outsourcing* di perusahaan-perusahaan? Paling mengejutkan adalah tidak ada penyebaran informasi tentang keputusan itu di kalangan pekerja *outsourcing* dan perusahaan. Sehingga para pekerja tetap melangsungkan praktik hubungan kerja *outsourcing*. Bahkan lembaga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menafsirkan keputusan MK sebagai melegalkan praktik *outsourcing*. Karena keputusan MK itu melindungi dan mengatur pekerja/buruh *outsourcing*.

Sementara itu, di kalangan serikat buruh/pekerja memandang praktik *outsourcing* sulit dihapuskan, jika perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) tetap melanggengkan sistem itu. Perusahaan pertambangan, minyak dan gas seperti Pertamina banyak mempergunakan tenaga kerja *outsourcing*. Demikian pula, perusahaan listrik negara (PLN) merupakan pemakai tenaga kerja *outsourcing* cukup masif. Untuk pelayanan gangguan PLN mempergunakan buruh *outsourcing*. Padahal pekerjaan itu adalah produksi pokok dari PLN, sama dengan pekerjaan pembaca meter listrik, buruh yang menuntut *outsourcing* dihapuskan. Di kalangan kaum buruh mempunyai pendapat yang miris "kalau pemerintah saja mempergunakan buruh *outsourcing*, maka perusahaan swasta pasti *outsourcing* juga." Artinya perusahaan-perusahaan milik negara atau perusahaan yang dijalankan oleh pemerintah mempergunakan tenaga kerja *outsourcing*. Sehingga perusahaan-perusahaan swasta untuk manufaktur dan nonmanufaktur akan tetap mempergunakan buruh *outsourcing*. Selain itu, ini menandakan penggunaan buruh *outsourcing* adalah menguntungkan perusahaan. Hal ini disebabkan mereka tidak perlu mengeluarkan ongkos pembayaran pesangon jika buruh diputus hubungan kerja dan pembayaran jaminan sosial lainnya.

Kemudian, Presiden Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia, Saeful Tavip menegaskan bahwa ada dua jenis sistem *outsourcing*. Jenis pertama, perjanjian pemborongan. Jenis kedua, perjanjian melalui perusahaan jasa penyedia buruh. Jenis yang kedua ini yang menjadi masalah karena terjadi bias hubungan kerja. Seolah-olah buruh dalam hubungan kerjanya mempunyai dua majikan. Selanjutnya Tavip menegaskan “Jika ingin menghapuskan *outsourcing* adalah jenis yang kedua, karena buruh menjadi komoditas yang diperdagangkan, sedangkan yang pertama masih dapat diawasi lebih ketat.” Dalam relasi kerja *outsourcing* mempergunakan perusahaan penyedia pekerja lebih eksploitatif. Perusahaan penyedia tenaga kerja, mengambil upah buruh sebesar Rp 200 ribu hingga Rp 300 ribu sebagai jasa penyedia pekerjaan. Ini dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja setelah buruh mendapatkan upah.

Demikian pula, sistem *outsourcing* menghambat tumbuhnya serikat perkerja/buruh. Seandainya ada kelompok kaum buruh/pekerja ingin mendirikan serikat buruh, maka kaum buruh yang telah tetap tidak menginginkan berdirinya serikat buruh bersama buruh-buruh *outsourcing*. Karena pekerja *outsourcing* hanya bekerja satu tahun, setelah itu keluar dari tempat pekerjaan. Selain itu, seringkali perusahaan yang mempekerjakan pekerja *outsourcing* berganti pemilik dalam waktu 4 atau 5 bulan. Sehingga banyak pekerja/buruh yang menolak untuk mendirikan serikat buruh. Kesulitan untuk mendirikan serikat pekerja/buruh tidak terjadi di industri manufaktur, akan tetapi berlangsung pula di industri nonmanufaktur. Industri jasa itu beraktivitas di perusahaan milik pemerintah atau negara.

