

# **Outsourcing & Kasualisasi pada Industri Makanan & Minuman:**

**Ancaman bagi Pekerja dan Serikat Pekerja  
& Strategi Serikat untuk Melawan**



**Sebuah Alat Pengorganisasian Bagi Aktifis  
dan Pengurus Serikat Pekerja**

**Serikat Internasional Pekerja Pangan, Pertanian, Hotel, Restoran, Katering,  
Tembakau, dan Asosiasi Pekerja Terkait (IUF)**

## **Pengantar Panduan**

Panduan ini dirancang untuk pengurus serikat pekerja di sektor makanan dan minuman yang menghadapi tantangan outsourcing dan kasualisasi, penggunaan pekerja temporer, musiman dan kontrak waktu tertentu, dan bentuk-bentuk lain penggunaan pekerja “tidak tetap”. Tujuannya adalah untuk menyediakan alat pengorganisasian bagi pemimpin, pengurus, edukator dan aktifis serikat di tingkat anggota untuk meningkatkan kepedulian akan bahaya outsourcing dan kasualisasi dan untuk memobilisasi tanggapan serikat yang efektif. Sebagaimana diperagakan dalam panduan ini bahwa tanggapan yang efektif meliputi berbagai strategi yang proaktif yang didasari pendidikan dan mobilisasi baik di tingkat pekerja anggota serikat dan pekerja yang belum terorganisasi yang dipekerjakan secara tidak tetap.

Informasi, analisis, studi kasus dan strategi yang disajikan dalam panduan ini diambil dari kekayaan pengalaman anggota IUF dari berbagai belahan dunia. Panduan ini berfokus umumnya pada pengalaman Nestlé, sebagai salah satu perusahaan makanan terbesar, karena – sebagai sebuah pemimpin industri – ia memberikan pengaruh yang besar bagi penataan standar dan praktek global baru. Panduan ini sendiri merupakan hasil lanjutan dari proyek pengorganisasian global IUF di Nestlé. Oleh karenanya, contoh-contoh dari dampak praktek penggunaan tenaga tidak tetap di Bagian 2 bersumber dari pengalaman di Nestlé. Namun, pengalaman-pengalaman ini bukanlah sesuatu yang asing bagi para aktifis serikat dari perusahaan-perusahaan makanan minuman lainnya, dan analisis-analisis serta kesimpulan-kesimpulan yang ditarik dari studi-studi kasus ini dapat diterapkan secara lebih luas di luar Nestlé sendiri.

Pada Bagian 3, kita akan melihat contoh-contoh keberhasilan strategi pengorganisasian serikat dalam memerangi pekerjaan tidak tetap, seperti pengalaman perjuangan serikat di Coca Cola dan perusahaan-perusahaan lain dalam sektor makanan minuman. Lagi-lagi, contoh-contoh terbaik ini dan cerita-cerita keberhasilan ini berisikan pelajaran-pelajaran yang dapat diterapkan secara umum.

Sebagai *Alat pengorganisasian* panduan ini dirancang untuk melibatkan pengalaman serikat-serikat pekerja di sektor makanan dan minuman berdasarkan kontribusi langsung dalam bentuk cerita-cerita dan masukan-masukan mereka sendiri. Para aktifis serikat diberdayakan untuk memberi tambahan materi, studi kasus dan strategi ke dalam setiap Bagian dalam panduan ini, khususnya Bagian 2, 3 dan 5 yang berhubungan dengan studi kasus dan pelajaran-pelejaran kongkret.

Tujuan penerbitan edisi kedua panduan ini adalah sebagai kelanjutan proyek pengorganisasian Nestlé IUF. Edisi revisi panduan ini sendiri akan mengikutsertakan pengalaman-pengalaman yang dicapai serikat-serikat pekerja yang telah menggunakan panduan ini dalam training dan penggalangan kampanye, yang akan menghasilkan alat pengorganisasian yang lebih komprehensif dan lebih efektif. Para aktifis serikat harus melihat panduan ini sebagai sesuatu yang “hidup” yang dapat diberi tambahan dari pengalamannya

***Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi***

sendiri untuk memperkaya isinya, mengembangkan lebih jauh lagi argumentasi dan analisis yang disajikannya. Tujuannya adalah untuk memperkuat pendekatan-pendekatan strategis serikat-serikat pekerja dalam memerangi kerja tidak tetap dan dengannya akan memperkuat pengorganisasian serikat dan gerakan buruh secara keseluruhan.

## **BAGIAN 1: Meningkatnya Pekerjaan Tidak Tetap di Sektor Makanan & Minuman**

Pada bagian ini kami akan menjelaskan istilah pekerjaan tidak tetap dan memperlihatkan mengapa pengaturan ketenagakerjaan seperti outsourcing dan kasualisasi menjadi bersifat “tidak tetap” bagi para pekerja. Kita juga akan mendiskusikan mengapa pekerjaan tidak tetap meningkat di industri makanan & minuman dan bagaimana pihak manajemen melakukan pembenaran atas praktek ini. Di akhir bagian ini kita akan melihat alasan-alasan sesungguhnya di balik praktek-praktek pekerjaan tidak tetap dan tantangan-tantangan yang dihadapi oleh serikat-serikat pekerja.

### **Apa yang dimaksud dengan “pekerjaan tidak tetap”?**

Pekerjaan tidak tetap” adalah istilah baru yang dipakai untuk menjelaskan keseluruhan tingkatan kondisi-kondisi pekerjaan yang tidak standar atau pengaturan pekerjaan yang tidak tetap. Sementara itu, yang dianggap sebagai hubungan kerja standar atau pengaturan pekerjaan tetap adalah ketika buruh dipekerjakan dengan kontrak kerja tanpa batas waktu tertentu. Menurut ILO:

*The traditional pattern of the employment relationship, or standard employment relationship, has for many years been that of full time work, under a contract of employment for unlimited duration, with a single employer, and protected against unjustified dismissal. [ILO Contracts of Employment]*

[Pola Tradisional hubungan kerja, atau hubungan kerja standar, yang telah terjadi selama ini adalah kerja yang bersifat penuh-waktu, yang diikat kontrak kerja dengan durasi yang tidak terbatas, dengan seorang majikan, dan dilindungi dari pemecatan yang tidak adil. (Kontrak Kerja menurut ILO)]

Ada beragam jenis pengaturan pekerjaan tidak tetap, yang termasuk di dalamnya adalah:

- outsourcing, mengontrakkan pekerjaan ke luar perusahaan atau subkontrak
- kasualisasi, mempekerjakan buruh kontrak (kontraktualisasi) atau kontrak waktu tertentu
- penggunaan agen-agen penerah tenaga kerja atau buruh
- penyewaan tenaga yang bersifat sementara atau tidak tentu durasinya
- penyalahgunaan buruh musiman, buruh dalam masa percobaan dan masa pelatihan
- penggunaan kontraktor-kontraktor yang berdiri sendiri-sendiri atau orang yang “bekerja sendiri”

Itu semua hanyalah sebagian daftar dari semua hubungan buruh-majikan yang dapat dianggap bersifat tidak tetap. Tentu saja banyak istilah-istilah lain yang

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

digunakan dalam berbagai bahasa yang berbeda di dunia yang biasanya sulit diterjemahkan secara tepat dari satu bahasa ke bahasa lain.

Walaupun praktek-praktek penggunaan buruh semacam itu kadang-kadang dijelaskan sebagai tidak biasa, tidak regular, atau bukan standar, kenyataannya model praktek ini kini menyebar luas dalam industri makanan dan minuman dan ia kini dengan cepat telah menjadi praktek yang dianggap standar dan biasa. “Tidak tetap” menjadi istilah payung untuk membungkus berbagai macam hubungan kerja, dari outsourcing sampai ke kasual, kerja musiman dan temporer, sebab istilah ini menekankan resiko dan tidak adanya jaminan pekerjaan bagi buruh-buruh dengan pola hubungan kerja semacam ini. Berbeda dengan buruh yang hubungannya regular dan standar, buruh yang direkrut melalui outsourcing atau agen penerah atau yang dipekerjakan secara harian, musiman atau temporer akan selalu menghadapi masalah ketidakpastian upah, jam kerja, shift, dan tugas-tugas dalam kerja. Mereka selalu merasa tidak aman ketika bertanya akankah mereka tetap dipekerjakan dan sampai berapa lama. Pekerja yang dikontrak ulang secara tahunan atau bulanan atau dalam waktu tertentu mungkin dapat tetap bekerja selama sepuluh tahun akan tetapi mereka tidak memiliki kepastian akan kontrak berikutnya.

### Buruh Tidak Tetap

Dalam panduan ini semua hubungan buruh-majikan yang berbeda-beda itu dirujuk sebagai hubungan tidak tetap atau kerja tidak tetap. Dalam konteks ini kita juga menggunakan istilah “buruh tidak tetap” untuk menjelaskan pekerja-pekerja yang dipekerjakan dalam pola hubungan kerja semacam itu. Mungkin ini bukan istilah yang paling tepat, karena dalam bahasa tertentu istilah ini lebih mengesankan praktek yang dilakukan oleh buruh bukan oleh manajemen yang membawa resiko! Tetapi gagasan penggunaan istilah ini adalah lebih untuk menjelaskan keadaan yang dihadapi para pekerjanya – dan ini berlaku bagi buruh harian, buruh kontrak, buruh sementara, buruh musiman, buruh yang dikontrak melalui outsourcing, buruh yang dikontrak melalui agen penerah tenaga.... Ketika kita melihat contoh-contoh nyata dalam Bagian 2 dan Bagian 3 kita akan menggunakan istilah-istilah yang cocok dengan masing-masing situasi yang khusus.

Hubungan kerja tidak tetap sering kali digambarkan melalui diskriminasi, yaitu bahwa buruh tidak tetap mengerjakan hal yang sama dengan buruh tetap akan tetapi mendapatkan upah yang lebih kecil dan menerima lebih sedikit tunjangan-tunjangan di luar gaji, atau tidak menerima sama sekali. Ini terutama terjadi pada kasus diskriminasi yang berdasarkan ras dan jender. Di banyak negara buruh tidak tetap pada industri makanan dan minuman adalah buruh perempuan dan/atau migran atau imigran.

Ciri-ciri umum dari pekerjaan tidak tetap dapat diringkas sebagai berikut:

- Hubungan kerja dapat dihentikan dengan sedikit atau tanpa peringatan terlebih dahulu
- Waktu tidak teratur dan kerja terputus-putus
- Waktu kerja tidak terprediksi dan dapat berubah-ubah sekehendak majikan

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

- Upah lebih rendah dari pekerja tetap
- Tugas kerja atau fungsi dapat berubah-ubah sekehendak majikan
- Berdurasi pendek atau kontrak tidak stabil
- Kontrak secara implisit atau eksplisit tidak menjamin pekerjaan yang terus menerus
- Sedikit atau tidak ada akses bagi tunjangan non upah yang standar seperti cuti sakit, cuti keorngtuaan, cuti kemalangan yang dibayar; atau jikapun ada tunjangan yang diterima berada di bawah standar
- Tidak ada atau terbatasnya kesempatan untuk mendapatkan atau meningkatkan kecakapan melalui pendidikan atau pelatihan
- Lebih besarnya resiko kesehatan dan keselamatan serta resiko dari berbagai kondisi kerja yang membahayakan

### Pekerjaan ‘tidak tetap’

Pekerjaan tidak tetap adalah pekerjaan yang berkualitas rendah dan mengandung serangkaian faktor yang menempatkan buruh pada resiko cedera, penyakit dan/atau kemiskinan. Termasuk di dalamnya faktor-faktor seperti upah murah, rendahnya jaminan pekerjaan, terbatasnya kontrol pekerja terhadap kondisi tempat kerja, rendahnya perlindungan terhadap resiko kesehatan dan keselamatan dan kecilnya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan kemajuan karir.

Gerry Rodgers & Janine Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation; the Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, International Labour Organisation, Geneva, 1989; John Burgess dan Campbell, ‘The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia’, *Labour & Industry*, Vol. 8, No. 3, April 1998, hal. 5–21.

Pada Bagian 2 kita akan melihat lebih dekat contoh-contoh nyata dari ciri-ciri pekerjaan tidak tetap dan ini dapat memberi kita gambaran yang lebih baik mengenai kondisi-kondisi yang membuatnya begitu “tidak tetap” bagi buruh.

Ciri-ciri umum ini juga menunjukkan bahwa dari sudut pandang majikan buruh tidak tetap tidak hanya merupakan “tenaga murah” akan tetapi juga “tenaga fleksibel”. Hampir dalam semua kasus para buruh ini dipekerjakan dan diberhentikan dalam waktu singkat. Mereka dapat ditunjuk ulang atau dipindahkan untuk satu pekerjaan ke pekerjaan lain dan jam kerja mereka biasanya tidak tetap, sehingga dalam sehari mereka bisa jadi bekerja hanya beberapa jam, dan kadang-kadang bekerja hingga larut dengan upah lembur yang rendah atau tanpa dibayar sama sekali. Kefleksibelan ini adalah salah satu alasan mengapa hubungan kerja ini menjadi bersifat tidak tetap – semakin fleksibel bagi majikan, semakin besar ketidakpastian, ketidakamanan dan resiko yang dihadapi pekerja.

Ketika kefleksibelan hubungan kerja tidak tetap ini memberikan kendali yang besar kepada majikan atas para pekerjanya, ia juga menutupi sifat asli hubungan buruh-majikan dan digunakan oleh majikan untuk lari dari tanggung jawab yang semestinya. Sebagaimana akan kita lihat pada contoh-contoh pada Bagian II, majikan yang mempekerjakan buruh secara tidak langsung melalui outsourcing

atau agen-agen pengerah tenaga melakukan kontrol manajerial, termasuk kekuasaan untuk mempekerjakan dan memecat, tetapi dalam hal pengupahan dan tunjangan, asuransi dan kecelakaan kerja dan sebagainya, mereka menolak untuk bertanggung jawab sebagai majikan – inilah formula kefleksibelan yang digunakan majikan.

Jika kita menggunakan batasan ini dan ciri-ciri umum hubungan kerja tidak tetap dan melihat lebih dekat pada industri makanan dan minuman di negara kita sendiri akan menjadi jelas bahwa praktek-praktek ini ada dan tersebar luas. Sedikit sekali pengurus serikat di sektor makanan dan minuman yang ketika mengamati tempat kerjanya dapat dengan jujur mengatakan bahwa “tidak ada pekerjaan tidak tetap di tempat kerja saya”. Mereka mungkin bisa berkata bahwa “Dahulu memang ada, tetapi sekarang sudah tidak ada lagi berkat perjuangan kami.” Kita akan melihat contoh-contoh positif seperti ini pada Bagian 3.

### **Mengapa Ini Terjadi?**

Bagi kebanyakan pengurus serikat pada sektor makanan dan minuman jelas sudah bahwa hubungan kerja tidak tetap itu ada dan sedang menyebar luas. Sampai kini mungkin hal ini masih terbatas pada pengelolaan kantin, keamanan, kebersihan atau pelayanan jasa sampingan atau usaha-usaha di luar usaha inti. Namun sebagaimana akan kita lihat di Bagian 2, itu semua hanyalah sebuah permulaan – dengan segera itu akan menyebar ke semua pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan regular para anggota serikat pekerja.

Jika kita bertanya mengapa pekerjaan tidak tetap ada dan mengapa ia terus menyebar luas, rekan-rekan sekerja mungkin akan merespon dengan pertanyaan seperti berikut ini:

- Bukankah itu adalah hak prerogatif manajemen untuk memutuskan kebijakan seperti ini?
- Bukankah itu adalah tren global?
- Bukankah itu adalah ciri dari perusahaan yang kompetitif di dunia saat ini?
- Bukankah itu disebabkan hukum-hukum ketenaga-kerjaan kini sudah berubah?
- Bukankah “mereka” (buruh perempuan, buruh berusia muda, buruh migran, buruh yang berasal dari ras atau suku yang berbeda) lebih menyukai jam kerja yang lebih fleksibel?

Dalam kebanyakan kasus, pertanyaan-pertanyaan ini bukanlah pertanyaan sungguhan, melainkan lebih merupakan pelarian. Sebagai seorang pengurus serikat kita sering menghadapi sikap menghindar semacam ini yang tujuannya adalah untuk mengabaikan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Lalu coba kita lihat alasan-alasan yang paling umum dikemukakan oleh manajemen untuk membenarkan hubungan kerja tidak tetap dalam industri makanan dan minuman. Berikut ini adalah argumen-argumen yang sering didengar oleh para pengurus serikat ketika manajemen mempekerjakan buruh tidak tetap:

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

- 'Ini semua kan akibat fluktuasi permintaan':
  - Ini karena fluktuasi musiman.
  - Dalam industri kita permintaan berfluktuasi dengan hebatnya, khususnya sehubungan dengan perubahan musim. Jadi merupakan suatu kebutuhan untuk mempekerjakan buruh tambahan ketika permintaan meningkat, tetapi mereka tidak bisa dipekerjakan secara permanen karena ketika permintaan menurun mereka tidak akan ada pekerjaan dan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan akan menjadi terlalu tinggi.
- 'Kita perlu meningkatkan efisiensi dan daya saing kita':
  - Kompetitor kita telah merubah praktek hubungan kerja mereka, memotong ongkos produksi dan meningkatkan efisiensi. Jadi untuk bertahan kita harus melakukannya juga.
  - Kantor Pusat mengukur kinerja kita berdasarkan produktifitas per kapita dan besarnya ongkos upah, sehingga dengan outsourcing kita dapat mengurangi ongkos upah dan meningkatkan produktifitas per kapita.
- 'ini adalah cara baru dalam menjalankan bisnis':
  - Ini sebuah tren industri.
  - Ini adalah standar praktek bisnis baru dalam industri yang harus kita ikuti.
  - Ini adalah tren global, bagian dari globalisasi.
  - Ini adalah ekonomi pasar moderen.
  - Ini adalah jalan untuk maju, jalan masa depan.
- 'ini bukan hal baru':
  - Kita selalu memasukkan orang-orang baru dengan kontrak jangka pendek dan mengoutsourcing layanan jasa pelengkap.
  - Kita selalu melakukan hal ini jadi tidak ada hal yang baru di sini.
- 'Ini hanyalah tindakan sementara':
  - Kita sekarang sedang menghadapi beberapa perubahan/masalah dan kita perlu memasukkan orang-orang tambahan untuk sementara waktu.
  - Ini hanyalah suatu tindakan darurat untuk mengeluarkan kita dari masa sulit.
  - Ini hanya berlaku pada waktu kita berusaha untuk berdiri dan mencari pijakan, dan ketika kita sudah mapan kita akan stabilkan semua pekerjaan.

