

**Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak dan *Outsourcing*
pada Industri Galangan Kapal Kota Batam**
***Contract Workers and Outsourcing Protection
at Batam Municipality Shipyard***

Triyono

Pusat Penelitian Kependudukan, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI),
Widya Graha LIPI Lt.10 Jakarta Selatan 12710. Telpn (021) 5221687. HP +6281291621335.
Email : tri.lipi010@gmail.com. Diterima 20 Agustus 2016, direvisi 27 Agustus 2016, disetujui 3 September 2016.

Abstract

Working relationship and outsourcing contract customarily encountered in the practice of employment. It is bringing implication of various problem especially relating to the protection of labour. This article will analyze the issues and problems with the protection of labour and outsourcing contract especially wages, union right, health and safety of shipyard industry workers in Batam City. This study used a qualitative approach, done through in-depth interviews, focus group discussions, and observation. The result suggest that the protection of contract and outsourced workers in shipyard industry in Batam City still not protected thoroughly from the wages and freedom union, and safety protection. Given these problems, a solution of the increased intensity of supervision of the fulfillment of the right of protection labour is needed.

Keywords: labour, contract, outsourcing, protection labour

Abstrak

Hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* lazim ditemui dalam praktek ketenagakerjaan. Hal ini membawa implikasi berbagai persoalan, khususnya berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Artikel ini akan menganalisis isu dan permasalahan perlindungan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* khususnya upah, hak berserikat, kesehatan serta keselamatan kerja di industri galangan kapal di Kota Batam. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, melalui wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, dan observasi. Penelitian menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* di industri galangan kapal di Kota Batam masih belum terlindungi secara menyeluruh, baik dari sisi perlindungan upah, kebebasan berserikat dan keselamatan kerja. Berbagai persoalan perlindungan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* memerlukan solusi berupa peningkatan intensitas pengawasan tentang pemenuhan hak-hak perlindungan tenaga kerja.

Kata kunci: tenaga kerja kontrak; outsourcing; perlindungan tenaga kerja

A. Pendahuluan

Situasi ketenagakerjaan Indonesia masih diwarnai berbagai permasalahan. Permasalahan ketenagakerjaan ini lebih sering disebut perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan pekerja kontrak dan *outsourcing* berkaitan dengan masalah status yang berimplikasi pada pemenuhan hak normatif seperti upah, jam kerja, jaminan sosial, serta hak dalam berorganisasi. Permasalahan tersebut tidak terlepas dari kondisi di luar ketenagakerjaan yang memengaruhinya, seperti kondisi

ekonomi, politik, dan tata kelola pemerintah. Di tingkat lokal, seperti di Kota Batam pada tahun 2014 terdapat 270 kasus dengan rincian: 170 kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), 13 kasus perselisihan hak, dan 59 kasus perselisihan kepentingan (Disnaker Kota Batam, 2014). Permasalahan lain yang muncul adalah status hubungan kerja kontrak dan *outsourcing*.

Peraturan hubungan kerja kontrak di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 59, dikenal dengan istilah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), ditetapkan

suatu jangka waktu tertentu dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja (Sutedi, 2011: 48). Perjanjian kerja PKWT atau kontrak bersifat sementara dan pekerjaan selesai dalam kurun waktu tertentu. Istilah *outsourcing* atau alih-daya tidak disebutkan secara eksplisit di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, *outsourcing* lebih dikenal dengan sebutan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Seperti yang dikemukakan Priambada dan Maharta (2008:12), Yasar (2013:17), Yasar (2008:1), dan Sutedi (2011: 221), bahwa *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun seluruh menyeluruh kepada pihak lain melalui perjanjian guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing*. Peraturan lain yang berkaitan dengan perjanjian kerja ialah Permenaker No 27 Tahun 2014, tentang perubahan atas peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Aturan penyerahan pekerjaan diatur di dalam UU No 13 Tahun 2003, dalam pasal 64-66 terbagi menjadi dua macam, perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja. Oleh karena itu, dalam perjanjian kerja, pekerja harus cermat dalam mempelajari isi perjanjian kerja dengan perusahaan. Pada intinya ada dua jenis *outsourcing*, yakni *BPO (Business Process Outsourcing)* yang identik dengan subkontrak dan *labour supply outsourcing* atau perekrutan buruh melalui perusahaan penyalur tenaga kerja (Tjandraningsih dkk., 2010:11), (Priambada dan Maharta, 2008: 78), yang dalam perjalanannya ada perbedaan perspektif terhadap *outsourcing* antara tenaga kerja dengan pengusaha (Triyono, 2011). Perbedaan tersebut di antaranya mengenai status hubungan kerja, upah yang diterima, hak berserikat hingga kepesertaan perlindungan sosial. Pekerja menginginkan hubungan kerja *outsourcing* dihapus karena merugikan buruh, sedangkan pengusaha dengan pemikiran liberalis kapitalisme menginginkan keuntungan yang sebesar besarnya. *Outsourcing* merupakan hal