Sejarah kerja kontrak

Relasi kerja kontrak di Indonesia dimulai pada era kolonial dengan tempat-tempat kerja di pelabuhan dan perkebunan-perkebunan di Jawa dan Sumatera Timur. Perusahaan-perusahaan

bongkar muat pelabuhan mengumpulkan tenaga kerja bagi keperluan bongkar muat. Buruh-buruh pelabuhan mempunyai latar belakang sebagai petani mempunyai sebidang tanah. Mereka bekerja di pelabuhan di masa sebelum panen. Ketika panen mereka kembali ke desa. Di masa bercocok tanam, mereka tidak mempunyai uang dan mendapatkan tawaran dari kerabat untuk bekerja di pelabuhan. Pekerja musiman itu direkrut bekerja dipelabuhan oleh *anneemer* (pemborong tenaga kerja). *Anneemer* memberikan buruh-buruh dari pedesaan itu kepada perusahaan *Stuwador* (bongkar muat). Sebelum bekerja buruh kontrak itu menandatangani kontrak kerja untuk waktu tertentu bekerja di perusahaan bongkar muat pelabuhan. Kemudian, ketika kapal masuk ke pelabuhan, perusahaan bongkar muat menghubungi *anneemer* untuk menyediakan tenaga kerja bongkar muat pelabuhan. Demikian, mekanisme kerja kontrak bongkar muat pelabuhan menggunakan perusahaan penyedia tenaga kerja.[†] Buruh kontrak pelabuhan itu relasi dan mekanisme kerjanya hampir mirip dengan buruh kontrak perkebunan di Jawa.

Hubungan kerja kontrak di masa kolonial Belanda dipergunakan di perkebunan-perkebunan Eropa dan Amerika di Sumatra Timur. Buruh-buruh kontrak itu dari China bagian selatan, selanjutnya didatangkan dari Jawa. Buruh-buruh kontrak yang melimpah dari Jawa itu merupakan kebutuhan pasti bagi perusahaan perkebunan. Buruh kontrak perkebunan berlaku di semua tempat kerja dan jenis pekerjaan seperti pemetik, pemintal, pembersih ulat tembakau dan penyadap karet. Buruh-buruh kontrak itu direkrut oleh perusahaan-perusahaan penyedia tenaga kerja. Proses selanjutnya buruh-buruh kontrak itu dipekerjakan di perkebunan-perkebunan tanaman ekspor dan gudang-gudang pemintalan tembakau dan lembaran-lembaran karet. Praktik relasi buruh kontrak di perkebunan-perkebunan Sumatra Timur berdampingan dengan disiplin dan kekerasan. Buruh-buruh yang tidak patuh akan dikenakan hukuman atau yang dikenal sebagai *poenale sanctie*. Buruh-buruh kontrak perkebunan itu tidak diperkenankan untuk bergabung dengan organisasi serikat buruh. Untuk itu hampir seluruh hak kaum buruh untuk reproduksi dan

kesehatan tidak diperoleh. Meskipun, perusahaan-perusahaan perkebunan mendirikan rumah sakit, akan tetapi pelayanan buruh kontrak untuk perawatan kesehatan begitu minim. Seakan-akan buruh kontrak tidak diperkenankan untuk sakit. Kemudian, apakah terjadi perlawanan terhadap rezim *outsourcing* itu di perkebunan?

Perlawanan kaum buruh terhadap relasi kerja kontrak di pertengahan tahun 1950-an. Perlawanan terhadap pekerjaan kontrak itu, ketika Serikat Buruh Perkebunan Republik Indonesia (Sarbupri) sangat kuat dengan anggota mendekati dua ratus ribu buruh. Organisasi Sabupri menentang organisasi perusahaan perkebunan untuk menghapuskan pekerjaan kontrak. Pekerjaan kontrak hanya bisa diberlakukan untuk pekerjaan-pekerjaan awal atau pembangunan. Misalkan, perusahaan perkebunan membuka areal hutan untuk perkebunan bisa dipergunakan kerja kontrak. Juga, untuk menanam bibit pohon dalam jumlah masif bisa pula dipergunakan kerja kontrak. (Stoler 1996: 232). Perlawanan kerja kontrak oleh Sarbupri dengan mempergunakan senjata mogok sebagai senjata terakhir kaum buruh.

Demikian pula perlawanan terhadap pekerjaan kontrak di pelabuhan Tanjung Priok terjadi ketika Serikat Buruh Pelabuhan dan Pelayaran (SBPP) pada awal kemerdekaan begitu kuat. Buruh-buruh pelabuhan menolak pekerjaan kontrak karena tidak memberikan jaminan sosial dan perlindungan kerja. Mereka pada 1950 telah melancarkan tuntutan kepada perusahaan pelayaran untuk tidak menggunakan pekerjaan kontrak.

Kenapa *outsourcing* atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu begitu digandrungi oleh perusahaan kapitalis? Nampaknya pertanyaan itu mudah untuk dijawab, tetapi begitu panjang dan pelik uraiannya. Sebagaimana saya jabarkan sekilas di depan pekerja kontrak akan meningkat apabila terdapat kondisi serikat buruh lemah. Juga, teknologi rendah, korupsi tinggi dan sumber daya manusia rendah. Persyaratan ini yang membuat relasi kerja kontrak menguat dan sulit untuk dihapuskan.