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

- Kita hanya sedang mengetes pola hubungan kerja yang baru untuk melihat apakah ini akan berhasil.
- Kita belum memutuskan apa-apa, ini hanyalah sebuah eksperimen.
  
- 'Kita butuh berkonsentrasi pada bisnis inti kita':
  - Kita mengoutsourcing yang bukan bisnis inti kita, hanya layanan jasa pelengkap, sehingga kita dapat berkonsentrasi untuk menguatkan bisnis inti kita.
  - Perusahaan-perusahaan lain mengkhususkan diri untuk dapat memberikan layanan jasa yang lebih baik dan lebih ekonomis.
  
- 'Ini menolong terciptanya usaha kecil dan pekerjaan baru':
  - Outsourcing mendukung usaha kecil.
  - Ia menciptakan usaha baru bagi perusahaan kecil dan menengah.
  - Dengan melakukan outsourcing dan menambah pekerja baru kita telah menciptakan lapangan pekerjaan.
  - Kita menciptakan kesempatan kerja bagi buruh-buruh marginal dan pengangguran.

Itu tadi hanyalah beberapa contoh saja. Poinnya adalah bahwa manajemen telah dipersenjatai diri dengan segudang argumen untuk membenarkan peningkatan pekerjaan tidak tetap. Yang ingin disampaikan secara umum dalam argumen-argumen yang berbeda-beda ini adalah anggapan bahwa pola hubungan kerja baru ini selain diperlukan juga menguntungkan – dan karenanya tidak terbantahkan. Pesan yang ingin digarisbawahi oleh manajemen adalah: "Ini sebaiknya diterima saja karena ini baik untuk kita semua, tetapi walaupun kamu tidak mau menerimanya kamu tidak akan dapat menghentikannya."

### **Mengapa ini benar-benar terjadi dan apa dampaknya terhadap serikat pekerja?**

Bagi aktifis serikat pekerja kenyataan tentang adanya pekerjaan tidak tetap terbukti tidak sama. Sebagaimana kita akan lihat pada contoh-contoh konkret pada Bagian 2, alasan sesungguhnya di balik pekerjaan tidak tetap ini melibatkan strategi agresif manajemen yang secara langsung tidak hanya untuk memangkas biaya dan mendapatkan kontrol yang lebih besar terhadap tenaga kerja yang lebih murah dan fleksibel, akan tetapi juga merupakan usaha untuk memperlemah atau memberangus serikat pekerja.

- PEMANGKASAN BIAYA: Pekerja tidak tetap dibayar lebih murah dan menerima tunjangan yang di bawah standar atau tidak menerima sama sekali. Ini juga berarti bahwa majikan dapat menghindari membayar dana pensiun, pajak, asuransi dan kewajiban-kewajiban finansial lainnya yang berkaitan dengan pola hubungan kerja yang regular. Maka dengan mempekerjakan buruh yang tidak menerima upah dan tunjangan yang

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

- dinegosiasikan serikat pekerja bagi buruh-buruh regular merupakan sesuatu yang tampak sebagai penghematan yang mencolok.
- **EKSPLOITASI CELAH HUKUM:** Majikan seringkali mengeksploitasi celah hukum dalam hukum perburuhan, skema pemerintah tentang ketenagakerjaan atau program-program kesejahteraan demi pelestarian buruh 'murah'. Termasuk di dalamnya penyalahgunaan orang yang sedang menjalani praktek kerja lapangan dan pelatihan. Buruh semacam ini dipaksa mengerjakan pekerjaan regular tanpa perubahan status hubungan kerja dan upah.
  - **MENGIRIMKAN TANDA YANG 'BENAR':** Setelah 25 tahun ideologi dan deregulasi "pasar bebas", kita sekarang melihat bahwa pasar finansial memberi penghargaan kepada perusahaan-perusahaan yang dapat memangkas jumlah tenaga kerja inti mereka. Di bekas negara-negara blok Soviet, proyek "neo-liberal" menjadi singkat tetapi semakin intensif! Sebuah perusahaan makanan atau minuman yang mengumumkan akan memindahkan modalnya secara besar-besaran akan melihat kenaikan harga sahamnya seolah-olah penghilangan kesempatan kerja ini adalah bisnis inti mereka! Dalam perusahaan kinerja suatu bagian biasa diukur dari jumlah orang yang bekerja. Pemangkasan jumlah pekerja tetap ini menggelembungkan data kinerja di atas kertas: produktifitas per kapita meningkat hanya dengan pengurangan jumlah buruh tetap.
  - **HANYA PERMULAAN:** Perkenalan pola hubungan kerja tidak tetap pada layanan jasa pelengkap seperti kantin, keamanan, kebersihan dan transportasi sering hanya dijadikan awal permulaan dari sebuah rencana besar untuk menggantikan buruh-buruh tetap pada bisnis inti dengan buruh tidak tetap.
  - **MENGEKSPLOITASI BATASAN HUKUM KEBEBASAN BERSERIKAT:** Di banyak negara hukum perburuhannya melarang buruh tidak tetap untuk menjadi anggota serikat dan disertakan kepentingannya dalam perundingan Kesepakatan Kerja Bersama. Merongrong kekuatan serikat dan memperlemah kekuatan berundingnya nyata-nyata adalah satu alasan yang paling penting kenapa majikan memperkenalkan pola hubungan kerja yang tidak tetap: Semakin banyak buruh tidak tetap yang bekerja, semakin sedikit anggota serikat jika dibandingkan total keseluruhan tenaga kerja yang ada. Sebagai akibatnya, dengan meningkatkan pekerjaan tidak tetap kekuatan serikat dapat dikikis habis. Ini memberi jalan bagi pemangkasan biaya dan kefleksibelan yang jauh lebih besar.
  - **MEMAKSIMALKAN KEFLEKSIBELAN:** Majikan ingin memaksimalkan kemampuan perusahaannya untuk merespon fluktuasi pasar dengan pengeluaran rutin yang minimal. Sistem produksi yang fleksibel seperti JIT (Just-in-Time/sesaat) atau 'zero inventory' (inventaris nol) menggunakan tenaga kerja inti yang sedikit dan banyak sekali pekerja-pekerja tidak tetap yang dapat dipekerjakan hanya pada saat dibutuhkan dan dapat

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

diberhentikan ketika tidak dibutuhkan. Bagian inti dari kefleksibelan ini adalah tidak diperlukannya negosiasi dengan serikat pekerja dalam proses perekrutan dan pemecatan dan juga buruh dapat dipindah-tugaskan, disuruh pulang lebih awal atau dipaksa lembur tanpa harus berunding dengan serikat atau mematuhi undang-undang perburuhan atau kesepakatan kerja bersama.

- **PECAH BELAH DAN TAKLUKAN:** Sebagaimana kita lihat ciri-ciri umum hubungan kerja tidak tetap ini, diskriminasi dan ketidak-setaraan yang berdasarkan penolakan terhadap status dan hak pekerja tidak tetap adalah elemen kunci strategi manajemen. Karena pekerja tidak tetap ini ditolak keanggotaannya dalam serikat, diskriminasi dan ketidak-setaraan menjadi semakin parah. Ini sangat efektif untuk memecah belah para buruh dan memperlemah kekuatan kolektif untuk menghadapi manajemen.
- **MENGURANGI JUMLAH ANGGOTA SERIKAT, MEMPERLEMAH KEKUATAN TAWAR:** Sebagaimana kita telah amati, alasan utama meningkatnya pekerjaan tidak tetap adalah untuk meningkatkan jumlah buruh yang tidak berserikat. Sebagai akibatnya jumlah anggota serikat (persentase buruh yang berserikat dalam suatu perusahaan) menurun. Hal ini kemudian memperlemah kekuatan tawar serikat pekerja. Ketika buruh tetap yang menjadi anggota serikat menjadi minoritas di tempat kerja akibat banyaknya buruh tidak tetap yang direkrut, maka kekuatan tawar kolektif serikat menjadi habis. Sehingga anggota serikat akan menjadi semakin sulit untuk dapat mempertahankan jaminan kerja dan kondisi kerja, dan bisa berakhir dengan upah murah, tunjangan yang di bawah standar dan kehilangan jaminan kerja seperti yang dialami oleh para pekerja tidak tetap.
- **MENGGAGALKAN PEMOGOKAN DAN MEMBERANGUS SERIKAT:** Kegunaan utama dari perekrutan tenaga kerja tidak tetap ini bagi manajemen adalah untuk menggagalkan pemogokan dan memberangus serikat pekerja, atau untuk *lock-out* serikat lalu memasukkan tenaga kerja tidak tetap. Dengan begitu majikan telah menggunakan tenaga kerja tidak tetap sebagai senjata yang ampuh untuk memberangus serikat. Sebagaimana kita telah saksikan kekuatan serikat menjadi sangat lemah dengan adanya peningkatan jumlah buruh tidak tetap. Ini bukanlah suatu kebetulan atau efek samping dari pola hubungan kerja tidak tetap. Ini nyata-nyata adalah tujuan utama dari hubungan kerja tidak tetap sebagai sebuah strategi manajemen. Meningkatkan jumlah pekerja tidak tetap sebagai alat untuk memperlemah/memberangus serikat pekerja adalah sebuah strategi politik yang dijalankan dengan sadar oleh pihak manajemen. Ini lebih merupakan praktrek kekuatan dalam tempat kerja. Untuk alasan inilah persoalan pekerjaan tidak tetap menjadi masalah yang sangat genting bagi seluruh serikat pekerja.

|                                    |
|------------------------------------|
| Meningkatnya defisit 'kerja layak' |
|------------------------------------|

## ***Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi***

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) agenda “kerja layak” meliputi: “...adanya promosi berbagai kesempatan bagi lelaki dan perempuan untuk menghasilkan kerja yang produktif dan layak dengan syarat-syarat kebebasan, kesetaraan, dan bermartabat. Kerja layak adalah titik fokus dari empat tujuan strategis, yaitu hak di tempat kerja, hak atas pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas dialog sosial.”

Kalau kerja layak menurut ILO ini dibandingkan dengan ciri-ciri umum kerja tidak tetap dan dengan tujuan manajemen yang sesungguhnya dari praktek hubungan kerja tidak tetap ini, jelaslah bahwa kedua hal itu sangatlah bertentangan. Gerakan apapun yang bertujuan untuk meningkatkan pekerjaan tidak tetap dalam industri makanan dan minuman di negara manapun berarti setara dengan meningkatkan defisit pekerjaan layak dan akan membawa kita semakin jauh dari tujuan yang ditetapkan dalam agenda kerja layak ILO.

## **BAGIAN 2: Mengolah ketidak-pastian di Nestlé**

Pada bagian ini kita akan melihat contoh kongkret dari hubungan kerja tidak tetap berdasarkan pengalaman serikat-serikat pekerja di Nestlé. Contoh-contoh ini menggambarkan cara bagaimana kasualisasi pekerjaan bermula, lalu menyebar, berkembang dan merambah, dan apa yang terjadi ketika serikat pekerja gagal untuk melawan proses ini dengan efektif. Kita juga akan melihat bagaimana outsourcing sebagai strategi manajemen untuk memperlemah kemampuan serikat dalam mengorganisasi, memobilisasi dan berunding. Dalam situasi semacam ini, pengikisan kekuatan serikat yang perlahan namun pasti melalui outsourcing dianggap sebagai sebuah alternatif yang bersifat “lebih lunak” jika dibandingkan dengan bentuk-bentuk pemberangusan serikat lain yang lebih agresif. Walau demikian ini dapat memberi hasil yang sama, yaitu memperkuat kendali manajemen terhadap biaya buruh dan serikatnya.

### **Mengakuisisi dan Mengoutsourcing Habis**

Dengan terbukanya pasar dan dibebaskannya investasi asing untuk masuk ke Eropa Tengah dan Timur di tahun 1990an, Nestlé masuk, membeli, mengoutsourcing, dan mengonsolidasi. Salah satu tindakan pertama ketika perusahaan ini membeli pabrik di Hungaria pada tahun 1991 adalah mengoutsourcing pengadaan seragam dan pelayanan kantin. Para staf dari departemen yang dioutsourcing itu masih bekerja di pabrik namun berada di bawah majikan baru. Pola ini kemudian diikuti oleh pabrik-pabrik Nestlé lainnya di wilayah ini.

Sebelum mengakuisisi pabrik coklat Svitoch di Lviv (Ukraina) tahun 1998, Nestlé menegosiasikan, sebagai bagian dari persetujuan investasi, pengoutsourcing sejumlah departemen dan layanan jasa yang sebelumnya dikelola sendiri oleh manajemen perusahaan coklat itu. Segera transportasi dan perawatan dioutsourcing, sementara layanan produksi, bangunan dan administrasi diambil alih oleh Nestlé.

Sebagai bagian dari pengonsolidasian investasinya, Nestlé kemudian “mengoptimalkan” penjenjangan staf dengan mengurangi jumlah buruh permanen di bagian produksi dan menyewa buruh musiman dari agen pengerah tenaga bernama NOOSFERA, yaitu sebuah perusahaan yang memromosikan usahanya di website miliknya dengan seruan “*that workers can be substituted or dismissed on demand of the client*” (“*bahwa buruh dapat diganti-ganti atau dipecah atas permintaan klien*”) ([www.noosfera.com.ua](http://www.noosfera.com.ua)). Awalnya hanya ada 50 buruh tidak tetap yang disewa dari NOOSFERA dari total 1.200 buruh yang bekerja di pabrik. Kini pada tahun 2005 ada sekitar 800 buruh kontrak dari NOOSFERA yang setiap hari masuk bekerja di pabrik.

Nestlé mengklaim bahwa mereka hanya “menyewa layanan jasa, bukan orang”. Pada kenyataannya para buruh kontrak NOOSFERA setiap hari bekerja berdampingan dengan buruh-buruh Nestlé, tetapi dengan gaji yang lebih rendah, tunjangan yang lebih sedikit dan tanpa kepastian pekerjaan. Satu-satunya jaminan yang mereka miliki adalah bahwa mereka tahu mereka hari ini dapat

bekerja dan mungkin besok tidak lagi. *Ketidakpastian ini telah dilembagakan sebagai alat kontrol manajemen.*

Ketika Nestlé membeli fasilitas Timeshevsk (Rusia) pada tahun 1998, mereka menawari para buruh untuk menerima kontrak waktu tertentu sebagai ganti kompensasi uang pesangon. Banyak buruh yang setuju, dan sampai dengan musim panas 2005 hampir 70% tenaga kerja yang dipakai berstatus kontrak waktu tertentu, walaupun mereka telah bekerja bertahun-tahun lamanya. Sampai dengan tahun 2004 rentang waktu kontrak para buruh ini lamanya 1 tahun. Namun rentang waktu kontrak selanjutnya menyusut secara beragam: ada yang dalam hitungan bulan dan ada yang dalam hitungan minggu, tergantung pada permintaan produksi. Nestlé tetap berusaha mematuhi aturan perundang-undangan yang berlaku dengan menjaga rentang waktu kosong di antara dua kontrak yang berturut-turut. Pada rentang waktu ini Nestlé menyuruh para buruh untuk mendaftarkan diri ke agen pencari kerja pemerintah. Pada saat terjadi konflik antara serikat dan manajemen, para buruh temporer ini diancam tidak akan diperpanjang kontraknya jika mereka mendukung serikat. *Dalam kasus semacam ini, pengakuisisian pabrik baru diikuti dengan kasualisasi tenaga kerja besar-besaran bertujuan untuk memperlemah potensi-potensi perlawanan terhadap rejim manajemen baru. Jaminan pekerjaan secara progresif ditiadakan untuk mengukuhkan ketergantungan dan untuk memperlemah dukungan dan kekuatan tawar serikat pekerja.*

### **Kasualisasi dan outsourcing yang merayap**

Perekrutan pekerja dengan status tidak tetap seringkali merupakan sebuah proses yang bertahap. Proses ini akan terasa mengagetkan ketika kita melihat sekeliling di tempat kerja kita dan menemukan bahwa orang-orang yang bekerja di sekitar kita bukan lagi buruh tetap dan bukan anggota serikat. Mereka memakai seragam yang berbeda, atau seragam dari agen pengerahnya, dan mereka memiliki jadwal dan jam kerja yang tidak tetap. Banyak pengurus dan aktifis serikat pekerja mulai menyadari hal ini ketika mereka mulai mengecek siapa orang-orang baru yang bekerja di tempatnya. Lalu mereka terkejut dengan kenyataan ini.

Peningkatan jumlah tenaga kerja tidak tetap sangat jarang dilakukan secara tiba-tiba. Perusahaan tidak pernah membuatnya seperti perubahan yang dramatis. Biasanya perubahan ini dibuat seperti proses yang bertahap, dan perlahan dan akan terasa cepat hanya pada tahap tertentu ketika jumlah buruh tidak tetap yang diinginkan telah tercapai. Salah satu cara termudah untuk memperkenalkan kasualisasi dan outsourcing adalah melalui penggunaan buruh musiman yang pada awalnya tampak seperti pekerja tetap, bulanan.