biasa dan terus berjalan, bagi pengusaha hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* adalah bentuk efisiensi dan akan memotong biaya tenaga kerja karena pengusaha tidak perlu membayar pesangon jika kontrak pekerjaan putus (Herawati, 2010:15), meskipun dalam peraturan terbaru putusan MK no.27/PUU-IX/2011 bahwa bagi perusahaan *outsourcing* beresiko untuk menanggung pesangon dan proses PHK yang rumit (Yasar, 2013:113).

Perbedaan perspektif antara pekerja dengan pengusaha ini ternyata belum mampu dikelola dengan baik, sehingga berdampak terhadap kondisi ketenagakerjaan nasional. Dampak perbedaan perspektif tersebut hubungan industrial diwarnai dengan perselisihan, mogok kerja hingga demonstrasi. Kondisi ketenagakerjaan pada level nasional juga dipengaruhi oleh arus globalisasi ketenagakerjaan. Hal ini semakin menambah peta konflik hubungan industrial, khususnya pada status pekerja *outsourcing* dan kontrak. Arus globalisasi ketenagakerjaan di antaranya adalah adanya migrasi tenaga kerja dari negara ke negara lain. Arus migrasi tenaga kerja ini didukung dengan perjanjian internasional, seperti Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Hubungan kerja menuju *flexible market* bagi pekerja merupakan ancaman bagi eksistensi pekerja dalam memperjuangkan penghapusan *outsourcing* dan memengaruhi kesempatan tenaga kerja lokal dalam meraih kesempatan kerja. Pengusaha diuntungkan dengan adanya arah pasar tenaga kerja Indonesia menuju *flexible market* karena pengusaha dengan mudah mendapat tenaga kerja terampil dengan upah yang cukup kompetitif.

Artikel ini membahas kondisi riil pelaksanaan perlindungan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* dengan menggunakan data penelitian DIPA tahun 2015 (Asiati, dkk., 2015). Tulisan ini berfokus pada sektor padat karya, yaitu di industri galangan kapal di Kota Batam. Dipilihnya Kota Batam sebagai lokasi penelitian karena merupakan zona bebas melalui Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 1971, tentang Pengembangan Pembangunan Pulau

Batam (yang meliputi wilayah Batu Ampar), yang diarahkan untuk membangun Pulau Batam sebagai kawasan berikat (*bonded warehouse*). Peta persaingan kota sebagai industri semakin meningkat, dengan didukung letak geografis yang dekat dengan Singapura dan Malaysia. Kota Batam juga menjadi salah satu andalan pemerintah Indonesia dalam menarik investor. Sektor industri galangan kapal dipilih karena Batam merupakan daerah industri galangan kapal nasional, bahkan internasional. Pemerintah memberi prioritas kepada Kota Batam sebagai wilayah karena produksi industrinya langsung bersaing dengan industri luar (Gustav, dkk., 2014:24). Tiga hal yang dibahas dalam tulisan ini, yaitu pelaksanaan perlindungan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing*, kelangsungan pekerjaan *outsourcing* dan kontrak, serta konsep dan strategi perlindungan.

B. Penggunaan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok (FGD) dengan narasumber yang dianggap mewakili pekerja, pengusaha, dan pemerintah di Kota Batam. Data sekunder diperoleh melalui *literatur review*, laporan-laporan dari tema penelitian, undang-undang dan dari jurnal. Data lapangan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, yaitu memaparkan kondisi dengan melihat fenomena yang terjadi di lapangan.

C. Pekerja Kontrak dan *Outsourcing* Galangan Kapal Batam

Perjanjian hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* masih menjadi fenomena dan semakin meluas di berbagai sektor. Dalam bagian ini khususnya akan mengulas di sektor galangan kapal di Kota Batam dimulai dari kondisi kepesertaan jaminan sosial, kemudian dilanjutkan dengan perlindungan dari sisi upah, hak berseikat dan keselamatan kerja, keberlangsungan kerja serta konsep perlindungan.