Meskipun, MK telah menegaskan *outsourcing* adalah bertentangan dengan undang-undang dasar 1945.

Walaupun, pekerjaan kontrak di sektor nonmanufaktur terutama di perbankan seperti jurubayar (*teller*) telah dihapuskan, pekerjaan kontrak di sektor perbankan telah menjadi ranah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) pascakeputusan MK. Akan tetapi berdasarkan penelitian Akatiga, pekerja perbankan seperti *teller* telah terfragmentasi atau pengelompokan yang tajam. Pengelompokan *teller* PKWTT dan pekerja tetap yang perbedaan gajinya mencolok. Demikian pula, di sektor manufaktur pekerja metal terjadi pengelompokan di pekerjaan operator. Mereka ditandai dengan pakaian yang berbeda antara pekerja PKWTT, *outsourcing* dan pekerja tetap. Juga, jam kerja pekerja *outsourcing* begitu panjang dan melelahkan. Perolehan upah pun didiskriminasi antara pekerja PKWTT, *outsourcing* dan tetap (Akatiga 2010).

Akar pekerjaan kontrak

Apa yang menyebabkan pekerjaan kontrak atau *outsourcing* tumbuh begitu pesat? Pertanyaan ini perlu dijawab dengan menengok ke belakang era tahun 1970-an. Industrialisasi Indonesia tahun 1970-an bergantung dengan bantuan luar negeri. Bersamaan dengan itu, serikat buruh yang kuat era 1950-an dan 60-an telah dihancurkan oleh rezim Suharto. Serikat buruh-serikat buruh harus menjadi tunggal di bawah kekuasaan negara yang militeristik. Sejalan dengan itu, teknologi industri terus diimpor dari luar terutama Jepang dan AS melalui skema pinjaman luar negeri. Akan tetapi tidak terjadi praktik transfer teknologi dari luar ke Indonesia. Kemudian, berdiri sentra dan kawasan industri manufaktur di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Medan dan lain-lain. Kawasan industri itu dimiliki oleh perusahaan-perusahaan asing. Sementara itu, para pekerjanya kurang mempunyai keahlian dan mudah mendapatkan PHK, terutama jika mereka tidak patuh. Juga, upah murah yang diterima oleh para pekerja.

Pada era 1980-an berakhirnya masa boom minyak, untuk menghidupi industrialisasi rezim Suharto menggerakkan penanaman modal asing. Tawaran terhadap investasi asing adalah tenaga kerjanya yang murah. Untuk itu, buruh-buruh dilarang untuk mempunyai serikat buruh, kecuali bergabung dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Dengan tidak adanya organisasi buruh yang kuat, maka posisi tawar-menawar pekerja begitu lemah terhadap organisasi perusahaan. Bahkan di penghujung tahun 1980-an buruh-buruh yang berani melakukan aksi mogok di-PHK di kantor KODIM. Juga, sumber daya manusia dari kaum buruh mengalami kemandekkan.

Pada era 1990-an terjadi relokasi pabrik dari kawasan industri yang disinggung di atas. Kapital dari perusahaan berpindah ke kawasan industri di Vietnam, dan terutama China bagian selatan. Perpindahan kapital itu untuk memperoleh tanah dan tenaga kerja yang murah dalam jumlah raksasa. Relokasi industri itu meningkatkan pengangguran yang besar di Indonesia. Ditambah pula hutang terus membengkak yang harus dibayar oleh rezim Suharto kepada kreditor IMF. Ketidakmampuan rezim Suharto membayar hutang dihukum oleh kreditor dengan merosotnya nilai rupiah. Kemudian, Indonesia harus mematuhi kebijakan IMF yang menghentikan subsidi pada kesehatan, pendidikan dan sektor publik lainnya. Sementara itu, dibidang ketenagakerjaan diterapkannya hubungan kerja fleksibilitas. Relasi pasar kerja fleksibel ini yang diwujudkan dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Relasi pasar kerja fleksibel itu dimaksudkan oleh IMF untuk memperbaiki iklim investasi dan hubungan industrial. Pekerjaan-pekerjaan yang tidak utama atau bukan proses pokok bisa dipergunakan tenaga kerja *outsourcing*. Tentunya dengan pasar kerja fleksibel diharapkan kapital dapat menggenjot keuntungan yang lancar. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian tenaga kerja kepada perusahaan lainnya. Ini memperlihatkan buruh mempunyai pekerjaan yang tidak menentu. Pekerjaan *outsourcing* menguntungkan perusahaan karena tidak membayarkan

ongkos kesehatan, pendidikan buruh dan juga tidak menanggung biaya pesangon saat buruh diputus hubungan kerja. Dengan demikian tidak ada perlindungan kerja dan jaminan sosial bagi buruh. Jika mereka sakit tidak bisa dirawat ke rumah sakit, tetapi hanya menggunakan obat-obat instan.