### **4 musim – semua dalam sehari!**

Di Malaysia, sebuah pabrik Nestlé yang memproduksi Milo, Kit Kat, Smarties dan produk-produk permen mulai mempekerjakan buruh temporer dan kontrak musiman. Sebagai contoh, pada tahun 2001, buruh-buruh temporer dan kontrak waktu tertentu dipekerjakan pada bulan Juli, Agustus dan September yang panas. Pada tahun berikutnya mereka dipekerjakan setiap bulan dari bulan

Agustus sampai bulan Desember. Lalu di tahun 2003, buruh-buruh kontrak sementara dan kontrak waktu tertentu ini dipekerjakan SETIAP bulan sepanjang tahun! Dan pada tahun 2004 dan 2005 buruh-buruh musiman ini dipekerjakan setiap saat sepanjang tahun, tanpa tergantung lagi pada musim. Sebagai hasilnya, banyak sekali buruh kontrak sementara dan kontrak waktu tertentu ini bekerja bersama-sama di pabrik seolah-olah 4 musim terjadi dalam hari yang sama di pabrik Nestlé!

Hal seperti ini juga terjadi di pabrik permen Nestlé di Sofia, Bulgaria, yang mayoritas buruhnya adalah buruh kontrak temporer (tahunan atau lebih pendek). Pada musim panas 2005 (musim panas adalah musim sepi buat produk cokelat), lebih dari 34% anggota salah satu serikat pekerja yang ada di pabrik adalah buruh kontrak temporer yang melakukan pekerjaan yang sama dengan buruh-buruh permanen yang bekerja sepanjang tahun. Di Hungaria, buruh “musiman” dapat ditemukan sepanjang tahun di bagian pengepakan kopi.

Ini menunjukkan bahwa ketika buruh tidak tetap dipekerjakan karena “musim” tingginya permintaan sering kali dijadikan sebagai permulaan dipekerjakannya buruh tidak tetap secara *terus-menerus* untuk mengambil alih pekerjaan buruh tetap. Yang tadinya dianggap sebagai “musiman” akhirnya menjadi pola hubungan kerja yang regular dilakukan perusahaan. Seperti yang terjadi pada kasus Timashevsk, kontrak kerja temporer dipakai untuk menggantikan kontrak permanen tanpa alasan jelas yang berhubungan dengan kebutuhan produksi. Ini adalah contoh penyalahgunaan kontrak waktu tertentu, yang membuat manajemen dapat menyetabilkan dan mefleksibelkan tenaga kerja, dan buruh-buruh ini dapat memiliki suatu bentuk keberlanjutan pekerjaan namun tanpa disertai gaji, tunjangan dan jaminan kerja sebagaimana yang diterima oleh buruh dengan status permanen.

### **Menunggu Pekerjaan**

Di pabrik Nestlé di Cagayan de Oro, Filipina, 20 orang buruh kontrak masuk setiap hari di pabrik dengan status “standby” – untuk berjaga-jaga kalau-kalau ada buruh tetap yang tidak masuk atau pabrik membutuhkan tenaga bantuan. Buruh-buruh kontrak ini berada dalam kondisi tanpa pekerjaan, tanpa kepastian upah, sehingga mereka hanya diupah ketika mereka ada pekerjaan dan ketika mereka hanya dalam status “standby” yang artinya tidak ada pekerjaan mereka pulang ke rumah tanpa dibayar atau pun diberi ongkos. Perusahaan merasa tidak perlu bertanggung jawab ketika mereka telah memindahkan semua resiko dan ongkos itu kepada para buruh kontrak ini. Inilah sifat paling dasar pekerjaan tidak tetap.

### **“Transisi” permanen**

Pada pabrik sereal di Portugal Nestlé secara regular mempekerjakan buruh dengan beragam kontrak tidak tetap dan memberi upah setengah dari upah buruh tetap: ada buruh yang dikontrak langsung dengan kontrak waktu tertentu yang ditempatkan di bagian produksi, ada buruh yang disewa dari agen pengerah tenaga untuk bagian pengepakan, ada layanan jasa penyedia makanan yang diambil dari kontraktor yang merupakan orang yang bekerja

sendiri. Di tahun 2005, penggunaan buruh temporer dibuktikan dengan adanya rencana Nestlé Portugal untuk mengoutsourcing layanan jasa makanan dan adanya “keperluan untuk menjamin jalannya produksi sambil melanjutkan proses identifikasi co-packer yang cocok.” Proses ini meliputi “analisis detil dan pengujian yang cermat terhadap proposal-proposal yang dipresentasikan perusahaan-perusahaan outsourcing, demi terjaminnya keamanan produk pangan.” Jadwal untuk analisis diperpanjang dari 6 bulan menjadi satu tahun sampai dengan 2005, dan sebagai konsekuensinya durasi kontrak waktu tertentu para buruh kontrak co-packer ini pun diperpanjang. Pada waktu bersamaan buruh-buruh baru dipekerjakan dengan kontrak waktu tertentu untuk ditempatkan di sektor-sektor lain “untuk menjamin kefleksibelan yang dibutuhkan dalam mengimplementasikan rencana reorganisasi...” atau “...untuk mentraining operator di berbagai tingkatan proses produksi dalam rangka memastikan keserbagunaan operasional mereka.” Jadi bersamaan dengan dijalankannya rencana reorganisasi atau mengoutsourcing bagian produksi dan dipersiapkannya para buruh untuk menjadi tenaga multi-tasking, para buruh kontrak sudah dipekerjakan sebagai bagian persiapan jalan untuk menghapus pekerjaan-pekerjaan tetap.

Sebagaimana kita lihat di Bagian I, majikan sangat cerdik ketika harus mengeksploitasi hukum ketenagakerjaan berikut kelemahan-kelemahannya demi kepentingannya sendiri. Di Jerman, Nestlé telah melakukan transisi yang mulus dari semula menggunakan staf pembayar upah yang berserikat sampai digantikan dengan staf payroll yang tidak berserikat dengan kondisi upah dan kondisi kerja yang lebih buruk dengan cara mendirikan perusahaan baru untuk menghindari aturan pasar kerja yang mengatur cakupan Kesepakatan Kerja Bersama. Di tahun 2005, departemen payroll yang masih mempekerjakan staf tetap di tiap-tiap pabrik dihapuskan dan fungsinya diubah menjadi bersifat terpusat. Staf payroll tetap di seluruh Nestlé di Jerman kehilangan pekerjaan mereka ketika Nestlé mendirikan perusahaan baru yang mempekerjakan tenaga yang lebih murah dari buruh tetap Nestlé dan dapat dipekerjakan dengan jam kerja yang lebih lama.

Nestlé juga tahu bagaimana cara mengambil keuntungan dari lemahnya serikat pekerja sebagaimana diperagakannya di Peru. Dalam konteks melemahnya gerakan serikat pekerja di sana, Nestlé menggunakan outsourcing untuk tujuan menekan pengeluaran dan memberangus serikat. Pada bulan Mei 2005, ketika Nestlé mengumumkan rencana outsourcing pusat distribusinya, serikat pekerja berusaha bernegosiasi untuk menyelamatkan pekerjaan di tempat itu. Hasil negosiasinya adalah bahwa Nestlé sepakat untuk tidak mengoutsourcing pusat distribusinya itu, tetapi sebagai gantinya akan diadakan pengurangan jumlah buruh tetap di bagian itu (termasuk di dalamnya anggota dan pengurus serikat) dan adanya pengurangan upah buruh-buruh tetap yang tersisa.

### **Menghilangnya Majikan**

Di Pabrik Nestlé Kejayan di Indonesia, terdapat 521 buruh tetap, termasuk di dalamnya 200 orang “supervisor” yang tidak dimasukkan dalam keanggotaan serikat pekerja. Maka hanya 354 buruh tetap yang menjadi anggota serikat.

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

Setiap hari terdapat lebih dari 500 orang buruh tidak tetap yang bekerja berdampingan dengan para anggota serikat ini di pabrik, yang kebanyakan disewa dari perusahaan pengerah tenaga. ARECO, sebuah perusahaan agen pengerah tenaga, menyediakan buruh jasa pengiriman, sementara ARINA adalah perusahaan yang menyediakan buruh-buruh yang bekerja di bagian produksi. Kira-kira komposisi mereka seperti ini:

ARECO – buruh jasa pengiriman

ARINA – buruh bagian produksi

SECURIOR – penjaga keamanan

PAN BAKTI – buruh kantin

VELLA dan DINOYO – sopir truk dan forklift

Perawatan mesin, gedung dan listrik juga telah dioutsourcing.

Agen-agen ini tidak hanya menyuplai tenaga kerja ke pabrik Nestlé, akan tetapi mereka jugalah yang mengupah dan mengontrak buruh-buruh tidak tetap ini, sehingga Nestlé bukanlah majikan formal mereka. Ini artinya bahwa kini 50% dari orang yang bekerja di Nestlé tidak dipekerjakan oleh Nestlé! Tetapi manajemen Nestlé adalah satu-satunya pihak yang dapat menentukan pekerjaan bagi buruh-buruh tidak tetap ini dan manajemen Nestlé juga dapat memecat mereka – persis sama seperti kalau mereka itu adalah majikannya. Dalam kenyataannya, yang membedakan mereka ini sangat sederhana: buruh-buruh yang disewa dari agen ini ditolak hak perwakilannya dalam serikat pekerja dan mereka tidak ikut diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama. Mereka dibayar lebih rendah (setelah pihak agen memotong upah mereka untuk keuntungan dan fee mereka). Mereka juga menerima tunjangan yang lebih sedikit, dan tidak memiliki jaminan pekerjaan dari minggu ke minggunya. Namun demikian, mereka setiap hari bekerja bahu membahu dengan buruh-buruh tetap Nestlé, memproduksi barang-barang yang membuat perusahaan ini menjadi perusahaan makanan terbesar di dunia!

Hal yang sama juga terjadi di Hungaria. Dengan tujuan untuk dapat “lebih fleksibel melayani kebutuhan pasar”, Nestlé mempekerjakan sekitar 360 orang buruh kontrak sebagai tenaga tambahan bagi sekitar 700 orang buruh yang dipekerjakan langsung oleh Nestlé di bagian produksi. Buruh-buruh tambahan ini tidak dilindungi baik oleh Kesepakatan Kerja Bersama maupun kebijakan internal Nestlé (seperti kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Nestlé). Mereka dikontrak untuk periode antara satu sampai dengan tiga bulan (dan dapat diperbaharui) oleh agen pengerah yang menggaji mereka (lebih rendah dari buruh-buruh Nestlé yang melakukan pekerjaan yang sama) yang bahkan memiliki ruang kantor sendiri di dalam pabrik, lengkap dengan staf-stafnya yang menangani administrasi dan masalah-masalah para pekerjanya.

### **Daftar Komposisi yang tertera pada bungkus produk Nestlé:**

Buruh kontrak waktu tertentu, temporer dan harian dengan upah murah tanpa uang tunjangan dan jaminan hari tua; buruh murah tanpa jaminan pekerjaan yang disuplai oleh agen pengerah tenaga; tanggung jawab perusahaan yang

ditutup-tutupi dengan lapisan-lapisan outsourcing dan subkontrak; jaminan pekerjaan yang dihancurkan-leburkan; serikat pekerja yang diberangus dan digiling halus; kemungkinan mengandung jejak-jejak buruh kasual tanpa kontrak.

### **Membandingkan kondisi kerja buruh tetap dan buruh tidak tetap**

Kita akan mengambil contoh pabrik Nestlé di Cagayan de Oro, Filipina. Jika kita bandingkan gaji dan tunjangan anggota serikat, sebagaimana yang tercantum dalam KKB, dengan buruh yang dikontrak tenaganya saja (suatu bentuk outsourcing) maka kita dapat melihat jelas alasan kenapa pekerjaan tidak tetap ini sarat dengan ketidak-adilan.

Dalam hal lembur, buruh tetap dibayar 150% dari upahnya sementara buruh yang disewa dari perusahaan COFIPAC hanya mendapat upah regularnya ditambah 30% untuk setiap jam lemburnya dan buruh yang disewa dari Sansmate sama sekali tidak menerima upah lembur. Kemudian jika buruh tetap bekerja lembur lebih dari 4 jam mereka mendapatkan tunjangan makan sementara buruh-buruh yang disewa Nestlé dari COFIPAC dan Sansmate Manpower Service tidak dapat apa-apa. Para buruh tetap mendapatkan 18 hari cuti yang dibayar, sementara buruh COFIPAC hanya mendapatkan 5 hari (sesuai aturan minimum hukum perburuhan) dan buruh-buruh Sansmate sama sekali tidak mendapatkan hak cuti ini.

Buruh-buruh tetap juga diberi hak cuti kemalangan, cuti darurat, dan cuti melahirkan, sementara buruh-buruh COFIPAC dan Sansmate tidak memiliki hak cuti semacam ini sama sekali. Perbedaan yang sama juga ada dalam hal tunjangan medis dan asuransi mereka.

Ketidaksetaraan ini akan lebih tampak jelas lagi apabila kita membandingkan upah para buruh yang sama pekerjaannya. Kita memiliki data upah tahun 2000 – ini disebabkan Nestlé, COFIPAC, dan Sansmate diminta pengadilan untuk menyerahkan data-data pembayaran upah mereka oleh pengadilan ketika serikat pekerja mengajukan gugatan di pengadilan. Data-data upah terakhir masih ditahan oleh manajemen Nestlé dan para kontraktornya. Seorang buruh Nestlé yang dilindungi oleh KKB, dengan grade 4 yang bekerja di bagian pengepakan memperoleh upah rata-rata 800 peso per hari (paling kecil 500 peso). Sementara itu, buruh pabrik Nestlé yang diupah melalui COFIPAC rata-rata menerima 180 peso per hari, dan yang melalui Sansmate hanya menerima rata-rata 166 peso per hari. Jika dibandingkan dengan buruh tetap dengan upah terendah sekalipun yang dibayar 500 peso per hari, ia masih mendapat upah 2,7 kali lebih besar dari gaji buruh yang diupah oleh COFIPAC dan lebih dari 3 kali lipat upah yang dibayar oleh Sansmate, walaupun mereka menjalankan pekerjaan yang sama persis – mengisi dan mengepak kopi instan kemasan kecil.

Sambil mengolah kopi instan, Nestlé juga mengolah ketidakamanan dan ketidakpastian pekerjaan secara permanen yang instan. Para buruh yang direkrut COFIPAC dan Sansmate harus terus menerus khawatir akan jam kerja yang ditargetkan setiap minggunya, dan mereka juga tahu berapa lama pun mereka bekerja untuk COFIPAC dan Sansmate mereka tidak akan pernah mendapat kepastian akan dipekerjakan kembali setiap bulannya.

### **Serangan terhadap keanggotaan serikat pekerja**

Di Indonesia terdapat begitu banyak praktek-prektek hubungan kerja tidak tetap yang dijalankan Nestlé sehingga jumlah buruh tidak tetap yang bekerja di Nestlé menjadi lebih besar dari jumlah keseluruhan buruh tetap Nestlé.

Tabel di bawah ini menggambarkan keadaan pada bulan Juni 2005. di sini kita dapat melihat jumlah buruh tetap, jumlah anggota serikat, dan jumlah rata-rata buruh tidak tetap di 3 pabrik dan satu gudang Nestlé di Indonesia.

| <b>Pabrik/<br/>Tempat<br/>Kerja</b> | <b>Buruh<br/>Tetap</b> | <b>Anggota<br/>Serikat</b> | <b>Buruh<br/>Harian</b> | <b>Buruh<br/>Kontrak</b> | <b>Buruh<br/>Outsourcing<br/>(yang<br/>direkrut<br/>agen)</b> | <b>TOTAL</b> |
|-------------------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------------------|---|--------------|
| <b>Kejayan</b>                      | 521                    | 354                        | 0                       | 0                        | 500   | 1021         |
| <b>Gempol<br/>(gudang)</b>          | 117                    | 84                         | 0                       | 0                        | 312   | 429          |
| <b>Cikupa</b>                       | 198                    | 153                        | 100                     | 0                        | 52  | 350          |
| <b>Panjang</b>                      | 170                    | 117                        | 70                      | 90                       | 170   | 500          |
| <b>TOTAL</b>                        | 1006                   | <b>708</b>                 | 170                     | 90                       | 1034  | <b>2300</b>  |

Jumlah buruh tetap Nestlé hanya 44% dari keseluruhan jumlah buruh yang dipekerjakan secara langsung atau tidak langsung di bagian produksi dan gudang Nestlé di Indonesia. Namun karena besarnya jumlah pekerja tetap yang dianggap tidak memenuhi syarat sebagai anggota serikat akibat telah diberi gelar “supervisor” (walau demikian mereka ini lebih sering mengerjakan pekerjaan yang sama dengan para anggota serikat pekerja), jumlah anggota serikat pekerja hanya tinggal 30% dari jumlah keseluruhan tenaga kerja Nestlé! Ini belum termasuk semua buruh bagian pemasaran!

Dalam kasus ini, outsourcing dan penggunaan pekerja kasual, kontrak waktu tertentu dan yang disewa dari agen penerah tenaga telah menyebabkan penurunan jumlah anggota serikat pekerja secara dramatis. Penurunan keanggotaan ini dapat dianggap sebagai penurunan kekuatan tawar serikat. Untuk alasan mendesak inilah serikat perlu mengambil tindakan sebelum komposisi pekerja tetap di Nestlé menjadi semakin habis seperti yang diinginkan perusahaan.

Dalam beberapa kasus serangan terhadap serikat pekerja juga datang dalam bentuk penutupan dan relokasi pabrik ke negara lain yang pekerjaan tetap para anggota serikatnya dapat dikerjakan oleh buruh tidak tetap. Sebagai contoh, pada awal tahun 2005 Nestlé Nordic mengumumkan penutupan pabrik es krim di Swedia dan akan mengalihkan produksinya ke Denmark. Di Swedia, 60% tenaga penjualan dipekerjakan oleh Nestlé, sementara 40% “diwaralabakan” [franchised]. Sebagai perbandingan, di Denmark, semua bagian penjualan 100% “diwaralabakan” (dioutsourcing). Dalam perundingan mengenai rencana

pemindahan pabrik ini manajemen Nestlé mengakui sendiri bahwa mereka sedang mengkaji ulang struktur pembiayaan tenaga penjualan ini untuk penghematan di masa depan – kelihatannya cara yang ditempuh adalah meningkatkan jumlah “waralaba” di Swedia, yang serikat buruhnya baru saja merundingkan ulang pasal-pasal kesepakatan kerja bersama mereka yang berkenaan dengan sopir-sopir truk es krim yang sebelumnya dipekerjakan secara langsung. Jika ada pertanyaan apakah waralaba ini merubah status buruh-buruh Nestlé menjadi buruh kontraktor yang terpisah – jawabannya adalah ya!

