

Kebijakan Oplosan Outsourcing Pekerja

MASALAH *outsourcing* ketenagakerjaan kembali mencuat. Kali ini yang hangat diperbincangkan adalah masalah *outsourcing* di lingkungan perusahaan BUMN (*Jawa Pos*, 5 Maret 2014). Meskipun masalah pekerja *outsourcing* di BUMN merupakan *legacy* (warisan) menteri-menteri sebelumnya, keberanian dan ketegasan Menteri BUMN Dahlan Iskan yang akan menghapus sistem *outsourcing* di BUMN patut diacungi jempol. Rencananya, sistem *outsourcing* di BUMN tersebut dihapus selambatnya pada Mei mendatang.

Sebenarnya, *outsourcing* bukan persoalan murni di Kementerian BUMN yang membawahkan perusahaan BUMN, melainkan imbas kebijakan yang dibuat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans). Persoalan utamanya justru sebenarnya di Kemenakertrans yang merupakan pembuat serta pengawas regulasi di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai pembuat regulasi, Menakertrans telah mengeluarkan dua beleid penting yang berkaitan dengan *outsourcing*. Yaitu, Permenakertrans No 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan Surat Edaran (SE) Menakertrans Nomor 4/MEN/VIII/2013. Jangankan membuat terang benderang di bidang *outsourcing*, kebijakan itu malah memperkeruh regulasi di bidang tersebut. Beberapa isi Permenakertrans 19 itu bertentangan dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang lebih lucu, SE Menakertrans tersebut bertentangan dengan permenakertrans itu sendiri.

Isi Permenakertrans 19 dikatakan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan karena tidak membedakan jenis kegiatan penunjang dan kegiatan utama untuk bisa di-*outsourcing*-kan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP). Permenakertrans 19



O i e h

M. HADI SHUBHAN *

langsung menetapkan lima jenis pekerjaan yang boleh di-*outsourcing*-kan kepada PPJP. Yaitu, tenaga *cleaning service*, *catering*, *security*, penunjang pertambangan, serta pengemudi.

Padahal, lima jenis pekerjaan tersebut belum tentu merupakan pekerjaan penunjang. Misalnya, *cleaning service* merupakan kegiatan utama di perusahaan sektor perhotelan dan perumahan. Demikian pula pengemudi yang juga merupakan kegiatan utama di perusahaan jasa kurir barang.

Kebablasan yang lain Permenakertrans 19 itu adalah memberikan otoritas penuh kepada asosiasi sektor usaha untuk menentukan sektor utama dan sektor penunjang untuk kegiatan pemborongan. Norma itu memberikan cek kosong (blangko) kepada pengusaha untuk dengan seenaknya sendiri menentukan sektor-sektor tersebut. Tentu, pengusaha akan menentukan sebanyak mungkin pekerjaan yang masuk dalam kegiatan penunjang agar bisa sebanyak-banyaknya diborongkan. Kebijakan itu bisa disalahgunakan asosiasi sektor tersebut. Misalnya, ada asosiasi sektor yang mengurus bidang perbankan yang berpendapat bahwa *teller bank* adalah sektor penunjang.

Permenakertrans 19 menentukan bahwa perusahaan *outsourcing* yang PPJP harus berbentuk perseroan ter-

batas (PT). Arah kebijakan itu bisa ditebak. Yakni, agar para kapitalis saja yang menanggung keuntungan dari usaha *outsourcing* tersebut. Sementara itu, koperasi yang juga sebenarnya diperbolehkan UU Ketenagakerjaan—karena koperasi juga berbadan hukum—dilarang menjadi PPJP.

Sementara itu, SE Menakertrans ikut memperkeruh beleid tentang *outsourcing* tersebut. Dalam SE itu dikatakan, pemborongan boleh dilakukan di lokasi kantor atau di lokasi perusahaan pemberi kerja. Norma itu menandakan bahwa pembuat kebijakan tidak memahami apa itu pemborongan pekerjaan dalam sistem ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan telah tegas menentukan bahwa pemborongan pekerjaan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.

Ratio legis UU Ketenagakerjaan mengharuskan pemborongan pekerjaan dilakukan di luar kantor atau lingkungan perusahaan karena pemborongan pekerjaan merupakan pengalihan pekerjaan, hal itu harus melalui skema PPJP, bukan pemborongan. Jika SE Menakertrans membolehkan pemborongan orang, sejatinya itu adalah perbudakan yang dilegalkan. Dengan SE itu, akan banyak perusahaan berkedok tidak melakukan *outsourcing*, melainkan memborongan pekerjaan tersebut.

Itulah yang saya namakan kebijakan oplosan. Yakni, pemerintah, dalam hal ini Kemenakertrans, telah mengoplos norma dengan cara mencampuradukkan norma pemborongan dengan norma pengalihan pekerja melalui PPJP ke dalam peraturan dan dalam kebijakan (*beleids regel*) tersebut. Hal itu mengakibatkan kebingungan pelaku hubungan industrial, termasuk perusahaan dalam lingkungan BUMN. Juga, kebingungan pengawas ketenagakerja-

an, mana aturan yang harus ditaati.

Kebijakan oplosan tersebut semakini parah pada tataran implementasinya. Di lapangan, banyak perusahaan yang menyalahgunakan hubungan kerja *outsourcing* tersebut. Mereka memanfaatkan kebolehan melakukan *outsourcing*, tapi membuang syarat-syarat yang harus dipenuhi. Alhasil, segala sesuatu pekerjaan di-*outsourcing*-kan, baik itu kegiatan utama maupun kegiatan penunjang.

Pelanggaran dengan menyalahgunakan *outsourcing* itu semakin menjamur karena didukung tidak berdayanya pemerintah dalam mengawasi. Ketidakterdayaan pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut disebabkan banyak faktor. Baik karena jumlahnya sangat tidak memadai lantaran terlalu sedikit maupun sarana dan prasarana yang tidak memadai.

Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Bayangkan saja, kota sebesar Surabaya yang jumlah perusahaannya mencapai belasan ribu hanya mempunyai pengawas ketenagakerjaan yang jumlahnya dapat dihitung dengan jari. Provinsi sebesar Jawa Timur yang jumlah perusahaannya tidak kurang dari 31 ribu hanya memiliki total pengawas tidak lebih dari 150 orang.

Selain minimnya jumlah pengawas, anggaran pemerintah untuk pekerjaan pengawasan itu sangat minim. Bayangkan, tunjangan pengawas hanya ratusan ribu rupiah untuk setiap pengawas per bulan. Selain itu, tidak ada anggaran untuk transportasi pengawas. Alhasil, pengawas ketenagakerjaan hanya bisa *thenguk-thenguk* di kantor.

*) Dosen hukum perburuhan
Fakultas Hukum Universitas
Airlangga