Relasi kerja kontrak menjadi senjata perusahaan untuk mendapatkan keuntungan tanpa batas. Ini dapat terlihat dengan meningkatnya jumlah agen penyedia tenaga kerja kontrak. Menurut Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) jumlah perusahaan penyedia tenaga kerja 1.200 buah dan sebagian besar tidak mempunyai landasan hukum. Buruh yang bekerja melalui perusahaan penyedia tidak mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keahliannya. Sebelum selesai memahami dasar pekerjaannya mereka harus meninggalkan tempat kerja dan bekerja pada jenis dan tempat kerja lainnya. Berdasarkan ilmu manajemen pekerjaan seorang pekerja dapat memahami jenis dan tempat bekerjanya sedikitnya selama 5 tahun. Sementara itu, berdasarkan pasal 59 No. 13 tahun 2003 perjanjian kerja waktu tertentu adalah a) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga (3) tahun. Pekerjaan waktu yang singkat dipraktikkan oleh buruh kontrak membuat kondisi kesehatan merosot dan tidak mempunyai kesempatan untuk memulihkan tenaga bekerja-nya.

Penghapusan kerja kontrak dan memperkuat Serikat buruh

Penghapusan kerja kontrak adalah upaya pemerintah untuk melindungi para pekerja. Namun demikian, penerapan penghapusan praktik kerja kontrak menjadi sulit tanpa diikuti dengan penguatan serikat buruh. Menurut seorang aktivis serikat buruh jumlah buruh industri manufaktur 10 juta orang untuk seluruh Indonesia, tetapi mereka yang menjadi anggota serikat buruh hanya tiga juta orang. Meskipun Kemenakertrans telah menindaklanjuti keputusan MK dengan membentuk pengawasan di

tingkat disnakertrans terhadap perusahaan yang mempraktikkan relasi *outsourcing*. Namun dalam praktiknya tenaga pengawas itu kurang ahli dan tidak mempunyai pengalaman dalam relasi ketenagakerjaan. Dengan semakin banyak kaum buruh yang bergabung dalam organisasi serikat buruh akan memperkuat pengikisan relasi kerja kontrak.

Salah satu cara untuk menghapuskan perjanjian kerja waktu tidak tentu serikat buruh bisa memegang peranan. Peranan pokok serikat buruh terhadap penolakan kerja *outsourcing* adalah dengan membuat kesepakatan dengan perusahaan untuk tidak menggunakan pekerja *outsourcing*. Dalam lingkup perusahaan, kesepakatan kerja itu bisa disajikan dalam perjanjian kerja bersama. Sementara dalam lingkup yang lebih luas, kesepakatan itu dicantumkan dalam kerangka kerja persetujuan. Kesepakatan kerja untuk tidak mempergunakan buruh *outsourcing* dilakukan oleh Federasi Serikat Pekerja Mandiri telah menerapkan strategi itu. Penolakan FSPM untuk tidak mempergunakan tenaga kerja *outsourcing* menekan angka buruh kontrak dan *outsourcing* di masing-masing perusahaan.

Tugas organisasi serikat buruh adalah memperkuat posisi tawar anggotanya terhadap organisasi perusahaan. Agar posisi tawar kelas buruh terus meningkat perlu ditingkatkan sumber daya manusianya. Dengan posisi tawar yang kuat, organisasi perusahaan akan mengakui hak-hak kerja yang dimiliki kaum buruh. Selain itu, penguatan serikat buruh tidak hanya dalam jumlah anggota, tetapi juga memperluas jaringan dalam rangka jaminan sosial seperti kesehatan dan pendidikan. Peningkatan kerjasama serikat buruh ini bisa dengan pemerintah kota untuk jaminan sosial dan pelatihan keahlian kerja. Selain itu, organisasi serikat perkerja/buruh adalah pengalaman dari kaum buruh yang tidak terbatas anggotanya. Semakin banyak kelas buruh yang bergabung dalam serikat buruh anggotanya akan menuntut penghapusan kerja kontrak secara menyeluruh.