### **Pensiun Dini untuk jalan masuk berbagai macam pekerjaan tidak tetap baru**

Sumber penting lain kasualisasi dan outsourcing yang terus merayap ini adalah digantikannya buruh-buruh tetap yang pensiun dengan buruh-buruh tidak tetap. Ketika buruh tetap pensiun, meninggalkan pekerjaan dan keanggotaan serikatnya, sering kali posisi mereka diisi oleh buruh dengan upah dan tunjangan yang lebih rendah, yang tidak dilindungi oleh Kesepakatan Kerja Bersama, dan tentunya ia pun tidak berhak menjadi anggota serikat pekerja. Kadang-kadang manajemen melakukan pembenaran dengan menyatakan bahwa posisi yang kosong akibat pensiun itu kini telah “dirubah” atau telah “dire-organisasi. Atau manajemen langsung saja menghilangkan posisi itu dan membuat posisi baru – dengan pekerjaan yang sama, atau lebih banyak, tetapi dengan upah yang lebih rendah dan tunjangan yang terbatas.

Dengan menggantikan buruh-buruh yang pensiun seperti ini, manajemen dapat dengan perlahan memperkenalkan sebuah pola hubungan kerja baru yang tidak tetap. Namun di banyak kasus manajemen berkeinginan mempercepat proses masuknya pekerja tidak tetap ini untuk memangkas biaya, menghilangkan tunjangan dan memperlemah serikat pekerja. Di sinilah tawaran pensiun dini secara suka rela memainkan peranan pentingnya. Ketika buruh-buruh tetap itu mengambil tawaran ini, buruh-buruh tidak tetap akan berbondong-bondong masuk.

Ini adalah strategi manajemen yang umum dilakukan di industri makanan dan minuman dalam rangka mempercepat proses penghancuran pekerjaan-pekerjaan yang regular. Kadang-kadang jumlah insentif dalam paket pensiun dini ini sangat menggiurkan, dan serikat pekerja malah terjebak untuk mencari anggotanya yang ingin mengambil paket ini – termasuk para pengurusnya sendiri. Bagi perusahaan ongkos paket pensiun dini yang “dermawan” ini akan terlunasi oleh keuntungan yang jauh lebih besar di masa datang yang dapat dipetikinya dari berkurangnya pengeluaran untuk upah dan tunjangan dan melemahnya serikat pekerja. Ini berarti bahwa uang yang dikeluarkan untuk membuat paket pensiun dini ini menarik bagi para pekerja sebenarnya adalah investasi untuk menciptakan masa depan yang berbiaya-murah, fleksibel, ‘bebas dari serikat pekerja’, dan ‘bebas dari jaminan pekerjaan’.

Dalam beberapa kasus, perusahaan bertindak lebih agresif dengan memaksa para pekerja untuk mengambil pensiun dini. Manajemen memberitahu para buruh bahwa mereka akan menyesal jika tidak mengambil tawaran pensiun dini

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

pada putaran ini, karena pada setiap putaran berikutnya paket yang ditawarkan akan berkurang jumlahnya, dan yang mengambil tawaran ini pada putaran terakhir akan mendapatkan jumlah yang paling sedikit. Ini adalah cara manajemen untuk mengeluarkan semua buruhnya pada putaran pertama – dan mendapatkan buruh-buruh pengganti baru yang dipekerjakan secara tidak tetap.

Manajer dan supervisor melakukan tekanan-tekanan terhadap buruh-buruh yang dijadikan target program ini, dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan yang akan memaksa para buruh itu menerima pensiun dengan 'sukarela'. Tekanan semacam ini seringkali dimotifasi secara politik. Pemimpin serikat, para perwakilan anggota dan aktifis serikat diberi tekanan yang lebih besar untuk mau pensiun dini secara 'sukarela', dengan dikenakan hukuman, tindakan-tindakan disiplin atas kesalahan-kesalahan yang sepele, diciptakannya suasana yang negatif, dan pada dasarnya mengusahakan mereka agar ingin cepat keluar. Manajemen mendapat kemenangan ganda ketika para pengurus serikat akhirnya mengambil paket 'pensiun dini sukarela' ini – serikat menjadi lemah dan jalan menuju restrukturisasi dan pemangkasan biaya menjadi terbuka. Buruh-buruh baru yang direkrut untuk menggantikan posisi yang ditinggalkan ini tidak ada yang mendapat gaji dan tunjangan yang sama dengan pendahulunya, dan secara sistematis diabaikan haknya untuk mendapat perlindungan, keuntungan dan keterwakilan seorang anggota serikat pekerja sebagaimana yang diatur oleh Kesepakatan Kerja Bersama yang dirundingkan serikat.

Hasil umum yang dicapai dari keluarnya buruh-buruh tetap karena mengambil paket pensiun dini yang menggiurkan ini, baik secara sukarela ataupun karena terpaksa, dan sering kali digantikannya mereka dengan pekerja tidak tetap – dengan meningkatkan kasualisasi, outsourcing dan mengontrakkan pekerjaan ke luar – adalah terjadinya perubahan mendasar dalam sistem ketenagakerjaan yang dengan cepat mengakibatkan pekerja tetap menjadi minoritas.

Di Nestlé Filipina program pensiun dini, mutasi sepihak para anggota serikat ke posisi "tanpa tugas", dan mengangkat anggota serikat menjadi "supervisor" (tanpa perubahan berarti dalam pekerjaan) secara dramatis telah berhasil mengurangi jumlah buruh tetap di bagian penjualan dan tata usaha. Buruh yang pensiun dini dan juga pensiun regular (dan anggota serikat yang dipindahkan secara sepihak dari posisi-posisi di "bargain unit") digantikan dengan buruh-buruh kasual, kontrak waktu tertentu dan kontraktor pihak ketiga. Akibatnya Serikat Buruh Magnolia (MELO) mengalami penyusutan anggota dari 270 orang di tahun 1996 menjadi tinggal 90 orang di tahun 2005. Agen-agen penyedia tenaga kerja digunakan untuk mengisi hampir seluruh posisi, baik di bagian produksi maupun penjualan. Buruh-buruh yang dikontrak oleh agen-agen pengerah tenaga ini dipekerjakan di seluruh posisi yang dahulu diisi oleh buruh-buruh tetap, dan tenaga kerja inti dalam perusahaan ini kini berstatus kontrak. Buruh-buruh kontrak ini tidak dipekerjakan kembali setelah bekerja lima (5) bulan karena jika tidak status mereka harus menjadi tetap sesuai aturan undang-undang perburuhan yang berlaku dan mereka tidak pernah dipanggil kembali untuk bekerja walaupun mereka telah bekerja sangat baik luar biasa karena kalau jumlah perhitungan waktu bekerja mereka mencapai enam 6 bulan kerja

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

maka mereka harus menjadi buruh tetap sesuai undang-undang. Para buruh ini digantikan dengan buruh-buruh baru yang belum pernah bekerja di Nestlé sebelumnya. Hal yang sama akibat kontraktualisasi besar-besaran ini juga terjadi pada bagian penjualan Nestlé di Selatan yang buruh-buruhnya tergabung dalam Union of Nestlé Employees – Cebu, Cagayan de Oro Sales Offices (UNPESO) yang anggotanya pada bulan Juni 2005 tinggal 36 orang saja.

Di Filipina, jumlah anggota gabungan dari Council of Filipino Nestlé Unions (CFNU) menurun dari 1800 orang di tahun 2001 menjadi tinggal 995 orang di tahun 2005. Alasan utama penurunan keanggotaan ini adalah program pensiun dini, dan posisi buruh pensiunan ini digantikan dengan buruh tidak tetap yang tidak dapat menjadi anggota serikat pekerja. Alasan lainnya adalah perubahan pangkat dan promosi anggota serikat menjadi posisi supervisor yang tidak lagi dilindungi oleh Kesepakatan Kerja Bersama.

Sebagaimana telah kita lihat di Bagian 1, salah satu alasan utama dari meningkatnya praktek hubungan kerja tidak tetap adalah adanya gerakan yang disengaja oleh majikan untuk mengeksploitasi aturan hukum yang melarang buruh tidak tetap untuk menjadi anggota serikat dan disertakan dalam perundingan bersama. Hukum perburuhan di banyak negara mengabaikan hak buruh tidak tetap untuk berserikat dan hak melakukan perundingan kolektif.

Penggunaan secara sengaja hukum semacam ini oleh pihak majikan tampak ketika serikat buruh berusaha mengorganisasi buruh-buruh tidak tetap serta membela hak dan kepentingan mereka, pihak majikan selalu merespon dengan pernyataan bahwa serikat tidak berhak mewakili mereka! Ini adalah argumentasi hukum yang dapat digunakan majikan karena memang hukum yang berlaku membatasi hak buruh tidak tetap. Kita akan melihat di Bagian 3, serikat buruh bukannya menerima argumentasi ini, akan tetapi mereka tetap melakukan perlawanan baik terhadap tindakan majikan yang berlindung di balik undang-undang ini dan juga berjuang untuk mereformasi hukum demi dihapuskannya segala macam pembatasan hak buruh tidak tetap dan motivasi umum untuk menciptakan pekerjaan tidak tetap.

### **BAGIAN 3: BALIK MELAWAN**

Pada bagian ini kita akan melihat contoh-contoh strategi pengorganisasian yang sukses dalam memerangi kerja tidak tetap. Ini diambil langsung dari pengalaman serikat pekerja di sektor makanan dan minuman di beberapa negara di dunia untuk memberi masukan kepada kita tentang strategi dan taktik yang digunakan dalam melawan outsourcing dan kasualisasi, serta prinsip-prinsip yang membuat perjuangan ini dapat dilakukan dan dimenangkan.

#### **Menghilangkan jurang pemisah yang disebabkan kasualisasi**

Dalam memerangi kasualisasi, outsourcing dan bentuk-bentuk lain hubungan kerja tidak tetap, serikat-serikat pekerja merasa perlu memulainya dengan melakukan langkah kecil yang kongkret. Termasuk di dalamnya usaha-usaha untuk menghilangkan kesenjangan antara buruh-buruh tidak tetap dengan anggota serikat, khususnya kesenjangan dalam hal upah dan tunjangan.

Serikat pekerja di pabrik Coca-Cola di Bangalore India Selatan, contohnya, berhasil memenangkan tunjangan medis, asuransi kesehatan, upah lembur dan bonus tahunan bagi buruh-buruh kasual, walaupun mereka bukan anggota serikat. Buruh kasual kini juga diikutsertakan dalam pemeriksaan kesehatan rutin yang dilakukan di dalam pabrik dan serikat sekarang sedang bekerja untuk didapatkannya tunjangan-tunjangan lain bagi buruh kasual. Langkah awal ini adalah bagian dari kampanye nasional yang lebih luas yang dikordinasi oleh All India Council of Cola Workers, yang dimuat dalam sepuluh (10) pasal *Piagam Tuntutan Umum Nasional*: “Regularisasi buruh kontrak dan kasual.”

Memenangkan tunjangan-tunjangan ini bukan hanya penting secara ekonomi dan rasa keadilan, akan tetapi juga untuk meningkatkan kepedulian serikat terhadap buruh-buruh kasual dan untuk memobilisasi anggota serikat dalam masalah-masalah seputar kasualisasi. Perusahaan juga dipaksa untuk mengakui hak buruh kasual untuk diwakili serikat pekerja dan mengakui bahwa serikat memiliki kapasitas untuk mewakili mereka. Menjadikan mereka anggota serikat, memasukkan mereka dalam cakupan perundingan bersama, untuk mendapatkan tunjangan penuh, adalah tujuan jangka panjangnya.

#### **Dari Kasual menjadi Permanen**

##### **Mengorganisasi untuk memenangkan status permanen bagi buruh kasual**

Afiliasi IUF di Hong Kong Swire Beverages Employees General Union, yang mewakili 350 buruh di Swire Coca-Cola Hong Kong (SCCHK), akhir-akhir ini memenangkan status permanen bagi 130 orang buruh kasual.

Setelah 5 tahun memerangi kasualisasi dan menuntut regularisasi buruh-buruh kasual, kampanye serikat pekerja ini menguat pada tahun 2004. Lebih dari enam bulan serikat pekerja mengorganisasi serangkaian pertemuan dan sebuah petisi, yang ditandatangani oleh lebih dari 90% dari 400 buruh non-permanen yang dipekerjakan di pabrik SCCHK. Hampir setengah dari 600 buruh yang dipekerjakan di bagian produksi adalah non-permanen. Bagian kunci dari strategi serikat adalah mengorganisasi buruh-buruh non-permanen ini, mewakili mereka

sebagai anggota serikat yang membayar iuran dalam setiap negosiasi dengan manajemen. Kira-kira setengah dari 600 orang yang bekerja di bagian produksi sendiri adalah buruh non-permanen.

Sebelum dilakukannya negosiasi upah tahunan untuk tahun 2005, serikat pekerja mengorganisasi rapat anggota di luar pabrik untuk menjalankan komitmen organisasi dalam menghapuskan kasualisasi, lalu mengajukan keberatan resmi kepada HRD SCCHK, bersama-sama dengan petisi. Manajemen menanggapi dengan berkomitmen untuk meregularisasi seluruh buruh kasual di pabrik, yang diawali dengan 130 buruh kasual segera mendapatkan status permanen. Salah seorang pemimpin organisator buruh kasual, yang bekerja sebagai buruh kasual selama 4 tahun, sekarang telah menjadi salah satu anggota komite eksekutif serikat dan akan memimpin perjuangan untuk regularisasi penuh di SCCHK.

### **Merundingkan status permanen bagi buruh Kasual**

Banyak serikat pekerja melihat bahwa langkah pertama dalam merundingkan status permanen bagi para staf non-permanen adalah dengan menggalang dukungan agar mereka diberi prioritas untuk mengisi posisi regular baru yang kosong.

Tanggal 1 November 2004, afiliasi IUF di Sri Lanka, Ceylon Mercantile Union (CMU) menandatangani Kesepakatan Kerja Bersama dengan Coca-Cola Beverages Sri Lanka yang efektif berlaku (retroaktif) dari tanggal 1 Juli 2004 sampai dengan 30 Juni 2006. CMU mewakili buruh-buruh bagian tata usaha dan produksi, dengan jumlah keseluruhan anggota sebanyak 240 orang, termasuk di dalamnya 22 orang buruh kasual. Jumlah ini mewakili 88% buruh di pabrik Biyagama.

Dalam kesepakatan, separuh dari buruh-buruh kasual itu akan mendapatkan status permanen pada bulan Januari 2006, dan sisanya akan dipermanenkan pada bulan Januari 2007.

Pasal dalam kesepakatan mereka menyatakan:

*The Employer will continue to employ Twenty Two (22) persons on a casual basis, to meet the cadre requirement in the factory and the persons so engaged will also be given 10% and 5% increases to the existing wage ..., on the same basis as is granted to the permanent employees covered under the agreement. [...] It is hereby agreed by the Employer to absorb 11 of the casual cadre set out herein to the permanent cadre in January 2006. The balance 11 casual employees will be absorbed to the permanent cadre in January 2007 subject to the realization of the Company's expansion plan.*

*[Perusahaan akan tetap mempekerjakan Dua Puluh Dua (22) orang secara kasual, untuk memenuhi kebutuhan kader di pabrik dan orang-orang yang disewa ini juga akan diberi 10% dan 5% kenaikan dari upah sebelumnya ..., dengan dasar yang sama sebagaimana yang diberikan kepada buruh tetap sesuai kesepakatan bersama. ... Dengan ini manajemen setuju untuk menyerap 11 orang dari kader kasual yang*

*Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

*disebut di atas untuk menjadi kader permanen pada bulan Januari 2006. Sisanya, 11 orang buruh kasual lagi akan diserap sebagai kader permanen pada bulan Januari 2007 seiring dengan realisasi rencana perluasan Perusahaan.]*

Walau kecil dalam jumlahnya, serikat pekerja telah secara aktif memperjuangkan hak-hak buruh kasual ini, termasuk hak untuk menjadi anggota serikat. Dengan didapatkannya status permanen bagi buruh-buruh ini dalam rentang waktu 2 tahun ke depan, serikat pekerja kini dengan efektif telah menghentikan proses kasualisasi. Sebagai tambahan, kemenangan ini telah menjadi tolak ukur baru dalam industri makanan dan minuman di Sri Lanka.

**Ketika meregularisasi kasualisasi menjadi prioritas nasional serikat pekerja: lakukan sampai ke tingkat pabrik/perusahaan**

Di Korea, menghentikan kasualisasi telah menjadi prioritas strategis serikat pekerja. Buruh-buruh non-permanen sekarang berjumlah 605 dari jumlah total tenaga kerja, dan pemerintah sedang menekankan untuk melakukan perubahan perundang-undangan yang dapat memfasilitasi lebih besarnya penggunaan buruh non-permanen. Konfederasi nasional, Korean Confederation of Trade Unions (KCTU), telah mendorong seluruh afiliasinya untuk mencantumkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama mereka tentang “regularisasi” seluruh buruh tidak tetap di tempat kerja masing-masing sebagai elemen pusat dalam perjuangan melawan globalisasi neo-liberal.

Dalam perundingan-perundingan kesepakatan bersama dengan Coca-Cola Korea Bottling Company (CCKBC) yang selesai pada bulan Juli 2004, Serikat Buruh CCKBC memenangkan status permanen bagi 55 buruh subkontrak yang dipekerjakan oleh perusahaan, dengan 12 orang langsung mendapatkan status buruh tetap pada bulan Juli saat selesainya perundingan, dan 43 orang lainnya akan diangkat pada bulan September.