Kepesertaan pekerja kontrak dan *outsourcing* dalam jaminan kesehatan nasional dan jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak normatif yang diperoleh pekerja, tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* juga termasuk mendapatkan perlindungan sosial berupa jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan sosial sebagai salah satu kebijakan negara untuk melindungi warga negara, setiap warga negara berhak atas jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan salah pengejawantahan dari Undang-Undang dasar 1945 Pasal 28 H Ayat 1,2 dan Ayat 3. Di dalam UUD 1945 Pasal 28 h Ayat (1) dinyatakan, bahwa “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

Perlindungan Pekerja dari Sisi Upah: Kebijakan perlindungan upah mengatur secara umum yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup tenaga kerja dan keluarganya, sehingga memberi motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja (Sutedi, 2011:144). Keluar masuk tenaga kerja dan keberlangsungan pekerjaan sangat dinamis terutama di galangan kapal disebabkan oleh beberapa hal. *Pertama*, seperti di Kota Batam pada umumnya, hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan kebijakan pemerintah. Hubungan industrial semakin memanas ketika penentuan upah regional atau UMP. Di Kota Batam pada tahun 2012, penentuan upah minimum tersebut berakibat sangat fatal, yaitu terjadi pembakaran kantor polisi. Upah sebagai hak yang diterima pekerja semakin rumit ketika ranah politik masuk di dalamnya. Rekomendasi dewan pengupahan sebagai perwakilan dari pekerja, pengusaha, dan pemerintah seharusnya bersifat mengikat. Upah dapat menjadi senjata amunisi bagi gubernur dan kepala daerah, apalagi jika akan menghadapi pilkada. Dari hasil FGD terungkap, bahwa rekomendasi dewan pengupahan Kota Batam tidak dipakai oleh gubernur pada tahun 2012.

Melihat berbagai peristiwa akibat penentuan upah, pemerintah merespons melalui Peraturan

Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. *Kedua*, salah satu informan menyebutkan, justru isu hubungan industrial menjadi komoditas persaingan dengan kawasan industri negara lain. Hubungan industrial yang tidak harmonis justru menjadi peluang bagi kawasan industri lain untuk menarik investor, sehingga harus hati-hati dalam menjalankan hubungan industrial. Praktik *outsourcing* yang dijalankan di Kota Batam sangat bervariasi, baik dari sisi perjanjian hak yang diterima serta pengusaha yang menjalankan maupun dari sisi upah. Dari hasil penelitian di Kota Batam, salah satu informan justru menyebutkan bahwa pengusaha lokal yang tidak tertib dalam menjalankan kesepakatan perjanjian kerja *outsourcing*. Praktik perusahaan yang berstatus subkontrak dan mensubkontrakkan ke perusahaan lain mengakibatkan perusahaan subkontrak galangan kapal yang berada di lapisan terbawah hanya sedikit memperoleh keuntungan, harga subkontraktor yang belum kompetitif menjadi suatu permasalahan (Afrianto, 2013).

Pola mensubkontrakkan pekerjaan pembuatan kapal di Kota Batam berakibat pada menurunnya tingkat upah yang diterima pekerja, perusahaan penerima produksi (pihak pertama) hingga penyerahan pekerjaan kepada pihak subkontrak, keuntungan dari jumlah uang yang diterima semakin berkurang. Perusahaan subkontrak terakhir bertanggung jawab terhadap penggajian, dikenal dengan istilah *BPO (Business Process Outsourcing)* yang identik dengan subkontrak dan *labour supply outsourcing*, atau perekrutan buruh melalui perusahaan penyalur tenaga kerja (Tjandraningsih dkk., 2010:11), (Primbada dan Maharta, 2008: 78). Pekerja *outsourcing* bertanggung jawab langsung pada perusahaan penyalur bukan perusahaan pemakai, berbeda dengan pekerja kontrak yang bertanggung jawab langsung dengan perusahaan pemakai jasa pekerja.

Upah Pekerja Galangan Kapal Batam: Hasil FGD dan wawancara mendalam tahun 2015 dengan tenaga kerja, upah yang diterima oleh pekerja di galangan kapal adalah sebagai berikut. Perusahaan pemesan, dalam hal ini perusahaan modal asing, mengalokasikan upah Rp30.000,-

per jam. Namun setelah di subkontrakkan upah tersebut tinggal Rp17.000,- per jam. Hal itu menunjukkan jumlah upah yang turun drastis meskipun jika dikalikan dengan jumlah jam kerja, secara nominal masih di atas UMK Kota Batam. UMK Kota Batam pada tahun 2015 sebesar Rp. 2.685.302,-tetapi jatuhnya upah ini menjadi ganjalan dalam hubungan kerja *outsourcing* di Kota Batam. Dalam sistem pasar bebas, *outsourcing* menjadi keniscayaan, tetapi peraturan perlu ditegakkan.