Penutup

Kondisi serikat buruh/pekerja pascakeputusan MK terhadap buruh *outsourcing* tidak memberikan gambaran relasi kerja yang bergairah. Misalkan, pihak Kemenakertrans melalui Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial (PHI) menyatakan "PKWT yang sudah ada sebelum putusan MK tetap berlaku sampai berakhir waktu yang diperjanjikan." Dari pernyataan tentang keputusan MK itu pemerintah telah melegalkan dan mengonstitusionalkan sistem *outsourcing* dan PKWT. Juga, keputusan MK bisa ditafsirkan mengatur keberlangsungan pekerja *outsourcing*. Ditambah pula, mengatur hubungan antara pekerja, perusahaan jasa *outsourcing* dengan perusahaan yang mempekerjakan buruh. Perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan yang mempekerjakan harus mencantumkan hak buruh sesuai undang-undang ketenagakerjaan. Bisa dikatakan vendor perusahaan *outsourcing* boleh gonta-ganti, akan tetapi buruhnya tetap dipekerjakan. Namun, siapa yang akan melakukan pengawasan terhadap perlindungan hak-hak buruh dan jaminan sosialnya?

Pertanyaan di atas merupakan persoalan besar serikat buruh/pekerja dalam menghadapi pasar kerja fleksibel. Tahun 1950-an- dan 60-an serikat buruh kuat karena mendapatkan dukungan dari pemerintah. Sikap pemerintah terhadap serikat buruh sebagai pahlawan yang membela revolusi nasional Indonesia. Serikat-serikat buruh bisa menyelenggarakan jaminan sosial seperti mendirikan rumah sakit dan pensiun. Misalkan serikat buruh kereta api bisa menyelenggarakan kesehatan bagi kaum buruh dan juga mendirikan gedung kebudayaan di sebelah utara stasiun Manggarai. Demikian pula dengan Serikat Buruh Perkebunan Republik Indonesia (Sarbupri) bisa menyelenggarakan jaminan sosial dengan rumah sakit perkebunan dan mendirikan sekolah bagi anak-anak buruh.

Dewasa ini serikat buruh tidaklah kuat seperti tahun 1950-an dan 60-an. Mereka tidak lagi mendapat dukungan dari pemerintah. Bahkan organisasi serikat buruh/pekerja pada masa

Orde Baru tidak diizinkan untuk berdiri. Mereka dianggap kriminal. Organisasi serikat buruh tidak lagi bisa berdiri tunggal, agar hak-hak buruh dapat dilindungi dan diselenggarakan jaminan sosial. Selama tahun 1970-an hingga tahun 2000-an tidak ada satu perusahaan yang mempunyai rumah sakit bagi keperluan para pekerjanya. Hanya Pertamina hasil dari keuntungan bom minyak bisa mendirikan rumah sakit. Namun, rumah sakit itu pun tidak diperuntukkan bagi masyarakat luas dan para pekerja Pertamina. Untuk penyelenggaraan jaminan sosial serikat buruh/pekerja perlu bekerjasama dengan pemerintah kota atau pemerintah propinsi. Sekarang, mereka yang mempunyai kapasitas dana lebih besar untuk menyelenggarakan jaminan sosial.

Sementara itu, untuk penghapusan *outsourcing* serikat buruh diperkuat dengan menambah anggota. Serikat buruh perlu melakukan pengawasan terhadap praktik relasi kerja *outsourcing* yang menindas. Serikat buruh mendesak kesepakatan kerja bersama dengan perusahaan untuk tidak mempergunakan buruh *outsourcing*. Juga, serikat buruh/pekerja perlu meningkatkan keterampilan para anggotanya untuk menambah posisi tawar-menawar dengan perusahaan. Kegiatan serikat buruh menghapuskan kerja *outsourcing* harus menjadi gerakan buruh.

[*] Tulisan ini merupakan bahan dipresentasikan diskusi, "Gerakan Buruh Pascaputusan MK mengenai Outsourcing," yang dilaksanakan Pusat Analisis Sosial Akatiga, Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) dan Institut Sejarah Sosial Indonesia (ISSI). Disebarkan untuk tujuan pendidikan.

[†] Sekarang perusahaan bongkar muat pelabuhan mendaftarkan berapa kapal yang masuk ke pelabuhan per hari untuk penyediaan tenaga kerja. Dewasa ini perusahaan perkapalan menggunakan kontainer besi dan penggunaan buruh pelabuhan untuk bongkar muat telah berkurang banyak. Perusahaan bongkar muat pelabuhan Tanjung Priok hanya menggunakan 1025 buruh per hari.

Razif, aktif di Institut Sejarah Sosial Indonesia (ISSI).