Dalam Kesepakatan Sampingan di luar Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang ditandatangani pada tanggal 20 Juli 2004, pasal tentang “Buruh non-regular” menyatakan:

*The Company should make the best efforts to directly hire and regularize its non-regular employees on a step-by-step basis. The Company should proceed hiring of non-regular employees who were presented by the Union during 2004 Collective Bargaining Negotiations ... and passed the recruiting process....*

*[Perusahaan harus mengusahakan untuk merekrut secara langsung dan meregularisasi buruh-buruh non-regularnya dengan cara bertahap. Perusahaan harus mengangkat buruh-buruh non-regular yang dipresentasikan oleh serikat pada Perundingan Kesepakatan Kerja Bersama tahun 2004 ... dan diluluskan dalam proses perekrutannya.]*

Sebagai tambahan bagi 50 buruh tidak tetap yang disetujui dalam kesepakatan, 5 orang buruh lainnya kemudian ditambahkan ke dalam daftar dan diberi status buruh tetap. Dalam waktu yang bersamaan, jaminan bahwa perusahaan setuju untuk terus melanjutkan diskusi-diskusi mengenai regularisasi buruh-buruh kasual telah didapatkan.

Sebagai bagian perjuangan KCTU yang lebih luas dalam memerangi kasualisasi, serikat pekerja tidak hanya berhasil dalam memenangkan status tetap bagi 55 orang buruh kasual/subkontrak saja, akan tetapi juga dapat menetapkan contoh untuk tuntutan perundingan bersama di masa datang.

### **Menegosiasikan status paruh-waktu permanen bagi buruh musiman**

Di sebuah pabrik permen di Italia yang dibeli Nestlé pada tahun 1993, buruh-buruh musiman dapat memenangkan jaminan pekerjaan melalui sebuah kesepakatan yang dirundingkan serikat pada tahun 1999 yang mengatur perubahan status dari musiman menjadi buruh paruh-waktu permanen.

Dalam perundingan, serikat pekerja menentang logika manajemen bahwa sifat dasar produksi, baik yang terus menerus atau yang musiman, menentukan status pekerja yang terlibat. Secara tradisional, sekitar 420 orang buruh dipekerjakan untuk musim puncak menjelang natal dan paskah. Setiap tahun mereka dipecah pada akhir musim, dan diberi semacam pesangon sesuai hukum, dan mereka dipanggil kerja kembali (dengan prioritas diberikan kepada mereka yang sebelumnya pernah bekerja, sesuai dengan ketentuan hukum) pada awal musim yang baru.

Kesepakatan tahun 1999 memperkenalkan suatu bentuk kerja paruh waktu yang fleksibel. Sebagai suatu langkah awal, 70 orang buruh musiman diberi tawaran kontrak paruh waktu permanen berdasarkan pada: “... a mean working time of 30 hours per week, equivalent to a minimum of 1560 hours per year; to be effected during the calendar year in line with the factory's production and organizational requirements.” [“... waktu kerja 30 jam seminggu, setara dengan minimal 1560 jam kerja per tahun, berdasarkan hitungan tahun kalender seiring dengan kebutuhan produksi dan keorganisasian pabrik.”] Waktu ekstra bekerja pada puncak musim ditutupi selama periode produksi sepi. Dalam prakteknya, ini berarti para buruh dengan kontrak paruh waktu fleksibel akan bekerja penuh pada bulan Juli sampai dengan Maret, dan tidak bekerja pada bulan April sampai dengan Juni, dan menerima upah sebesar 75% dari upah buruh tetap setiap bulan selama 12 bulan setiap tahun.

Sehubungan dengan restrukturisasi pabrik di tahun 2003, dan hilangnya pekerjaan 160 orang buruh, serikat-serikat pekerja (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) menegosiasikan hal-hal berikut:

- pemberian status “paruh waktu fleksibel” kepada buruh musiman yang tersisa;
- perubahan status para buruh paruh-waktu fleksibel menjadi buruh tetap;
- dan adanya perjanjian yang membatasi segala bentuk usaha untuk memperkenalkan kembali kerja tidak tetap.

Tindakan ini menciptakan peningkatan stabilitas hubungan kerja di pabrik. Semua buruh yang sebelumnya berstatus musiman sekarang telah menjadi buruh tetap. Ini adalah perubahan status yang bukan cuma memberi mereka jaminan akan upah yang tetap dan seluruh tunjangan yang legal dan

berdasarkan kontrak, akan tetapi juga memberi mereka akses kredit dan pinjaman bank.

### **Menegosiasikan batasan untuk mempekerjakan buruh tidak tetap**

Pada bulan Mei 2004, buruh-buruh pabrik bir yang diorganisasi oleh serikat buruh pangan Norwegia NNN mengadakan pemogokan untuk menuntut perundingan pembatasan jumlah buruh temporer. Yang dihasilkan dari pemogokan 3 hari itu adalah KKB mereka mencatat syarat-syarat perekrutan staf temporer, menentukan batasan jumlah pekerja temporer dan adanya keharusan untuk berkonsultasi penuh dengan serikat sebelum mempekerjakan staf temporer. Pasal yang relevan dalam KKB mereka adalah sebagai berikut:

*The pre-condition for hiring temporary workers is the establishment of adequate staffing levels for each enterprise/department. This includes the normal pattern of absences which shall be covered by permanent workers. Hiring of workers through third parties may occur during holiday and seasonal peak periods, during periods of high absenteeism and in the case of unforeseen events. As soon as possible, and before the enterprise enters into an agreement to contract workers, the extent and the need to take on temporary staff shall be discussed with the shop stewards....*

*The enterprise shall provide all necessary information so that the shop stewards may determine whether the hiring conditions are in conformity with existing laws and agreements with respect to the reasons for hiring and the proposed numbers of temporary staff to be hired.*

*[prasyarat untuk mempekerjakan buruh temporer adalah penetapan level staffing untuk setiap bidang usaha/departemen. Ini termasuk pola normal ketidak-hadiran yang akan ditutupi oleh buruh permanen. Penggunaan pekerja melalui pihak ketiga hanya dapat dilakukan selama masa libur dan puncak musim produksi, selama periode tingginya angka ketidak-hadiran dan dalam peristiwa-peristiwa yang tidak terduga. Sesegera mungkin, dan sebelum perusahaan masuk ke dalam perundingan kontrak dengan para pekerja, perpanjangan dan keperluan untuk memasukkan staf temporer harus didiskusikan terlebih dahulu dengan pengurus lokal serikat pekerja....*

*Perusahaan harus menyediakan semua informasi yang diperlukan, sehingga paengurus serikat dapat mengukur apakah syarat-syarat perekrutan ini tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesepakatan bersama yang berkaitan dengan alasan perekrutan dan jumlah staf temporer yang diusulkan.]*

Prestasi di sektor pembuatan bir ini segera meluas ke sektor-sektor pangan dan sektor terkait lainnya karena NNN merundingkan pasal yang sama dalam setiap perundingan KKB para anggotanya yang lain, termasuk KKB untuk Nestlé Norwegia yang efektif berlaku pada 1 July 2004.

Kemenangan penting lainnya dalam memberantas kerja tidak tetap ini dicapai oleh Australian Manufacturing Workers' Union (AMWU) ketika mereka harus

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

menurunkan jumlah outsourcing dan kasualisasi di tiga pabrik yang dikelola oleh Nestlé Confectionery Australia. Ini dicapai AMWU setelah satu tahun mereka menjalankan rapat-rapat kampanye, menyebarkan newsletter dan informasi melalui pengurus tingkat perusahaan dan nasional sebagai kepedulian kunci terhadap buruh-buruh Nestlé yang telah mengidentifikasi peningkatan jumlah penggunaan buruh non-permanen melalui firma pengerah tenaga. Dalam perundingan bersama AMWU menaruh kepentingan untuk meningkatkan hubungan kerja langsung yang permanen di pabrik permen Nestlé sebagai pusat tuntutan.

Kesepakatan Kerja Bersama yang baru ditandatangani pada bulan Agustus 2004, menetapkan batasan 15% dari total jumlah jam kerja normal (tanpa lembur) yang dapat dikerjakan oleh buruh non-permanen. Total jumlah jam kerja normal dikaji ulang setiap tiga bulan sekali dan setiap kelebihan jam kerja dikonversi sebagai pekerjaan permanen menurut formula yang dimasukkan dalam perjanjian. Sebelum adanya perjanjian ini 23% jam kerja normal dikerjakan oleh pekerja tidak tetap.

Pasal yang mengatur masalah ini, yang berjudul “*Labour Review Process*” [*Proses Peninjauan Ulang Perburuhan*], adalah sebagai berikut:

*Management and shop stewards will review the use of temporary and casual labour in Production and Materials on a three monthly basis.*

*On a total ordinary hours worked basis (exclusive of any forms of leave), in the previous three months, if the hours worked by temporary, casual and labour hire workers exceeds 15% of hours worked by permanent employees the hours in excess will be the basis for the hiring of additional employees. The percentage difference shall be calculated as per the following example:*

- 1. Total ordinary hours worked by casual/temporary employees = 9,660 hours.*
- 2. Total ordinary hours worked by permanent employees = 50,000 hours*
- 3. Percentage usage = 9,660 divided by 50,000 x 100 = 19.3%*
- 4. Theoretical 15% level = 0.15 x 50,000 = 7,500 hours*
- 5. Hours excess to 15% level = 9,660 - 7,500 = 2,160 hours*
- 6. Resulting number = 2160 divided by 12 weeks divided by 36 hours = 5*

*Therefore as a result of this example review, five (5) additional employees would be recruited.*

*When the resulting number is determined this number will be employed as permanent employees so long as the permanent positions can be sustained into the foreseeable future. Recruitment of new employees will be as soon as practicable.*

*[Manajemen dan pengurus lokal serikat pekerja akan meninjau ulang penggunaan buruh temporer dan kasual di bagian Produksi dan Pengadaan Bahan setiap tiga bulan sekali.*

*Dalam keseluruhan jam kerja biasa (tidak termasuk semua bentuk cuti), selama tiga bulan terdahulu, jika dikerjakan oleh buruh temporer, kasual dan buruh dari*

## ***Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi***

*pihak ketiga melebihi 15% jam kerja buruh permanen maka kelebihan jam kerja itu akan menjadi dasar bagi penambahan buruh tetap. Perbedaan persentase akan dihitung seperti contoh berikut ini:*

1. *Keseluruhan jam kerja yang diisi oleh buruh temporer/kasual = 9.660 jam*
2. *Keseluruhan jam kerja normal yang diisi oleh buruh permanen = 50.000 jam*
3. *Persentase yang dipakai =  $9.660 \text{ dibagi } 50.000 \times 100 = 19,3\%$*
4. *Level 15% secara teori:  $0,15 \times 50.000 = 7.500 \text{ jam}$*
5. *kelebihan jam kerja dari level 15% =  $9.660 - 7.500 = 2.160 \text{ jam}$*
6. *Hasil akhir =  $2.160 \text{ dibagi } 12 \text{ minggu dibagi } 36 \text{ jam} = 5$*

*Lalu dari hasil perhitungan dalam contoh peninjauan ulang ini, berarti ada lima (5) orang buruh baru akan direkrut.*

*Jumlah buruh tersebut akan dipekerjakan sebagai buruh permanen selama posisi-posisi kerja permanen dapat bertahan sampai di masa datang yang dapat diramalkan. Perekrutan buruh baru ini harus dilaksanakan sesegera mungkin.*

Walaupun formula ini tampak rumit, logikanya sangatlah sederhana: jika buruh kasual atau temporer dipekerjakan untuk waktu kerja yang begitu lama, dan jika jam kerja ini ditambahkan ke jam kerja para anggota serikat, maka mereka semestinya adalah buruh tetap! Jelas, setiap formula untuk menghitung batasan jumlah pekerjaan tidak tetap dan persentase jam kerja yang harus dikonversi menjadi pekerjaan tetap akan beragam dalam situasi yang berbeda dan negara yang berbeda. Titik utamanya di sini adalah bahwa serikat pekerja merundingkan formula yang jelas yang dapat dipakai oleh pengurus lokal untuk memonitor secara terus menerus setiap pekerjaan tidak tetap di tempat kerja. Ini akan membuat manajemen kesulitan untuk menyembunyikan peningkatan pekerjaan tidak tetap atau berdalih bahwa batasan yang disetujui 'tidak jelas'. Terlebih lagi, peninjauan ulang terhadap perekrutan buruh temporer atau kasual yang terus menerus, bulanan, akan membuat serikat pekerja dapat memonitor situasi dari dekat, dan mencegah segala bentuk kasualisasi yang lambat tapi pasti seperti kita lihat di Bagian 2.

Yang utama di sini adalah bahwa serikat pekerja dapat memenangkan ketetapan-ketetapan dalam KKB mereka ini karena adanya penekanan yang kompak terhadap pentingnya permasalahan ini dan adanya niat dan kesiapan para anggota serikat untuk mendukung permintaan ini melalui aksi bersama yang bersatu di tiga pabrik Nestlé ini. Dengan memperagakan kekuatan tawarnya, serikat pekerja telah melakukan tindakan proaktif dalam merundingkan perubahan dan menekan jumlah outsourcing dan kasualisasi.

### **Merundingkan hak memonitor semua hal yang terjadi**

Sebagai tambahan dari memenangkan aturan yang membatasi dan menekan jumlah pekerjaan tidak tetap, serikat-serikat pekerja juga perlu memonitor dari dekat seluruh perekrutan tenaga baru untuk menjamin dijalkannya kesepakatan ini. Dalam kasus KKB AMWU dengan Nestle Confectionery Australia, disepakati sebuah pasal khusus yang mengatur serikat pekerja untuk dapat memonitor dan mengkaji ulang seluruh perekrutan tenaga kerja yang baru dan yang sudah dilakukan. Pasal ini berbunyi:

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

*Temporary, part-time casual and contract employment is necessary to maintain flexible and efficient operation and to meet the fluctuating level of demand for our products. The need for utilization of these forms of labour will be monitored and reviewed by union delegates at each site on a quarterly basis. The employer shall provide and discuss information including but not limited to (i) full particulars of the nature and extent of the work to be performed and (ii) the reasons why casual employees are required as opposed to part time, temporary or full time employees.*

*[Pekerjaan temporer, kasual paruh waktu, dan kontrak diperlukan untuk menjaga operasi yang fleksibel dan efisien dan untuk mengikuti fluktuasi tingkat permintaan produk kita. Kebutuhan akan penggunaan bentuk-bentuk hubungan ketenagakerjaan ini akan dimonitor dan dikaji-ulang oleh perwakilan serikat di setiap pabrik setiap kuartal. Pengusaha akan menyediakan dan mendiskusikan informasi yang di dalamnya termasuk – namun tidak hanya terbatas pada – (i) seluruh sifat dan batas pekerjaan yang akan dilakukan dan (ii) alasan mengapa pekerja kasual yang dibutuhkan bukannya paruh waktu, temporer atau pekerja tetap]*

### **Merundingkan hak berunding mengenai perekrutan tenaga kerja**

Pada bulan Juli 2003, Serikat Buruh Nestle Korea (NKLK) mengadakan pemogokan selama 145 hari melawan inisiatif manajemen untuk melakukan restrukturisasi dan outsourcing. Dalam menanggapi pendudukan pabrik oleh serikat ini manajemen melock-out para buruh dan mengancam melalui televisi nasional bahwa mereka akan memindahkan pabrik ke Cina. Di bawah tekanan dan ancaman, para buruh berhasil mempertahankan pemogokan ini sampai kemenangan tiba. Resep kunci dari kemenangan ini adalah kekuatan dan perjuangan serikat buruh lokalnya, solidaritas regional yang kuat dari serikat-serikat buruh lain di Korea, dan solidaritas internasional yang diorganisasi melalui IUF. Kesepakatan yang memperkuat kemenangan mereka adalah ditetapkannya hak serikat buruh untuk merundingkan praktek perekrutan tenaga kerja yang akan dilakukan:

*When the Company intends to transfer some of the production to outsourcing or sub-contracting, it shall discuss with the Union in advance.*

*Once the Company has made contracts with outsourcing firms or subcontractors, it should notify the Union of their address, representative and telephone number.*

*When work to do in the Company becomes insufficient, the Company provides substitute jobs.*

*[Ketika Perusahaan berniat untuk memindahkan suatu proses produksi dengan cara outsourcing atau sub-kontrak, sebelumnya harus dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja.]*

*Ketika Perusahaan telah membuat kontrak dengan firma outsourcing atau subkontraktor, Serikat Pekerja harus diberitahu alamat, perwakilan, dan nomer telepon mereka.*

*Ketika pekerjaan di dalam Perusahaan berkurang, Perusahaan harus memberikan pekerjaan pengganti.]*

*Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

Tidak lama setelah KKB baru ditandatangani, pasal mengenai outsourcing ini diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa dan digunakan oleh berbagai serikat pekerja di wilayahnya sebagai bagian dari tuntutan dalam perundingan bersama mereka. Afiliasi IUF di Indonesia Federasi Serikat Buruh Nestlé Indonesia (FSBNI) memasukkan “pasal terbaik” (*best practice*) ini dalam pengajuan KKB baru mereka. Di sini tampak bahwa kemenangan NKLK menjadi semakin besar, kemenangan ini menjadi kemenangan serikat buruh Nestlé di regional ini.