Temuan lain dari penelitian di Kota Batam menunjukkan, ada perusahaan kabur dan hingga dua tahun tidak membayar upahnya, sehingga menjadi salah satu alasan tingkat kepercayaan pekerja terhadap pengusaha menjadi rendah, mengakibatkan pengaruh negatif perspektif pekerja terhadap kontrak dan *outsourcing*. Fenomena praktik subkontrak dan *outsourcing* menjadi bagian tidak terpisahkan dari industri galangan kapal, karena industrinya bersifat borongan dan tergantung pada pemesanan, sehingga jangka waktu hubungan kerja juga telah ditetapkan (Sutedi, 2011: 48). Industri galangan kapal merupakan salah satu industri terbesar di Kota Batam. Industri galangan kapal ini terpusat di Tanjung Uncang, merupakan industri skala internasional, dari aspek pemesanan galangan kapal berbagai negara. Investor yang masuk di industri galangan kapal juga berasal dari berbagai negara, tenaga kerjanya sangat bervariasi, sehingga masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak dapat dihindari.

Perlindungan upah yang diterima oleh tenaga kerja lokal sangat jauh berbeda dengan tenaga kerja asing. Hasil wawancara dengan serikat pekerja tahun 2015 di Kota Batam menyebutkan, bahwa dengan jenis pekerjaan yang sama, upah yang diterima tenaga kerja kerja asing lebih tinggi dibandingkan pekerja lokal. Padahal, dari sisi produk yang dihasilkan mutu kualitasnya tidak kalah dengan tenaga kerja asing (TKA). Sebagai ilustrasi, dari hasil *indepth interview* dengan salah satu pekerja, pada posisi manajer, orang asing dibayar S\$2.000, sedangkan pekerja Indonesia dibayar S\$600, sehingga menimbulkan

kan kecemburuan antar tenaga kerja. jika hal ini dibiarkan akan mengganggu hubungan industrial yang ada.

Adanya perbedaan upah yang diterima tenaga kerja asing dan lokal yang cukup jauh dengan kualifikasi jenis pekerjaan yang sama, bahkan yang dihasilkan pun mutunya lebih baik tenaga kerja lokal, sehingga lambat laun memengaruhi keharmonisan hubungan kerja di galangan kapal. Seyogyanya pemerintah belajar dari pengalaman kerusuhan antara tenaga kerja Indonesia dengan India yang terjadi pada tahun 2012 di galangan kapal. Salah satu penyebab terjadinya peristiwa itu, yang ditemukan dari hasil wawancara dengan serikat pekerja, karena perbedaan upah yang terlalu tinggi dengan tuntutan kerja yang sama, bahkan lebih tinggi sehingga hal ini semakin menambah diskriminasi yang dirasakan pekerja lokal. Hasil *focus group discussion* (FGD) dengan perwakilan buruh menunjukkan, masih ditemukan kasus hubungan industrial yang terjadi, perusahaan meninggalkan order meskipun masih dalam proses pengerjaan, akibatnya pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan karena upah tidak dibayarkan. Padahal, dalam Peraturan Menteri B.31/PHIJSK/I/2012 tentang pelaksanaan putusan mahkamah konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, pekerja harus mendapatkan haknya dan masa kerja juga diperhitungkan, sehingga tidak layak mendapatkan upah sama dengan UMP (Yasar, 2013: 111). Namun dalam realitasnya di lapangan, hal tersebut tidak berjalan sesuai yang diharapkan, sehingga sangat wajar jika *outsourcing* sebagai bentuk efisiensi akan memotong biaya tenaga kerja, karena pengusaha tidak perlu membayar pesangon jika kontrak kerja putus (Herawati, 2010:15). Peraturan terbaru putusan MK No 27/PUU-IX/2011, perusahaan pengguna *outsourcing* beresiko menanggung pesangon dan proses PHK yang rumit (Yasar, 2013:113). Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian di kota Batam, yang masih ditemukan kasus pesangon tidak dibayar, bahkan upah pun tidak dibayarkan.

