

Judul : Buruh sudah jatuh tertimpa tangga
Tanggal : Selasa, 08 Februari 2022
Surat Kabar : Kompas
Halaman : 10

Buruh Sudah Jatuh, Tertimpa Tangga

Sudah jatuh, tertimpa tangga. Begitu kondisi buruh selama paguebluk Covid 19. Tidak hanya terimbas pandemi, pekerja juga terdampak implementasi Undang-Undang Cipta Kerja.

Agnes Theodora/
Sucipto

Satu tahun berlalu sejak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mulai berlaku. Implementasi regulasi satu-juga itu dibayangi ketidakpastian iklim kerja dan kesejahteraan pekerja yang kian tergerus.

Maman (32), bukan nama sebenarnya, harus melakukan angsan-angsan menjadi karyawan tetap. Setelah delapan tahun bekerja sebagai buruh kontrak di sebuah pabrik plastik di Bekasi, Jawa Barat, alih-alih dipadukan pekerja tetap sesuai yang dijanjikan, ia "turun status" menjadi buruh alih daya atau borongan (*outsourcing*).

"Alasannya untuk efisiensi dan karena sudah ada undang-undang baru. Padahal, saya sudah dijanjikan dan direkomendasikan untuk diangkat menjadi karyawan tetap," kata Maman, awal Januari 2022.

Status Maman sebagai buruh kontrak diakhiri dan di alihkan menjadi buruh alih daya dengan uang "tali asih" atau kompensasi Rp 2 juta. Maman kini bekerja di bawah perusahaan *outsourcing* yang bekerja sama dengan perusahaan lainnya itu. Posisi, beban kerja, dan upah tidak berubah. Hanya saja, kini Maman tidak punya kepastian kerja karena berstatus alih daya.

Sebelum UU Cipta Kerja berlaku, pekerjaan yang boleh diadilindungkan terbatas pada lima jenis pekerjaan perijinan (*non-core business*), yaitu jasa pemeliharaan, penyediaan makanan (*catering*), tenaga pengamanan atau satpam, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta jasa angkutan pekerja.

Namun, UU Cipta Kerja menghapus batasan itu. Kini, semua pekerjaan bisa diadilindungkan, termasuk pekerjaan inti (*core-business*) di usaha terkait. Ketentuan ini termasuk dalam poin utama yang diprotes buruh karena menjadikan praktik *outsourcing* semakin masif. Padahal, dengan status alih daya, buruh menjadi rentan lantaran tidak ada jaminan kerja, jaminan perlindungan, dan hak lainnya sebagai pekerja.

Menurut Maman yang bekerja sebagai staf pergudangan, praktik pemutusan kontrak untuk dipadukan buruh alih daya di perusahaan non-perijinan itu sudah dilakukan perusahaan bahkan sebelum UU Cipta Kerja. "Kali ini lebih semena-mena karena sekarang seolah-olah diperbolehkan," katanya.

Maman menyosal menyanguhi uang tali asih yang ditawarkan. Namun, saat itu, dia merasa tak punya pilihan lain karena harus tetap bekerja dan mempertahankan sumber nafkah keluarga. Apalagi, di tengah kondisi pandemi, mencari pekerjaan baru semakin sulit.

Semakin fleksibel

Seperti Maman, buruh di sektor tekstil, kulit, dan alas kaki juga merasakan dampak status kerja yang semakin fleksibel.



Polisi yang mengenakan baju alat pelindung diri membentuk antrian untuk mematuhi protokol kesehatan saat ribuan buruh berunjuk rasa di depan Gedung DPR, Senayan, Jakarta, Senin (7/2/2022). Massa buruh dari Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSMI) dan elemen lain kembali berunjuk rasa dengan tuntutan mempolah UU Cipta Kerja dan meminta revisi upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota di selanjutnya. Satu tahun setelah UU Cipta Kerja berlaku, sejumlah kekhawatiran buruh terkait dampak UU Cipta Kerja mulai terlihat, seperti status kerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu dan alih daya, ketentuan pemutusan hubungan kerja dan penurunan pesangon, serta upah minimum yang tertahan.

silabel itu. Di Kawasan Berikat Nusantara Cikung, Jakarta Timur, misalnya, pemutusan kerja dilakukan terhadap pekerja tetap untuk kemudian diperkerjakan kembali dengan status kontrak.

Ketua Umum Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBI) Dian Septi menegaskan, pada beberapa kasus, ada modus pekerja diminta mengundurkan diri dan menerima uang kompensasi agar perusahaan tak perlu membayar pesangon. "Tata-rata buruh menerima karena merasa terdesak. Selain karena butuh kerja dan uang, ada relasi kuasa yang timpang dalam negosiasi."

Setelah penerapan UU Cipta Kerja, diperparah dampak pandemi, makin banyak dilembaga praktik buruh kontrak dan buruh alih daya, sementara buruh kontrak kian sulit diangkat menjadi tetap. Meski masih ada yang dijadikan buruh tetap, tawaran pemutusan jadi kontrak lebih marak terjadi. "Dengan iming-iming kompensasi tidak sampai, bahkan jauh di bawah UU Cipta Kerja," ujar Dian.