Di Canada, serikat buruh CAW Local 126 merundingkan Kesepakatan Kerja Bersama dengan Coca-Cola Bottling Company di pabriknya di Weston. Mereka menghasilkan aturan yang ketat bagi perekrutan buruh tidak tetap dan batasan untuk outsourcing atau “contracting out” (mengontrakkan pekerjaan ke luar). Pasal berikut ini tidak hanya membatasi outsourcing, tetapi juga memberi keleluasaan bagi serikat pekerja untuk melakukan intervensi *sebelum* perubahan dilaksanakan:

*(a) The Company agrees that if contracting out of any work normally performed by regular employees in the bargaining unit would result in the layoff of any regular employee, the Company will meet with the Union to discuss ways and means of reducing the impact of such changes on the employee(s) to be affected.*

*(b) The Company also agrees that it will not, during the life of this Agreement, extend its present practices with respect to the contracting out of work, provided that the Company has the capability (i.e. the facilities, equipment and/or required workforce skills) to perform such work within the bargaining unit without serious impairment to the normal efficiency of operations.*

*(c) If the Company plans to contract out work beyond that permitted by (a) or (b) above, it will give the Union written notice of such intention. The parties shall meet immediately thereafter, at which time the Company will provide particulars of the proposed contracting. The parties will attempt to agree on ways to minimize the impact of the contracting on the bargaining unit employees and/or will attempt to seek mutually acceptable arrangements which will produce comparable business results for the Company. Any arrangement mutually agreed upon at or following these discussions shall not be considered a violation of this Article.*

*[(a) Perusahaan setuju bahwa jika mengontrakkan ke luar pekerjaan yang normalnya dilakukan oleh buruh tetap pada unit-unit kerja yang ada akan berdampak pada pengurangan buruh tetap, Perusahaan akan mendiskusikan dengan serikat pekerja tentang cara dan tindakan yang harus diambil dalam mengurangi dampak dari perubahan seperti itu terhadap buruh(-buruh) yang terkena imbasnya.*

*(b) Perusahaan juga setuju bahwa selama berlakunya perjanjian ini ia tidak akan memperpanjang praktek-praktek mengontrakkan pekerjaan ke luar, selama perusahaan memiliki kemampuan (misalnya fasilitas, peralatan dan/atau keahlian tenagakerjanya) untuk melaksanakan*

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

*pekerjaan yang dibutuhkan dalam unit-unit yang dimaksud tanpa menimbulkan gangguan yang serius terhadap keefisienan operasi yang normal.*

*(c) Jika Perusahaan berencana untuk mengontrakkan pekerjaan ke luar di luar batas yang diijinkan oleh ayat (a) dan (b), maka ia harus memberi pemberitahuan tertulis kepada serikat pekerja. Kedua belah pihak harus bertemu secepatnya, dan dalam pertemuan ini perusahaan harus menyediakan keterangan rinci tentang usulan kontrak itu. Kedua belah pihak harus bersetuju untuk mencari cara meminimalisasi dampak kontraktualisasi ini terhadap buruh-buruh pada unit yang dimaksud dan/atau sama-sama mencari jalan untuk pengaturan yang dapat diterima yang akan menghasilkan hasil usaha yang berbanding untuk Perusahaan. Setiap pengaturan yang secara bersama-sama disetujui melalui diskusi ini tidak dianggap sebagai pelanggaran atas Pasal ini.]*

Pada akhir pasal Perjanjian ini, ditegaskan kembali bahwa: *“The Company shall not extend its current practices of contracting out except under the terms of (a) or (b) above, unless it is with the agreement of the Union.”* [“Perusahaan tidak akan memperpanjang praktek mengontrakkan pekerjaan ke luar yang sudah dilakukannya kecuali sesuai dengan yang diatur dalam ayat (a) atau (b) di atas, jika tidak ada persetujuan dengan Serikat Pekerja.”]

Yang penting dalam ketetapan Kesepakatan Kerja Bersama ini adalah bahwa perusahaan setuju untuk tidak mengontrakkan pekerjaan ke luar (outsourcing), tetapi jika memang diperlukan perusahaan akan memberitahu serikat terlebih dahulu, dan berunding dengan serikat untuk mencapai kesepakatan bersama tentang diijinkan atau tidaknya outsourcing ini, dampaknya terhadap anggota serikat pekerja, dan pertimbangan aspek-aspek lain dalam hubungan kerja. Ini jelas memberi kesempatan pada serikat untuk melakukan intervensi *sebelum* segala bentuk outsourcing dilakukan dan untuk mencegah pembenaran tindakan manajemen untuk mencoba memperkenalkan kerja tidak tetap.

Ini mengingatkan kepada kita bahwa pemberitahuan terlebih dahulu itu tidaklah cukup. Perusahaan dapat saja dengan mudah membuat pemberitahuan kepada serikat tentang rencana outsourcing atau mempekerjakan buruh kasual lalu kemudian langsung melanjutkan dan menerapkannya di pabrik. Poinnya adalah bahwa kata-kata dalam KKB harus dengan jelas memberikan hak kepada serikat untuk sebelumnya diberitahu dan hak untuk melakukan intervensi setelah diberitahu, sehingga setiap perubahan harus disetujui oleh kedua belah pihak – yaitu harus *dirundingkan* terlebih dahulu.

### **Mempersoalkan Diskriminasi dan Pemisahan**

#### **Hak serikat untuk mewakili pekerja tidak tetap**

Majikan mengeksploitasi jurang pemisah dan celah dalam hukum untuk memaksimalkan penggunaan sistem kerja kasual. Namun kadang-kadang hukum-hukum itu juga memiliki ayat dan celah yang dapat digunakan oleh serikat pekerja. Hukum perburuhan yang berhubungan dengan pekerjaan temporer

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

adalah wilayah yang serikat dapat mengambil keuntungan lewat nasehat ahli hukum dan, dalam situasi tertentu, dapat menggunakannya sebagai keuntungan taktis mereka.

Pada tahun 2004, serikat pekerja di pabrik Coca-Cola di Pakistan menuntut hak buruh-buruh kasual untuk dilengkapi dengan kartu jaminan sosial dan tunjangan hari tua. Perusahaan memenuhi permintaan ini karena biayanya tidak berarti bagi mereka – perusahaan tidak perlu mengeluarkan uang untuk pengadaan dana pensiun atau jaminan sosial karena mereka bukan buruh tetap.

Kemudian serikat memperkarakan perusahaan ke pengadilan perburuhan menuntut hak buruh-buruh kasual ini untuk diangkat menjadi tetap. Menurut undang-undang, setiap buruh yang dipekerjakan terus menerus selama 90 hari atau lebih harus di angkat menjadi buruh tetap. Untuk mengakali celah hukum ini, perusahaan mempekerjakan buruh kasual ini secara teratur kurang dari 90 hari secara berulang-ulang sepanjang tahun.

Di pengadilan tanggal pada kartu jaminan sosial dan dana pensiun buruh-buruh kasual ini dipertimbangkan sebagai tanggal resmi mereka mulai bekerja – untuk membuktikan mereka telah bekerja dengan teratur selama lebih dari 90 hari. Hasilnya adalah pengadilan memutuskan mereka harus diangkat menjadi buruh tetap. Serikat pekerja kini dapat mewakili mereka dalam Perundingan Kerja Bersama.

Serikat Pekerja Bagian Pemasaran Coca-Cola – Meycauayan berargumentasi dalam tuntutanannya terhadap Coca-Cola Bottlers Philippines bahwa perpanjangan “masa percobaan” bagi buruh baru sehingga lebih dari batas waktu enam bulan merupakan pelanggaran hukum nasional:

*Complainant union has the right to represent the employees affected by the schemes of the respondents including the over-extended probational employees. While it may be true that the complainant union represents only regular employees, it can also [represent] these over-extended probational employees. By operation of law, these over-extended probational employees have already become regular employees. Thus, they may be classified as union members by virtue thereof.*

*Serikat sebagai pihak penggugat memiliki hak untuk mewakili para buruh yang terkena dampak skema pihak tergugat ini termasuk di dalamnya para buruh yang masa percobaan kerjanya diperpanjang. Serikat penggugat bukan hanya dibenarkan untuk mewakili buruh-buruh tetap, tetapi juga untuk mewakili para buruh yang kelebihan masa percobaan kerjanya. Atas dasar hukum, para buruh yang kelebihan masa percobaan kerjanya ini telah menjadi buruh tetap. Karenanya, mereka dapat digolongkan sebagai golongan anggota serikat pekerja.*

Pada tahun 2001, UNCWF di Filipina meminta Departemen Perburuhan untuk menginvestigasi kontrak tenaga kerja oleh Nestlé kepada mitra pengepakan (co-packer) Nestlé COFIPAC. Serikat berpendapat bahwa COFIPAC tidak dikontrak Nestlé sebagai perusahaan pengepakan kopi yang mengepak produk nescafe,

tetapi lebih merupakan perusahaan pengerah tenaga kontrak. Tim Inspeksi Departemen Perburuhan menemukan bahwa gugatan serikat pekerja benar terbukti, dan ketiga perusahaan mitra Nestlé itu, COFIPAC, FEDCON, dan SCF General Manpower Service, hanya menyediakan tenaga kerja yang dikontrak oleh Nestlé. Sementara Nestlé mengklaim mereka adalah kontraktor pihak ketiga yang mandiri, yang artinya mereka seharusnya memiliki pabrik dan peralatan sendiri, bukan cuma buruhnya. Investigasi juga menemukan bahwa mereka memproduksi produk yang sama dengan buruh-buruh tetap yang dipekerjakan langsung oleh Nestlé. Berdasarkan temuan-temuan ini serikat pekerja memperkarakan Nestlé di Komisi Hubungan Perburuhan Nasional, tetapi sampai bulan Januari 2005 Nestlé tidak bersedia memberi tanggapan. Pada bulan Juli Arbitrer Perburuhan mengeluarkan keputusan yang memenangkan perusahaan. Serikat pekerja lalu mengajukan banding dan akan memperkarakan masalah ini sampai ke Mahkamah Agung.

### **Hak untuk Pekerjaan Tetap**

Sebagaimana dibicarakan pada Bagian 2 perusahaan sering berargumentasi bahwa serikat buruh tidak berhak mewakili buruh tidak tetap atau mengajukan permintaan sehubungan dengan penggunaan praktek hubungan kerja tidak tetap di dalam perusahaan.

Dalam menyanggah argumentasi mereka, serikat menggunakan sebagian atau seluruh argumentasi berikut ini:

- a) adanya hubungan kerja tidak tetap memiliki dampak langsung dan merugikan bagi jaminan pekerjaan dan tunjangan-tunjangan para anggota serikat, dan oleh karenanya ini adalah permasalahan yang sah untuk dipergunjingkan serikat dalam perundingan;
- b) para buruh tidak tetap seharusnya menjadi buruh tetap karena lamanya waktu kerja mereka atau teraturnya proses mereka dipekerjakan dan dipekerjakan kembali. Oleh karena itu, mereka nyata-nyata sah untuk diwakili serikat pekerja dan sah untuk menerima kondisi kerja dan tunjangan-tunjangan yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
- c) hukum mengenai ini bias dan diskriminatif dan harus diganti.

Walaupun argumentasi-argumentasi ini tampak berlawanan, tapi ini sering digunakan sebagai taktik serikat pekerja untuk menggambarkan bahwa buruh tidak tetap juga memiliki status hukum karena mereka pada kenyataannya adalah pekerja regular, sementara pada saat yang sama serikat mengadopsi strategi perjuangan jangka panjang untuk mereformasi hukum perburuhan dalam rangka mengakhiri hubungan kerja tidak tetap. Beberapa serikat pekerja berpendapat bahwa pekerjaan tidak tetap seharusnya tidak dilegitimasi oleh hukum yang mengatur hak-hak buruh tidak tetap. Ini disebabkan hak-hak ini akan selalu diabaikan karena tidak adanya jaminan pekerjaan bagi buruh tidak tetap.

Pendekatan yang lebih efektif adalah menyerang alasan utama yang memotivasi perusahaan untuk menggunakan hubungan kerja tidak tetap – yaitu, mengurangi

pengeluaran rutin untuk tenaga kerja yang bertingkat-tingkat menurut status pekerjaannya, dan menghilangkan hak untuk menjadi anggota serikat yang mengondisikan stratafikasi, dan meningkatkan kontrol manajemen. Lalu perdebatan hukum yang sesungguhnya adalah peperangan untuk menghilangkan atau merubah hukum-hukum yang memperbolehkan adanya pekerjaan tidak tetap; memperkenalkan (kembali) hukum-hukum yang mengatur jaminan pekerjaan dan jaminan status permanen – hukum-hukum yang melindungi pekerjaan ‘standar’ dan ‘regular’; dan – yang paling penting adalah – hak semua buruh, termasuk buruh tidak tetap, untuk bergabung dengan serikat pekerja dan hak untuk perundingan bersama.

Dalam beberapa kasus, serikat pekerja mengabaikan ketentuan-ketentuan hukum mengenai pekerja tidak tetap dan mengorganisasi mereka menjadi anggota serikat, sebagaimana kita lihat pada contoh-contoh pada bagian Coca-Cola di Hong Kong dan Sri Lanka. Serikat-serikat ini bahkan sukses dalam berunding atas nama buruh-buruh tidak tetap walaupun tidak ada dasar hukum untuk itu. Poinnya adalah bahwa serikat pekerja harus mampu menggalang dukungan yang cukup dari anggotanya untuk menuntut hak-hak buruh tidak tetap untuk menjadi tetap – dan memperagakan kekuatan tawar kolektifnya untuk menjamin dicapainya tuntutan ini walaupun tanpa mengindahkan definisi atau batasan hukum yang dihadapi. Pada waktu yang bersamaan, serikat pekerja harus tetap bergabung dalam gerakan yang lebih besar untuk reformasi hukum perburuhan sehingga perjuangan-perjuangan ini dapat membesar dan menumbuhkembangkan pekerjaan tetap di dalam masyarakat secara keseluruhan.

Pada bulan November 2005 di Korea Selatan, KCTU menjalankan perjuangan besar menentang diperkenalkannya hukum perburuhan yang baru yang menghalalkan peningkatan penggunaan buruh ‘irregular’ (tidak tetap) yang akan memberi kesempatan pada majikan untuk meningkatkan penggunaan buruh temporer dan buruh kontrak. Setelah aksi duduk di depan gedung Parlemen pada 22 November, KCTU menyerukan pemogokan umum terhitung mulai 1 Desember. Ini mengingatkan kita bahwa perjuangan melawan kerja tidak tetap merupakan bagian dari peperangan politik yang lebih besar untuk melawan pengesahan kerja tidak tetap, dan menuntut perubahan hukum untuk melindungi jaminan pekerjaan.

### **Menghentikan outsourcing dari sumbernya**

Salah satu kegiatan yang biasa dioutsourcing dari tempat kerja adalah yang berkaitan dengan layanan jasa pelengkap: seperti misalnya, kebersihan, katering, keamanan. Di banyak negara, pengoutsourcingan kegiatan-kegiatan ini telah terjadi sejak lama sampai-sampai kita lupa bahwa buruh-buruh yang mengerjakan pekerjaan ini dahulunya adalah teman kerja atau sesama anggota serikat kita. Perusahaan-perusahaan yang menjalankan usaha dengan para ahli di dalam “membangun jasa layanan” dan staf yang bekerja untuk mereka bermunculan dan tumbuh menjamur dan iklan mereka yang menyerukan perbedaan antara bisnis “periferi” dan bisnis “inti” terasa sangat persuasif dan meyakinkan. Walau demikian, kita masih bisa menemukan perusahaan yang

mengelola sendiri layanan jasa yang biasa dioutsourcing tadi dan serikat pekerjaanya terus berjuang mempertahankan agar tetap seperti itu.

Telah bertahun-tahun, buruh pabrik permen Nestlé di Lvov (Ukraina) memiliki masalah dengan kantin mereka – lahan pabrik begitu luas dan jam makan siang mereka begitu pendek sehingga ketika mereka baru sampai di kantin sudah tiba waktunya mereka harus kembali bekerja. Meski demikian, bukannya melakukan perbaikan dalam peraturan kerja dan kantin, Nestlé malah mengusulkan untuk menutup kantin dan menggantikannya dengan memasang kulkas dan oven micro-wave untuk menjadi kantin swalayan – bagi lebih dari 1.500 buruh! Gagasan besar lainnya dari Nestlé adalah mengotak jasa pengiriman makanan, yang akan menjadi cikal bakal kegemparan di antara para buruh yang peduli terhadap kualitas dan keamanan makanan dan nasib pekerjaan teman mereka yang biasa memasak dan menyajikan makanan bagi mereka.

Serikat pekerja mengangkat alasan “good food” bagi para buruh di pabrik dan berjuang untuk menyelamatkan pekerjaan para buruh kantin Nestlé dan mengajak perusahaan untuk berunding. Para buruh pabrik sepenuhnya mendukung prinsip untuk mempertahankan kantin agar tetap dikelola sendiri, tetapi Nestlé menanggapi dengan mengatakan bahwa tidak ada perusahaan di dunia ini yang mengelola kantinnya sendiri. Berbekal informasi dari pabrik-pabrik Nestlé lainnya yang menolak klaim manajemen ini – dan menemukan bahwa penyedia jasa makanan yang akan dikontrak oleh Nestlé ternyata bahkan tidak ada – serikat pekerja tetap menolak outsourcing jasa layanan kunci ini dan memenangkan tuntutanannya: kantin akan diperbaiki dan masalah kurangnya jam istirahat makan ini akan diperbaiki melalui perubahan cara penyajian makanan. Tindakan selanjutnya dipertimbangkan melalui evaluasi bersama yang dilakukan antara serikat pekerja dan manajemen.

Perjuangan melawan outsourcing kantin ini menimbulkan pertanyaan besar bagi serikat pekerja. Beberapa mungkin akan berpendapat bahwa itu kan “hanya” masalah 8 orang buruh saja. Tetapi jelas bahwa serikat pekerja mengerti akan tugasnya untuk mempertahankan pekerjaan dan hak anggotanya, dan melindungi kepentingan yang lebih luas para anggota serikat secara keseluruhan. Sebagaimana kita lihat di Bagian 1 dan 2, outsourcing kantin pekerja seringkali digunakan hanya sebagai suatu awalan bagi diperkenalkannya berbagai macam praktek hubungan kerja tidak tetap yang baru di tempat kerja. Jika dibiarkan begitu saja, segera kita akan mendapatkan pekerjaan para anggota serikat mulai dioutsourcing atau dikasualisasi.