Perlindungan Hak berserikat dan Berunding: Tingkat partisipasi pekerja di ga-

langan kapal untuk bergabung dengan serikat pekerja cukup tinggi karena adanya persamaan perjuangan, untuk menuntut kesejahteraan. Perlindungan hak berserikat dan berunding juga telah diatur di dalam Undang-Undang No 21 tahun 2000, tentang Serikat Pekerja. Di dalam undang-undang itu dinyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk ikut serta dalam kegiatan serikat pekerja, yang berguna bagi pekerja ketika terjadi perundingan dengan pengusaha jika terjadi masalah hubungan kerja. Meskipun demikian serikat pekerja tidak hanya memperjuangkan hak semata, juga harus kritis terhadap anggotanya untuk selalu mendukung tingkat produktivitas perusahaan, mengutip pernyataan Zamani (2011:15), bahwa serikat pekerja harus mampu menjalankan sebagai advokasi pekerja sekaligus alat kontrol untuk mendisiplinkan anggota sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Kebebasan berserikat dan berunding: Perlindungan kebebasan berserikat bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* di galangan kapal belum seluruhnya terlindungi. Hasil FGD dengan serikat pekerja menyatakan, bahwa beberapa pengusaha Singapura tidak begitu suka dengan adanya serikat pekerja karena ketakutan adanya tuntutan yang kuat jika serikat pekerja ada di perusahaan. Tuntutan penghapusan status *outsourcing* oleh serikat pekerja telah memberi dampak yang cukup besar bagi pengusaha untuk mengurangnya. Namun tidak seluruh pekerja berpartisipasi dalam kegiatan dan keanggotaan serikat pekerja. Tidak bergabungnya pekerja di dalam organisasi serikat pekerja pertama disebabkan adanya waktu luang tenaga kerja untuk berorganisasi, tetapi bagi sebagian pekerja yang terkungkung dalam kemiskinan mengakibatkan pekerja kehabisan waktu untuk berorganisasi. Namun bisa juga dilakukan sengaja oleh perusahaan untuk mengekang kebebasan pekerja menyuarakan kepentingannya. Kedua, tidak adanya kesadaran untuk berserikat dan memiliki sifat malas untuk bergabung. Hasil wawancara dengan salah satu pekerja galangan kapal menyatakan, bahwa bergabung dengan serikat pekerja malas karena tidak fleksibel, disebabkan rutini-

tas rapat dan pertemuan yang menyita waktu. Melihat realitas seperti itu, serikat pekerja harus bekerja keras untuk menyosialisasikan secara intensif dan mengajak kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja, apalagi peran serikat pekerja masih sangat diperlukan untuk menyuarakan aspirasi tenaga kerja. Kota Batam merupakan salah satu kantong serikat pekerja yang kuat, tetapi masih banyak pekerja yang belum bergabung dengan serikat pekerja. Hal ini berdampak melemahkan posisi tawar buruh dalam memperjuangkan perbaikan (Tjandraningsih, dkk., 2010:6). Sesuai juga yang diungkapkan Luxemburg (2000: 95), bahwa untuk mengokohkan tuntutan atau untuk melawan kelas sosial, maka pekerja harus tergorganisir.

Faktor ketiga adalah sudah memadainya tingkat kesejahteraan yang diperoleh pekerja, khususnya bagi tenaga kerja yang bersatus tetap atau permanen, mereka menjadi tidak peka dan kritis, bahkan justru menganggap fleksibilitas (*outsourcing* sebagai salah satunya) sebagai sebuah keharusan (Indrasari T, Hari Nugroho, 2011:13). Faktor terakhir yang mempengaruhi pekerja tidak mau bergabung dengan serikat pekerja adalah adanya pemotongan iuran untuk serikat tenaga kerja. Potongan gaji untuk organisasi serikat pekerja ternyata juga berpengaruh terhadap keikutsertaan pekerja. Hasil penelitian di Batam tahun 2015 menyebutkan, bahwa ada beberapa pekerja menyatakan keberatan adanya potongan untuk organisasi pekerja, karena mengurangi pendapatan yang diterima oleh pekerja. Hasil FGD dengan salah satu serikat pekerja terungkap, bahwa iuran anggota serikat pekerja Rp 30.000,- per anggota, dibayar setiap bulan. Iuran yang ditetapkan kepada anggota serikat pekerja memang suatu kewajiban dan dilindungi oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Pasal 30, yang menyatakan keuangan serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja bersumber dari : iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga; hasil usaha yang sah; dan bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.

Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3): Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat menentukan berjalannya suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam meraih laba merupakan salah satu prestasi dari tenaga kerja, untuk itu diperlukan perlindungan terhadap pekerja. Salah satu perlindungan tersebut adalah kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Perlindungan keselamatan kerja dilihat dari sisi alat keamanan yang sesuai prosedur operasional serta tempat bekerja. Dalam hal ketersediaan peralatan keamanan dalam bekerja, industri galangan kapal membagi dua. Pertama, perusahaan telah menyediakan berbagai macam peralatan keamanan kerja. Kedua, ada juga perusahaan yang tidak menyediakan alat keamanan kerja dan diserahkan seutuhnya kepada pekerja untuk membawa peralatan keamanan sendiri. Perusahaan yang tidak menyediakan perlengkapan keselamatan kerja terutama dilakukan oleh perusahaan subkontrak. Hal ini mengindikasikan bahwa belum semua perusahaan memberikan fasilitas keselamatan kerja dan belum menjalankan Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja No 1 Tahun 1970. Prosedur keamanan kerja sesuai peraturan tersebut mulai dari pengumuman standar keamanan peralatan memasuki lokasi kerja, ketersediaan peralatan kerja hingga jaminan kecelakaan kerja.

Hasil wawancara dengan salah satu pekerja di galangan kapal menyebutkan, bahwa sebelum bekerja selalu diadakan *briefing* mengenai prosedur keamanan kerja. Di tingkat perusahaan, hasil wawancara dengan salah satu perusahaan yang menerima order langsung dari konsumen, menunjukkan bahwa sebelum melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan subkontrak, perusahaan melakukan audit apakah perusahaan subkontrak tersebut telah mengalokasikan dana untuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian. Hal tersebut sejalan dengan kebijakan pemerintah yang mendorong bahkan mewajibkan kepesertaan pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan yang dimulai pada Bulan Juli 2015 juga sudah dilengkapi dengan peraturan pemerintah No 44-46 sebagai landasan

pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan. PP No. 44 tahun 2015 mengatur penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JK). PP No 45 tahun 2015 mengatur penyelenggaraan program jaminan pensiun (JP). Program jaminan hari tua (JHT) diatur dalam PP No 46 tahun 2015. Namun karena adanya protes dari pihak tenaga kerja, PP No 46 tahun 2015 direvisi melalui PP No 60 tahun 2015. BPJS ketenagakerjaan sebagai wadah perlindungan pekerja bersifat terbuka, baik dari status hubungan kerja maupun kepesertaan. Oleh karena itu, pekerja status kontrak dan *outsourcing* juga memiliki kesempatan untuk menjadi peserta, audit yang dilakukan perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyalur (subkontrak) merupakan cara pencegahan awal terhadap keselamatan dan jaminan kecelakaan kerja.

Hasil wawancara di tingkat pekerja, perlindungan pekerja kontrak dan *outsourcing* berkaitan dengan keselamatan dan kecelakaan kerja telah diikutsertakan ke dalam program jaminan ketenagakerjaan, khususnya kecelakaan kerja dan kematian. Pekerja galangan kapal, baik status *outsourcing* maupun kontrak, dalam kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan kematian merupakan hak yang harus diterima, karena jaminan sosial merupakan hak seluruh warga negara termasuk pekerja di dalamnya, yang merupakan pengejawantahan dari amanat UUD 1945, sehingga dikeluarkan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) melalui Undang-Undang No 40 Tahun 2004, disusul UU No 24 Tahun 2011. PT Jamsostek berubah nama sejak 1 Januari 2014 dan mulai berlaku 1 Juli 2015 menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Kelangsungan pekerjaan *outsourcing* dan kontrak: Kegiatan produksi industri galangan kapal di kota Batam saat dilakukan penelitian sedang mengalami penurunan aktivitas. Penyebabnya antara lain ialah semakin banyaknya perusahaan. Pada sisi lain, jumlah order semakin kecil dan menurunnya harga minyak dunia dan batubara. Perjanjian kerja kontrak yang selalu bergantung menyebabkan kelangsungan

kerja bersifat sementara, seperti yang termuat di dalam peraturan mengenai hubungan kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pasal 59 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 59 Ayat 1 menyatakan: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Oleh karena jenis pekerjaan galangan kapal sebagian besar bersifat musiman, maka pekerja pindah secara dinamis dari perusahaan ke perusahaan lainnya. Tantangan lain keberlangsungan sekaligus penciptaan kesempatan kerja adalah beberapa investor, khususnya dari Singapura yang membawa tenaga kerja dari negaranya, tentunya menyulitkan bagi pekerja lokal untuk mendapatkan kesempatan kerja. Padahal, di dalam undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja asing diperbolehkan bekerja di Indonesia tetapi harus dengan kualifikasi yang tinggi, karena memang tenaga kerja Indonesia tidak menguasai keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Faktor penyebab lesunya industri galangan kapal di Batam, yakni politik Cina dalam menerapkan sistem *dumping*. Sebenarnya, usaha Badan Pengusahaan (BP) Batam sudah cukup membantu investor. Lahan di Kota Batam semua berada di bawah kewenangan BP Batam dan status lahan adalah sewa. Namun, sistem sewa ini merugikan pekerja karena lebih mudah investor untuk hengkang. Persoalan lain adalah kapasitas pelabuhan sudah tidak memadai sehingga bongkar barang di kapal menjadi lama.