Menurut dia, sebelum UU Cipta Kerja, buruh yang terkena pemutusan masih mendapat pesangon sebanyak satu kali ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal UU Cipta Kerja, buruh yang terkena pemutusan hanya dibayar pesangon 0,1-0,25 persen dari ketentuan.

Hal itu bahkan lebih rendah dari pesangon yang diatur di UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. "Ini praktik yang dulu sudah dilakukan diam-diam, tetapi

sekarang dilegalisir," kata Dian.

Hak pesangon

Dampak UU Cipta Kerja tidak hanya dirasakan pekerja kerah biru, tetapi juga pekerja kerah putih. Eky Mery, warga Jakarta yang bekerja di posisi *marketing communication* sebuah perusahaan perdagangan, mengalami PHK, Juni 2021, dengan alasan perusahaan merger dan melakukan efisiensi.

Namun, Eky tidak mendapat pesangon sesuai ketentuan perjanjian kerja bersama (PKB) yang sudah disepakati perusahaan dengan serikat pekerja. "Perusahaan langsung menerapkan aturan UU Cipta Kerja, padahal itu belum disepakati untuk diterapkan PKB yang berlaku sebelumnya masih sesuai UU Ketenagakerjaan yang lama," katanya.

Hal itu bertentangan dengan kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan yang menyatakan, kehadiran UU Cipta Kerja tidak mendegradasi kualitas PP dan PKB. Direktur Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenakerjaan Dinar Titus Jogaswita mengatakan, UU Cipta Kerja tidak serta-merta mengubah peraturan internal perusahaan, kecuali telah disepakati pekerja dan perusahaan.

Awalnya, Eky bersama serikat pekerja di perusahaan itu menempuh langkah mediasi. Namun, upaya itu tak membuahkan hasil. Kini, Eky dan pekerja lain yang mengalami PHK mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (PHI). "Karena sudah berbulan-bulan bersengketa, banyak korban PHK lain yang lelah dan akhirnya menerima di-PHK meski tidak sesuai dengan PKB," katanya.

Dampak UU Cipta Kerja

yang membawa ketidakpastian kerja juga disoroti Herson Kharisma, advokat di Balikpapan, Kalimantan Timur. Saat mendampingi kliennya sebagai tergugat di PHI Samarinda, dalam putusan pengadilan, majelis hakim menyatakan, hubungan kerja antara kliennya dan perusahaan berakhir berdasarkan Pasal 43 Ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021.

Menurut PP itu, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap buruh dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Padahal, dalam UU Ketenagakerjaan, PHK salah satunya bisa dilakukan ketika perusahaan merugi dua tahun berturut-turut. Kerugian itu pun harus dibuktikan dengan laporan keuangan yang diaudit akuntan publik.

Pesa "mencegah terjadinya kerugian" itu mencerminkan tidak adanya kepastian hukum. Perusahaan bisa saja menggunakan alasan itu kapan saja untuk memberhentikan pekerja," ujar Herson.

Revisi UU Cipta Kerja

Menurut Sekretaris Jenderal Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia Timbhol Siregar, perbaikan substansi ketenagakerjaan di UU Cipta Kerja jadi kekecewaan. Sebab, implementasi sejumlah pasal di UU itu justru diraskan menekan kesejahteraan pekerja.

Selain status kerja yang kian fleksibel dan berkurangnya hak pesangon, dampak lain yang kini juga dirasakan pekerja adalah tertahannya kenaikan upah minimum tahun 2022 di bawah tingkat inflasi tahunan akibat sistem pengupahan baru di UU Cipta Kerja. "Ini semakin menekan daya beli pekerja di tengah implan pandemi. Kita butuh investasi, tetapi jangan sampai dalam

prosesnya itu justru menekan pekerja," katanya.

Dibubung terpinah, Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Anwar Sanusi mengatakan, pemerintah sedang mengevaluasi sejumlah pasal ketenagakerjaan di UU Cipta Kerja yang paling banyak digugat buruh ke Mahkamah Konstitusi. Pasal tersebut, antara lain, ketentuan PKWT/pekerja kontrak, pekerja alih daya, hak pesangon, dan upah pekerja.

Kajian itu melibatkan akademisi dari berbagai universitas serta ke depannya melibatkan pekerja dan pengusaha. "Di sini kita buka opsi mengevaluasi. Sebab, kalau misalnya nanti revisi aspek formil UU Cipta Kerja selesai, gugatan materiil akan tetap disampaikan lagi ke MK," ujarnya.

Menurut dia, implementasi UU Cipta Kerja selama setahun terakhir merupakan tantangan sulit di tengah pandemi. Pemerintah pun berusaha menempatkan diri di antara kebutuhan pekerja dan pengusaha.

"Pandemi berdampak sangat besar kepada pekerja. Di sisi lain, kita juga harus menjalankan UU Cipta Kerja. Tentu tidak ada satu solusi jitu untuk menyelesaikan semua," ujarnya.

Untuk memastikan penerapan UU Cipta Kerja tak menekan buruh, Kemenaker akan memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, baik dari sisi jumlah pengawas maupun kapasitas.

Saat ini, jumlah pengawas dan mediator masih sangat terbatas dan terpusat di ibu kota provinsi. "Situasi sudah berbeda. Sekarang ini masalah ketenagakerjaan betul betul di-namis dan ini menjadi tantangan untuk kami," katanya.