Kasualisasi yang perlahan-lahan bukan hanya dimulai di kantin tetapi juga di jasa-jasa layanan lainnya seperti keamanan dan kebersihan. Di Filipina, Magnolia Employees Labour Organization (MELO), serikat buruh di pabrik es krim Aurora Nestlé, melakukan tuntutan hukum terhadap perusahaan karena menggunakan staf keamanan outsourcing untuk menjalankan tugas yang biasa dilakukan anggota serikat pekerja. Serikat menentang penggunaan dua orang penjaga keamanan secara “fleksibel” yang juga diberi tugas oleh manajemen sebagai pembawa pesan internal dan eksternal – tugas yang masih dikerjakan oleh anggota serikat pekerja sebelum mereka dikurangi. Bagi serikat jelas bahwa

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

penggunaan secara fleksibel staf keamanan outsourcing ini hanyalah awalan dari rencana jangka panjang manajemen untuk menggantikan anggota serikat pekerja dengan pekerja tidak tetap. Saat ini ada 33 orang pekerja tidak tetap “kerah putih” di beberapa departemen di pabrik es krim Aurora, termasuk di jajaran Manajemen Supply Chain, ISD Service Desk/Load Globe Organization (2 orang), Departemen Keuangan, Penjualan dan Pemasaran, Kantor Gudang Beku dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Ketika serikat pekerja di pabrik Cargill di kota Efremov, Rusia, menemukan adanya rencana untuk mengoutsourcing keamanan dan memecat 47 orang buruh keamanan, mereka melancarkan gugatan hukum dan kampanye publik. Rencana outsourcing ini, dengan mendatangkan staf keamanan dari Moscow, oleh serikat pekerja dianggap hanya sebagai awalan dari rencana outsourcing yang jauh lebih besar. Menanggapi in serikat mengambil strategi bermata dua:

- 1) serikat membawa masalah ini ke pengadilan, menyatakan bahwa pemecatan buruh ini tidak berdasarkan kerugian perusahaan akan tetapi karena pekerjaan para buruh ini akan dipindahkan ke perusahaan lain (yaitu perusahaan outsourcing)
- 2) Serikat pekerja melancarkan kampanye publik menentang Cargill berkenaan dengan masalah ini.

Walaupun gugatan hukum mereka kandas karena pengadilan menolak untuk menerima gugatan serikat bahwa penggantian staf keamanan di perusahaan adalah ilegal, namun kampanye publik yang mereka lancarkan terbukti sangat efektif. Pada tanggal 1 Maret 2003, serikat pekerja mengadakan demonstrasi memprotes keputusan untuk mengoutsourcing pelayanan keamanan yang diikuti oleh lebih dari 300 orang. Karena Efremov adalah kota kecil, kehadiran mereka ini terasa sangat mencolok.

Serikat pekerja memang tidak dapat menghentikan outsourcing bagian keamanan perusahaan. Tetapi kampanye publik itu memiliki dampak jangka panjang. Setelah dilakukannya kampanye publik, tidak ada lagi outsourcing yang diusulkan oleh manajemen. Maka dengan aksi publik ini serikat pekerja dapat menghentikan ‘kasualisasi yang perlahan namun pasti’ yang dimulai di bagian keamanan dan akan berakhir setelah menghancurkan jaminan pekerjaan para anggota serikat yang lain. Sebagai hasilnya kewaspadaan masyarakat yang lebih besar terhadap strategi manajemen yang baru (dan suka disalahpahami) ini tumbuh, dan menjadi kontribusi jangka panjang dalam perjuangan melawan pekerjaan tidak tetap.

#### **BAGIAN 4: Kesimpulan**

Serikat-serikat pekerja yang telah berhasil menentang tren peningkatan penggunaan pekerja tidak tetap, telah memenangkan keuntungan yang penting diraih baik di negara-negara miskin dan negara-negara maju. Para pengurus serikat dapat melihat perkembangan pengalaman ini sebagai model gagasan, inspirasi, dan model praktek, termasuk bahasa-bahasa khusus dalam perundingan bersama. Buruh dan serikatnya baik di tingkat lokal, nasional dan internasional dapat membangun perjuangan ini. Kemenangan-kemenangan ini penting untuk alasan praktis yang lain, yaitu: manajemen selalu berkata bahwa hubungan kerja tidak tetap itu sudah ada di mana-mana, jadi kenapa harus ditentang. Perjuangan-perjuangan ini menunjukkan bahwa di mana-mana praktek hubungan kerja tidak tetap itu tidak sama: kerja tidak tetap dapat dilawan dan dapat dihentikan, dan ini akan membawa peningkatan jaminan pekerjaan dan perbaikan kondisi kerja.

Serikat buruh telah berhasil menanggapi ancaman kerja tidak tetap dengan menghentikan lebih awal proses diperkenalkannya sistem ini, melalui perundingan dan mobilisasi anggota-anggotanya. Kita juga telah melihat contoh serikat-serikat yang dapat dengan efektif menekan jumlah pekerjaan tidak tetap yang sudah ada dengan jalan merangkul buruh-buruh tidak tetap dan mengorganisasi mereka. Dalam kedua kasus itu jelaslah bahwa perubahan-perubahan ini – seperti semua perubahan yang diperkenalkan di tempat kerja – harus dinegosiasikan, dan untuk itu serikat harus menjalankan kekuatan tawar maksimalnya.

Kemampuan serikat untuk merundingkan perubahan juga bergantung pada akses informasi yang berkenaan dengan rencana-rencana penciptaan pekerjaan tidak tetap baru atau pekerjaan tidak tetap yang sudah ada. Mendapatkan akses informasi ini berlandaskan serangkaian hak yang harus dipertahankan serikat dengan konstan.

#### **Hak untuk Tahu**

'Deklarasi Manila' tentang hak-hak global buruh Nestlé yang diadopsi serikat-serikat buruh Nestlé afiliasi IUF pada bulan Desember 1999, menjadi rujukan eksplisit tentang hak serikat terhadap informasi yang diperlukan untuk merundingkan perubahan di tempat kerja:

3. Seluruh buruh Nestlé memiliki hak untuk mendapatkan peringatan yang pantas tentang perubahan yang akan terjadi dan untuk diajak berkonsultasi melalui perwakilan serikat pekerja mengenai dampak diperkenalkannya teknologi baru di tempat kerja mereka.

5. Seluruh buruh Nestlé memiliki hak atas jaminan pekerjaan dan pekerjaan yang bermartabat. Tindakan restrukturisasi tempat kerja harus diputuskan berdasarkan perundingan terlebih dahulu dengan perwakilan serikat pekerja.

7. Seluruh buruh Nestlé memiliki hak, melalui perwakilan serikat pekerja, untuk mendapatkan informasi penuh mengenai perkembangan usaha di dalam perusahaan dan mendapatkan akses untuk berdialog dengan pengambil keputusan di dalam perusahaan.

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

Strategi yang dijabarkan pada Bagian 3 juga memperlihatkan pentingnya solidaritas sebagai landasan pengorganisasian. Ini tidak hanya terbatas pada kesatuan dan komitmen sesama anggota serikat dalam memerangi outsourcing dan kasualisasi. Ini juga memerlukan solidaritas yang lebih luas terhadap buruh-buruh tidak tetap. Dari pada menganggap buruh tidak tetap sebagai ancaman terhadap jaminan pekerjaan dan kondisi kerja, pengurus dan aktifis serikat pekerja harus kompak dalam berusaha mengorganisasi dan memobilisasi mereka dan mengajukan serangkaian tuntutan umum bagi mereka. Solidaritas adalah sokoguru strategi serikat pekerja dalam setiap kasus yang dimenangkannya dalam menekan jumlah outsourcing dan kasualisasi.

Yang tak kalah pentingnya adalah lingkup global dari perjuangan ini – dan kebutuhan akan adanya serikat buruh global. Strategi manajemen baik untuk memaksakan adanya pekerjaan tidak tetap dan perlawanan serikat keduanya adalah bagian dari proses global. Koordinasi global dari perjuangan-perjuangan ini melalui IUF telah memungkinkan adanya pertukaran yang sistematis informasi dan pasal-pasal KKB terbaik dan perkembangan kolektif dari strategi dan taktik pengorganisasian. Dengan menarik kekuatan dari anggota globalnya, IUF telah menjalankan solidaritas dan dukungan kongkret bagi perjuangan serikat-serikat pekerja yang hasilnya sangat penting. Jaringan solidaritas global ini memungkinkan setiap kemenangan dapat diperbesar, membuat serikat-serikat pekerja dapat mencapai keberhasilan dengan menjalankan tuntutan yang serupa dan menggunakan taktik dan strategi yang serupa pula, atau membangun strategi baru dan bentuk perjuangan baru dengan cara menggabungkan pengalaman-pengalaman yang sudah ada. Karena meningkatnya kerja tidak tetap telah menjadi kelaziman dalam industri makanan dan minuman secara global, dan karena perusahaan-perusahaan transnasional (TNCs) adalah yang paling agresif dalam memaksakan strategi ketenagakerjaan baru ini, maka kita perlu untuk memastikan kalau respon-respon serikat terhadap masalah ini secara global dapat terkoordinasikan, saling mengondisikan dan bersama-sama membangun momentum global yang dapat menghentikan dan membalikkan outsourcing dan kasualisasi di mana-mana.

### **IUF dan Pengakuan terhadap Serikat Buruh Global**

Manajemen perusahaan pada perusahaan-perusahaan transnasional (TNCs) seperti Nestlé menyatakan bahwa mereka berhak untuk membuat pilihan-pilihan strategi global yang berdampak pada buruh di manapun sementara mereka menolak untuk memikul tanggung jawab global atas konsekuensi dari pilihannya itu. Tanggung jawab terhadap hubungan industrial selalu ditekan serendah mungkin dari tingkat regional, nasional dan bahkan di tingkat pabrik. Ini memberikan perusahaan keflexibelan yang maksimal dengan tanggung jawab yang minimal. Pada analisis akhir, menekan jumlah dan menghilangkan pekerjaan tidak tetap akan membutuhkan perundingan mengenai komitmen perusahaan terhadap pekerjaan yang tetap dan pasti. Kemudian pada gilirannya ini tergantung pada kemampuan serikat pekerja untuk merundingkan masalah-masalah ini di tingkat internasional. Kendaraan untuk perundingan-perundingan semacam ini adalah federasi serikat pekerja global di sektor makanan dan minuman, yaitu IUF.

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

Kekuatan IUF adalah kekuatan anggota-anggotanya. Membuat sebuah TNC mengakui IUF dan duduk berseberangan pada meja perundingan berarti serikat-serikat anggota haruslah anggota yang aktif, mau bekerja sama dengan IUF baik di tingkat regional maupun di tingkat internasional. Komunikasi yang terus menerus dengan sekretariat regional dan internasional merupakan bagian kunci dalam membangun kampanye internasional serikat yang efektif dalam memerangi kerja tidak tetap.

Bagian selanjutnya, **Bagian 5**, menyediakan rekomendasi untuk langkah awal yang dapat diambil oleh serikat pekerja dalam memerangi outsourcing dan kerja tidak tetap. Dirancang sebagai panduan praktis, bagian ini menampilkan pertanyaan-pertanyaan kunci, check-list, dan poin-poin dalam strategi untuk membantu persiapan kampanye melawan pekerjaan tidak tetap.

## **BAGIAN 5**

# **MENENTANG OUTSOURCING DAN KERJA TIDAK TETAP: LANGKAH-LANGKAH AWAL**

## **Pendahuluan**

Pada bagian-bagian sebelumnya kita melihat beragam bentuk kerja tidak tetap dan bagaimana mereka memperlemah secara keorganisasian serikat pekerja di tempat kerja. Kita juga telah melihat contoh-contoh pengorganisasian serikat, kampanye dan perundingan yang sukses dalam menghentikan, membatasi dan mengubah outsourcing dan bentuk-bentuk kerja tidak tetap lain.

Semua contoh ini memperlihatkan bahwa kita tidak dapat bersikap diam dalam menghadapi masalah ini.

Pengalaman menunjukkan bahwa ketika masalah sesungguhnya tampak jelas, banyak kerusakan telah terjadi. Banyak serikat percaya bahwa lebih baik menghentikannya sekarang juga dan melawan konsekuensinya nanti. Sebagaimana telah kita lihat tujuan utama pekerjaan tidak tetap adalah untuk mengurangi jumlah anggota serikat pekerja dan memperlemah kekuatan tawar kolektif serikat pekerja. Jadi jika pekerjaan tidak tetap dibiarkan tumbuh sementara serikat pekerja diam dan menunggu saja, maka ketika serikat mulai akan bertindak mereka menemukan bahwa kekuatan mereka telah berkurang drastis seiring dengan berkurangnya anggota. Serikat pekerja harus bertindak ketika melihat sinyal pertama pekerjaan tidak tetap mulai diperkenalkan di tempat kerjanya.

## **Sekarang waktunya bertindak!**

Pada bagian ini kita akan diberi tip-tip praktis tentang bagaimana serikat pekerja memulai perlawanan terhadap outsourcing. Mengambil pengalaman dari beberapa serikat pekerja, kita akan membahas beberapa pertanyaan yang mungkin akan ditanyakan kepada anda dan argumen yang dapat digunakan untuk meyakinkan orang tentang perlunya mengatasi masalah ini, macam-macam informasi yang perlu dikumpulkan untuk mempersiapkan strategi anda, gagasan tentang bagaimana menarik partisipasi anggota anda, pilihan-pilihan strategi dan kegiatan dan daftar pertanyaan untuk menganalisis kapasitas serikat anda dalam memobilisasi secara efektif seputar permasalahan ini.

Outsourcing telah merebak sebagai salah satu strategi kunci manajemen untuk memperlemah dan merongrong kekuatan serikat pekerja. Ia memiliki beragam bentuk di setiap negara dan bahkan dalam sebuah pabrik sekalipun. Untuk mengatasi masalah ini dengan efektif, anda perlu berhati-hati dalam merencanakan strategi yang sesuai dengan situasi lokal anda. Ini termasuk kekuatan dan kelemahan anda dan kebutuhan dan kesiapan anggota anda, serta sikap, strategi dan rencana-rencana manajemen anda sendiri.

**Bagian ini hanyalah menawarkan gagasan untuk tahap awal jika serikat anda mulai mengangkat permasalahan ini. Strategi yang lebih lanjut harus dibangun dalam rangkaian kegiatan anda sendiri.**

## **1. Mengapa harus ditentang? Meyakinkan anggota dan sesama**

Outsourcing adalah sebuah proses yang rumit. Konsekuensi negatifnya tidak selalu segera kelihatan jelas. Ketika mulai tampak, proses ini sering ternyata sudah berjalan jauh. Pemimpin serikat harus menjelaskan kepada anggota dan aktifis mereka mengapa ini menjadi masalah yang mendesak sehingga perlu aksi kolektif. Manajemen di manapun memiliki stok argumentasi umum untuk membenarkan outsourcing dan kasualisasi. Meyakinkan orang tentang perlunya aksi berarti harus mempersoalkan argumentasi yang dipakai manajemen untuk membenarkan praktek-praktek ini. Argumentasi mereka itu telah menyebar luas sehingga anda bahkan dapat mendengar gemanya dari teman kerja anda sendiri ketika anda mengangkat permasalahan ini!

Berikut ini adalah argumentasi yang biasa ditemui oleh serikat dan bagaimana anda seharusnya menjawab.

### **"Itu bukan urusan kamu"**

Manajemen mengklaim bahwa itu adalah hak prerogatif mereka untuk mempekerjakan dan menggunakan orang dengan cara yang cocok bagi mereka. Mereka dapat, dan selalu, mengatakan hal yang sama tentang upah, pengaturan pekerjaan, kebijakan jender, dan segala sesuatu yang berdampak kepada pekerja.

***Ini adalah urusan kita, karena ini mempengaruhi jaminan pekerjaan kita, kondisi kerja dan organisasi serikat pekerja milik setiap buruh di tempat kerja kita!***

### **"itu bukan bagian dari bisnis inti kita"**

Ketika ada pekerjaan yang dioutsourcing, mereka biasanya berkata, "ini kan cuma kantin, yang bukan bagian dari bisnis inti perusahaan kita." Beberapa saat kemudian kita mendengar hal yang sama terjadi pada bagian kebersihan, lalu keamanan, lalu perawatan. Esok hari hal itu juga bisa terjadi pada bagian gudang, atau angkutan, atau bongkar muat, atau penjualan, atau staf tata usaha, atau pengepakan ... Sesungguhnya praktek semacam ini tidak ada batasnya. Semua pekerjaan dapat dan akan dibuat semakin tidak tetap jika serikat pekerja tidak menghentikannya melalui pengorganisasian dan perundingan. Di banyak perusahaan proses ini sudah menjalar sampai masuk ke bagian "produksi inti" – buruh-buruh yang sama-sama bekerja di bagian produksi ternyata dipekerjakan dengan kondisi yang berbeda-beda. Banyak perusahaan di sektor makanan dan minuman kini menerapkan restrukturisasi yang berkelanjutan sebagai alat pendorong untuk kefleksibelan yang lebih besar. Dengan restrukturisasi yang berkelanjutan, pengertian istilah "inti" terus menerus berubah. Pertanyaan yang perlu kita sampaikan di sini adalah apakah perusahaan dapat berjalan tanpa adanya semua layanan jasa dan tugas-tugas kerja yang mereka jabarkan sebagai "tambahan" atau "bukan bisnis inti" tersebut. Bayangkan tempat kerja anda tanpa kantin, tanpa pekerja kebersihan, tanpa pekerja bagian perawatan dan perbaikan, keamanan, angkutan, bongkar muat.... Kenyataannya adalah bahwa semua pekerja ini memberikan kontribusi terhadap produk yang dijual

perusahaan, dan tanpa mereka perusahaan tidak dapat berjalan. Ini artinya bahwa masalah “inti versus bukan inti” adalah batasan yang menyesatkan. Penting bagi serikat pekerja untuk menganggap semua pekerjaan ini sebagai bagian tak terpisahkan dari tempat kerja, dan maknanya seluruh buruh yang terlibat di dalamnya haruslah anggota serikat pekerja. Jika manajemen tidak sepakat, maka serikat pekerja harus berjuang untuk membuat mereka setuju. Jika hukum mengatakan bahwa buruh-buruh ini bukan buruh “regular” dan karenanya tidak bisa menjadi anggota serikat, itu berarti hukumnya yang harus dirubah, bukan posisi serikat pekerja.