Tantangan lain yang muncul adalah kehadiran kawasan industri negara lain, terutama Malaysia yang juga berpengaruh terhadap keberlangsungan

an pekerjaan di galangan kapal. Ancaman dari pembangunan kawasan industri Alexandria, Johor Negara Malaysia secara infrastruktur lebih siap. Adanya faktor *external* berupa persaingan industri tersebut menimbulkan persoalan bagi kelangsungan industri galangan kapal, yang berdampak terhadap kelangsungan pekerja. Padahal, kelangsungan kerja sangat memengaruhi keikutsertaan pekerja dalam program jaminan sosial karena berkaitan dengan iuran yang dibayar, baik oleh pekerja maupun pengusaha. Untuk menunjang keberlangsungan industri pekerja dan pengusaha juga harus mengedepankan dialog jika terjadi permasalahan industrial. Adanya permasalahan industrial yang berujung kepada pemogokan dan perselisihan justru mengakibatkan perusahaan terganggu, mengedepankan dialog menjadi solusi. Bahrin dan Ismail (2011: 122) mengungkapkan, dengan dialog antara serikat pekerja dan perusahaan menjadi solusi yang elegan, serikat pekerja sebagai pihak yang dianggap mewakili untuk berkomunikasi dengan pihak perusahaan. Hubungan industrial akan tercipta harmonis, roda jalannya produksi perusahaan juga tidak terganggu.

Untuk menciptakan kelangsungan kerja, pekerja juga harus meningkatkan ketrampilan agar kelangsungan pekerjaan selalu berjalan. Kondisi pasar berlaku hukum alam, pekerja yang tidak memiliki kualitas dan kinerja yang bagus akan tersingkir. Primbada dan Maharta (208: 115) mengungkapkan, bahwa hukum pasar tenaga kerja seperti hukum alam sehingga pelatihan SDM dan profesionalitas pekerja menentukan peluang dalam meraih persaingan, tuntutan dunia industri cukup kompetitif. Namun dengan perkembangan industri yang pesat juga perlu diimbangi tegaknya peraturan, sehingga yang menjadi ketakutan bahwa pertumbuhan industri akan diikuti eksploitasi tenaga kerja dapat dihindari (Munir, 2014: 17-18). Kelangsungan pekerjaan di galangan kapal seyogyanya juga diikuti dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja.

Konsep dan Strategi Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dan *Outsourcing*: Melihat

berbagai praktik *outsourcing* yang masih jauh dari harapan, ada beberapa cara untuk mengatasi, yaitu dengan penguatan pekerja melalui serikat pekerja, mengintensifkan pelaksanaan jaminan sosial, khususnya BPJS ketenagakerjaan dan peran pemerintah di dalam pengawasan perlu ditingkatkan. Hal tersebut terlihat masih banyaknya kasus hubungan industrial yang terjadi. Perlu adanya kerjasama BPJS ketenagakerjaan dengan pihak pekerja dan pengusaha serta pemerintah. Dukungan penuh negara sangat diperlukan melalui intervensi (Keliat, dkk.,: 2014:60), dengan sosialisasi secara berkesinambungan, meskipun pola pekerja *outsourcing* selalu berpindah-pindah pekerjaan dan perusahaan, tetapi dapat diikuti dengan cara melaporkan pada BPJS jika berpindah perusahaan. NIK yang diperoleh tetap sama dan tinggal melanjutkan. Kantor cabang BPJS, khususnya Ketenagakerjaan perlu diperbanyak, karena hingga saat ini pekerja dan masyarakat harus antri panjang dari pagi apabila ingin mendaftar jadi anggota, bahkan sejak kantor belum dibuka. Pemberian kesejahteraan kepada pekerja bukan hanya dalam bentuk upah semata, tetapi juga memasukkan pekerja di dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan Zamani (2011: 67) sebagai salah satu bentuk fasilitas kesejahteraan, sewajarnya perusahaan dengan penuh kesadaran memberi semua fasilitas tersebut.

D. Penutup

Perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* perlu diintensifkan baik dari sisi upah, keselamatan kerja dan hak berserikat. Temuan di Kota Batam bahwa adanya perbedaan upah yang cukup mencolok antara pekerja lokal dan asing berpengaruh terhadap hubungan industrial. Dari sisi hak berserikat masih ada sebagian pengusaha, khususnya dari Singapura, yang tidak menyukai keberadaan serikat pekerja. Masih ada perusahaan subkontraktor yang tidak menyediakan alat keamanan kerja. Permasalahan perlindungan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* di Kota Batam diperlukan kebijakan pemerintah

agar mampu menekan pengusaha menghormati hak pekerja dalam berserikat.

Perlindungan yang bisa mengakomodir seluruh pekerja kontrak dan *outsourcing* diperlukan kerja keras berbagai pihak. Pihak pemerintah sebagai regulator sekaligus pengawas harus melakukan kebijakan pengawasan dan pembinaan secara intensif, hingga tingkat perusahaan dengan kontinyu, agar mampu meminimalisir pelanggaran pemenuhan hak pekerja kontrak dan *outsourcing*. Pekerja agar selalu menciptakan hubungan kerja industrial yang harmonis, sehingga kasus kaburnya perusahaan hingga tidak membayar upah pekerja tidak terulang, kelangsungan industri akan tercipta. Pengusaha perlu selalu memenuhi hak pekerja, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan karena pekerja merasa dilindungi. Kementerian sosial perlu memperbanyak program intervensi terhadap pekerja, khususnya galangan kapal yang menghadapi masalah secara lebih intens dengan melibatkan kerja sama pemangku kepentingan dalam bidang pelayanan tenaga kerja.

Pustaka Acuan

- Afianto, (2013). *Analisis Potensi Strategi Operasi Untuk Meningkatkan Daya Saing Insurti Reparasi Kapal pada Galangan Kapal Nasional. Seminar Nasional Industri dan Teknologi*, Volume 2, Nomor 1, Desember 2013, hlm. 63-73. Diunduh pada 7 Januari 2015: http://p3m.polbeng.ac.id/dataq/file_content/File/SNIT%20Cetak%202013/Afiantoni%2063%20-%2073.pdf.
- Bachrun, Saifuddin dan Mahfudz, Naufal Ismail. (2012). *Kiat Mengelola Mogok Kerja dan Demo*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Devi Asiati, Nawawi, Titik Handayani, Eniarti Djohan, Triyono, Anggi Afriyansyah. 2015. *Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel dan Kesempatan Kerja di Era Global*. Jakarta: Pusat Penelitian Kependudukan.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. *Data Kasus Tenaga Kerja 2014 Menurut Jenisnya*. Bahan presentasi.
- Gustav F Papanek, Raden Pardede, Suhasil Nazara. (2014). *Pilihan Ekonomi Yang Dihadapi Presiden Baru*. Jakarta: Pusat Transformasi Kebijakan Publik.
- Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati, Suhadmadi. (2010). *Diskriminatif dan eksploitatif praktek kerja kontrak dan outsourcing buruh di sektor industri metal di Indonesia*. Bandung: Akatiga-FSPMI-FES.
- Herawati, Rina. (2010). *Kontrak Dan Outsourcing Harus makin Diwaspadai*. Bandung: Yayasan Akatiga dan FES.
- Luxemburg, Rosa. (2000). *Pemogokan Massa*. Yogyakarta: Gelombang Pasang.
- Makmur Keliat, Agus Catur Aryanto, Cut Nury Hikmah, Hana Hanifah, Rizki Yuniarini. (2014). *Tanggung Jawab Negara*. Jakarta: Friedrich-Elbert-Stiftung.
- Munir. (2014). *Gerakan Buruh Perlawanan Buruh Gagasan Politik dan Pengalaman Pemberdayaan Buruh Pra Reformasi*. Malang: Omah Munir Bekerjasama Dengan Intrans Publishing Wisma Kalimetro.
- Sutedi, Andrian. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Triyono. (2011). *Outsourcing Perspektif Pekerja Dan Pengusaha*. Jakarta: Jurnal Kependudukan Indonesia.
- Tjandraningsih, Indrasari. (2011). *Editorial Pasar Kerja Fleksibel: Jarak Antara Teori dan Praktek*. Bandung: Jurnal Analisis Sosial Vol.16. No.1 September 2011.
- P, Oktav Zamani. (2011). *Pedoman Hubungan Industrial*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Priambada, Komang dan Agus Maharta Eka. (2008). *Outsourcing Versus Serikat Pekerja? An Introduction to Outsourcing*. Jakarta: Alih Daya Publishing.
- Yasar, Iftida. (2008). *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta: PPM Manajemen
- Yasar, Iftida. (2013). *Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus (Revisi Dari Buku "Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus") Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini*. Yogyakarta: Pohon Cahaya.