***Seluruh pekerjaan yang turut andil dalam produk yang dijual perusahaan adalah “pekerjaan inti”!***

**“Kita tidak mau mempekerjakan orang yang tidak punya kualifikasi seperti halnya staf kebersihan...”**

Kenyataannya bahwa perusahaan TETAP mempekerjakan mereka! Perbedaannya hanyalah bahwa buruh-buruh outsourcing ini dipekerjakan dengan upah dan kondisi yang inferior, dengan sedikit atau tanpa jaminan pekerjaan.

***SELURUH buruh memberikan kontribusi vital bagi produk perusahaan. Apakah manajemen dapat bersikap tidak peduli terhadap kualitas dan persediaan bahan-bahan mentah yang masuk ke rantai produksi? atau terhadap apa yang terjadi pada produk setelah keluar dari pabrik? Memproduksi dan menyediakan suatu produk untuk konsumen adalah hasil dari sistem pengaturan kerja yang rumit. Perusahaan harus mengambil tanggung jawab atas syarat dan kondisi pekerjaan setiap orang yang aktifitasnya di dalam keseluruhan sistem ini memiliki kontribusi terhadap produk mereka.***

**“Ini kan cuma musiman / inilah sifat dasar bisnis”**

Sudah barang tentu dalam permintaan ada naik dan turun, demikian pula halnya dalam persediaan bahan-bahan mentah, khususnya akibat adanya perubahan musim. Tetapi ada hal lain yang terjadi di sini, dan perusahaan telah menyalahgunakan situasi. Coba kita lihat dari dekat.

Yang dimaksud musim jelas adalah satu rentang waktu tertentu yang datang teratur setiap tahun, bukan satu minggu hanya pada saat datangnya pesanan besar. Kalau buruh yang secara temporer dipekerjakan di pabrik coklat selama satu minggu di musim panas, atau dipekerjakan tiga minggu di pabrik pengolahan kopi di musim dingin, apakah dapat disebut “musiman”? Banyak buruh yang secara permanen berada dalam keadaan *standby*, dan tidak pernah tahu kapan dan berapa lama mereka akan dipekerjakan.

Dalam kasus seperti ini, nyata-nyata bahwa buruh ini telah dengan fleksibel dipekerjakan dan dipecat, baik secara langsung atau melalui outsourcing, untuk menutupi perencanaan yang buruk atau untuk memenuhi kebutuhan produksi sesaat (“*just in time*”).

Pada kasus lain, “buruh temporer” ada yang bekerja sepanjang tahun dengan kontrak temporer yang diperbaharui setiap tahun atau setiap beberapa bulan. Manajemen tetap mempekerjakan buruh yang posisinya tergantung padanya dan menjadikannya bempers jika terjadi kemungkinan penurunan permintaan pasar di masa datang.

Pada kedua kasus tadi, buruh temporer dan “musiman” adalah pihak yang menanggung kerugian akibat naik dan turunnya pasar yang merupakan bagian yang tak dapat dihindari dalam bisnis apapun.

“Sifat musiman” dalam banyak kasus murni bersifat fiksi yang dipakai hanya untuk menutupi kenyataan bahwa perusahaan ingin menaikkan laba dengan membebaskan resiko pasar kepada para pekerja. Kita telah melihat contoh yang terjadi di pabrik Nestlé di Malaysia pada Bagian 3, yang mempekerjakan buruh-buruh dengan status “musiman” di setiap musim sepanjang tahun. Di Nestlé, setiap musim adalah musim kerja temporer!

### **“Ini kan hanya masa percobaan”**

Hampir di semua negara, periode waktu percobaan kerja dengan jelas dibatasi oleh hukum. Umumnya tidak lebih dari 3 bulan atau maksimalnya 6 bulan. Suatu periode masa percobaan kerja yang lebih dari ini jelas merupakan alasan atau tameng untuk memangkas biaya dan memecah belah tenaga kerja. Kecuali bila, tentunya, kita semua mau menghentikan praktek masa percobaan yang permanen ini!

***Bertindaklah untuk memastikan tidak ada masa percobaan kerja yang melampaui batas maksimal yang resmi!***

**“Baik, pindahkan saja mereka menjadi buruh tetap, asalkan...”**

Kita sudah mendengar ini semua: Sabarlah sedikit, sampai kita ...

- menyelesaikan restrukturisasi
- menanam investasi
- tutup buku
- memilih direktur baru
- mendapatkan kontrak penjualan baru
- dan sebagainya

Lagi-lagi, semua itu adalah bagian dari kegiatan bisnis normal sehari-hari. Jika manajemen serius kenapa tidak ditandatangani saja kesepakatan mengenai jumlah dan nama-nama yang akan diangkat menjadi tetap? Jika mereka menolak untuk menandatangani, atau bahkan untuk berunding, artinya mereka sendiri tidak mempercayainya!

***Sekaranglah saatnya untuk menyelesaikan masalah!***

## **2. Menganalisis masalah – mendapatkan dan menggunakan informasi yang dibutuhkan**

Hal pertama yang perlu dilakukan dalam memperlakukan hubungan kerja tidak tetap dan/atau memerangi rencana outsourcing, sekaligus meyakinkan anggota serikat dan rekan anda bahwa perjuangan ini penting dan dapat dimenangkan, adalah mengumpulkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Jangan percaya pada gosip atau yang dikatakan “menurut manajemen.” Pilahlah segala sesuatunya dan dapatkan dokumen tertulis sedapat mungkin. Catatlah segala sesuatu yang terjadi berkenaan dengan masalah ini: praktek perekrutannya, jumlah buruh yang telah lewat waktu, pernyataan resmi manajemen, surat-surat, rapat-rapat serikat dengan manajemen dan pelanggaran-pelanggaran hak dan intimidasi terhadap para buruh.

### **Informasi Semacam Apa?**

#### **Mengumpulkan informasi tentang rencana outsourcing**

**Segera setelah rencana outsourcing di pabrik anda diketahui, cobalah mencari tahu sebanyak mungkin informasi! Ini meliputi**

- a. semua informasi tentang perusahaan outsourcing yang dipilih perusahaan anda: siapa mereka, apa status hukumnya, bagaimana praktek perburuhan mereka sebelumnya, di mana alamat kantornya, di perusahaan mana saja mereka beroperasi?
- b. rincian operasional dari restrukturisasi yang direncanakan dan sistemnya:
  - i. departemen-departemen mana yang menjadi target
  - ii. posisi-posisi apa saja yang terkena dampak
  - iii. hubungan perburuhan yang bagaimana yang direncanakan bagi buruh-buruh outsourcing ini?
  - iv. siapa yang akan mengawasi tugas pekerjaan yang baru di outsourcing ini?
- c. jika buruh yang dikontrak langsung oleh perusahaan dipindahkan ke perusahaan outsourcing, bagaimana kondisi pemindahan yang direncanakan:
  - i. siapa yang akan dipindahkan
  - ii. berapa banyak yang akan dipindahkan
  - iii. bagaimana rencana bagi sisanya yang lain
  - iv. apa yang akan terjadi dengan tunjangan-tunjangan yang mereka biasa dapatkan atau yang telah berakumulasi
- d. syarat dan kondisi kerja yang direncanakan (upah, tunjangan, kontrak temporer atau permanen) untuk semua pekerjaan yang di outsourcing

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

- e. posisi perusahaan atau perusahaan-perusahaan outsourcing sehubungan dengan perjanjian tiga pihak antara manajemen, serikat pekerja dan pengusaha outsourcing
- f. perbandingan ongkos dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh departemen sendiri dan ongkos yang dikeluarkan melalui perusahaan outsourcing (seringkali TIDAK lebih murah!)
- g. ragangan kontrak atau kontrak yang sudah ditandatangani perusahaan dan perusahaan outsourcing

**Informasi perlu dicocokkan dengan kenyataan!** Ketika Serikat Pekerja Nestlé di Timashevsk mengetahui adanya rencana outsourcing di pabrik mereka, mereka membuat daftar semua yang perlu diketahui, dan ke mana rencananya mereka harus mencari informasi itu.

### *Apa yang perlu diketahui*

1. biaya pekerjaan yang akan dioutsourcing saat ini
2. biaya jika dioutsourcing ke perusahaan ABC
3. KKB (jika ada), kondisi kerja, jadwal kerja di X
4. kontrak kerja perorangan perusahaan ABC
5. daftar posisi-posisi yang terkena dampak
6. status hukum perusahaan ABC
7. draf kontrak manajemen dengan perusahaan ABC
8. profil/reputasi perusahaan ABC

### *dari mana mendapatkannya*

- manajemen kita  
manajemen kita  
perusahaan ABC  
perusahaan ABC  
manajemen kita  
perusahaan ABC  
manajemen kita  
serikat lain/pekerja perusahaan lain tempat perusahaan ABC aktif/Internet/perusahaan ABC

### **Mengumpulkan informasi tentang kerja tidak tetap yang ada**

- a. Apa bentuk-bentuk kerja tidak tetap yang saat ini ada di tempat kerja kita?
  - i. berapa banyak buruh dengan kontrak temporer di tempat kerja kita dalam kurun waktu yang berbeda-beda setiap tahunnya? Apakah mereka secara terus menerus dikontrak secara temporer?
  - ii. berapa banyak buruh yang dipekerjakan melalui perusahaan lain?
  - iii. apa jenis hubungan kerja mereka?
  - iv. mereka ada di departemen mana saja?
- b. Apakah jumlahnya meningkat dari tahun lalu? (bandingkan jumlah pekerjaan permanen dan tidak tetap dari tahun ke tahun. Jika pekerjaan permanen menurun, apa penggantinya?)
- c. Bagaimana situasi para pekerja tidak tetap ini?
  - o Apa masalah utama mereka? (upah, tunjangan, asuransi, kesehatan dan keselamatan, lembur, dan lain-lain)

- Bagaimana kondisi kerja mereka – pengaturan shift, waktu kerja, upah, kesehatan dan keselamatan, tunjangan sosial? Apa bedanya dengan yang didapatkan buruh tetap?
- Apakah mereka siap untuk menjadi anggota serikat pekerja?
- Bagaimana situasi hukumnya – apakah hubungan kerja mereka dapat digugat di pengadilan?

### **3. Bagaimana mendapatkan informasi yang dibutuhkan jika tidak diberikan**

**Informasi tidak diberikan adalah informasi yang harus dikhawatirkan!** Jika tidak diberikan kepada anda, perusahaan mungkin sedang menutupi sesuatu. Anda berhak untuk mendapatkannya, dan jangan berhenti untuk mengingatkan manajemen bahwa anda tahu kalau ini adalah hak anda.

- Laksanakan hak anda atas informasi! Kerahkan tekanan tanpa henti dan mintalah informasi itu secara tertulis. Permintaan verbal sering kali tidak dihiraukan. Manajemen akan berpikir dua kali untuk mengabaikan permintaan tertulis.
- Sambil terus melakukan tekanan terhadap manajemen untuk memberikan informasi, anda juga harus mencari informasi itu dari sumber-sumber lain: anggota serikat anda, para buruh outsourcing, media masa, internet (berhati-hatilah: tidak semua informasi dari internet akurat, terkini atau bisa diandalkan). Gunakan contoh-contoh dari pabrik-pabrik lain yang juga dimiliki perusahaan yang sama, baik yang di dalam negeri atau yang di luar negeri.
- Tegaskan bahwa ini adalah urusan anda yang sah. Jika ada pasal dalam KKB yang melarang anda mengakses informasi semacam itu, persiapkan untuk merubahnya pada negosiasi KKB yang akan datang!
- Tentanglah penyalahgunaan istilah “rahasia perusahaan” untuk menolak hak sah serikat anda untuk mengakses informasi. Buatlah perusahaan berpegang pada kata-kata mereka sendiri: Banyak perusahaan secara publik menyatakan komitmen mereka untuk “keterbukaan” dan “transparansi” sebagai bagian “tanggung jawab sosial perusahaan”. Komitmen ini harus dipraktekkan!
- Dokumentasikan penolakan akses informasi ini dan tetap dicatat untuk kepentingan aksi di kemudian hari.

### **4. Tugas terpenting: meyakinkan dan memobilisasi anggota anda. Organisasilah seluruh buruh di pabrik!**

Demi keberhasilan dalam menghentikan dan menekan berkembangnya outsourcing, anda butuh dukungan dari anggota serikat dan seluruh buruh di tempat kerja anda. Untuk membantu anggota anda memahami perlunya memerangi kerja tidak tetap, mereka perlu terus diikutsertakan dalam proses perlawanan ini.

Perlawanan ini menyangkut baik buruh tetap, yang dipekerjakan langsung DAN juga buruh tidak tetap, yang temporer! Kalau pun mereka menolak untuk menjadi anggota serikat, tetap pandanglah mereka sebagai CALON anggota, dan perjuangan untuk hak-hak mereka harus ditempatkan di atas dalam agenda serikat.

Kalau saja mereka tahu bahwa serikat anda peduli terhadap situasi mereka, maka mereka pun akan mengerti kepentingan mereka dalam mendukung perjuangan serikat!

### ***Meraih Dukungan dari Anggota Serikat dan Pekerja Tidak Tetap***

#### ***1. Pendidikan dan kepedulian***

Anggota serikat harus paham bahwa pekerjaan tidak tetap adalah ancaman bagi jaminan kerja dan kondisi kerja mereka dan menjadi ancaman pula bagi serikat mereka. Walau demikian, penting bagi mereka untuk melihat ancaman pekerjaan tidak tetap ini sebagai suatu strategi manajemen, tanpa melihat buruh-buruh tidak tetapnya sebagai ancaman. Buruh tidak tetap berada dalam posisi itu karena dilanggar hak-haknya. Maka menjadi sangat mendesak bagi serikat pekerja untuk memerangi pekerjaan tidak tetap dan sekaligus memperjuangkan hak-hak buruh tidak tetap atas jaminan pekerjaan dan keanggotaan dalam serikat pekerja. Anda perlu menjelaskan MENGAPA masalah ini penting. Anda dapat menggunakan contoh-contoh dalam buku panduan ini, menyelenggarakan pelatihan-pelatihan, membuat liflet/pamflet. Cobalah cari cara-cara lain untuk menyebarkan informasi dan cara-cara untuk merangsang pemikiran mengenai masalah ini.

#### ***2. Dapatkan masukan dari mereka***

Temukan perihal yang paling mereka risaukan. Seringkali keluhan-kesah yang tampak sederhana ternyata dapat menggambarkan betapa merugikannya kerja tidak tetap.

#### ***3. Terus beri mereka informasi***

sebarlah semua informasi ke seluruh anggota anda – jangan pernah berasumsi kalau mereka sudah tahu jika bukan anda yang memberitahunya.

#### ***4. Libatkan seluruh anggota***

Pikirkanlah aktifitas yang semua orang bisa bergabung, contohnya seperti menandatangani surat, berkontribusi dalam mengumpulkan informasi, memakai lencana, bicara kepada buruh-buruh lain di pabrik atau ikut berkumpul dalam pertemuan. Ingat-ingatlah aktifitas apa saja yang banyak orang mampu dan siap untuk melakukannya.

#### ***5. Organisasilah semua buruh, tanpa memandang status mereka!***

Manajemen akan mencoba untuk memecah belah para buruh menjadi beberapa kelompok: inti dan periferi, permanen dan temporer, laki-laki dan perempuan, tua dan muda, yang lama dan yang baru, yang dipekerjakan langsung dan yang tidak langsung. Pastikan semua orang paham bahwa

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

mereka dapat memenangkan perjuangan ini hanya apabila mereka bersatu! Untuk itu mengorganisasi setiap buruh untuk menjadi anggota serikat harus menjadi tujuan!

### 6. *Kegiatan-kegiatan serikat*

Beberapa serikat mempekerjakan organisator untuk menghubungi buruh-buruh tidak tetap, sementara ada juga serikat-serikat yang membentuk “komite solidaritas” yang bekerja untuk buruh tidak tetap dan membantu mereka untuk berorganisasi. Buruh tidak tetap diundang untuk training dan berkontribusi dalam artikel atau wawancara untuk *newsletter* serikat pekerja. Rapat gabungan dan kegiatan-kegiatan serikat lainnya yang mempertemukan langsung anggota-anggota serikat dengan buruh-buruh tidak tetap merupakan sebuah langkah vital dalam membangun solidaritas.

### 7. *Membangun kepercayaan dan kepercayaan diri*

Buruh tidak tetap mungkin akan khawatir bahwa mereka akan kehilangan pekerjaan jika serikat pekerja melakukan aksi menentang pekerjaan tidak tetap. Kita harus memahami resiko yang dihadapi buruh tidak tetap dan menganggap serius kekhawatiran mereka ini. Buruh tidak tetap memang pada kenyataannya tidak memiliki jaminan pekerjaan dan rentan posisinya, dan karenanya kita perlu jaminan bahwa seluruh anggota serikat pekerja akan berjuang untuk melindungi mereka dari pemecatan atau segala bentuk pelecehan atau intimidasi. Pengorganisasian dasarnya adalah rasa saling percaya dan saling menghormati, maka para buruh tidak tetap harus mau menanggung resiko dalam mendukung serikat, sementara para anggota serikat pekerja harus mau bertindak untuk memperjuangkan hak buruh-buruh tidak tetap untuk mendapatkan pekerjaan tetap dan jaminan pekerjaan.

### ***Mengorganisasi & memobilisasi anggota serikat dan buruh tidak tetap***

Pada tanggal 26 Agustus 2004, afiliasi IUF di Australia, Australian Manufacturing Workers' Union (AMWU) menandatangani kesepakatan kerja bersama tiga tahunan nasional yang baru dengan Nestlé Confectionary Australia yang dengan signifikan meningkatkan hak-hak serikat dan menekan jumlah penggunaan buruh tidak tetap yang disewa dari agen pengerah tenaga. Di bawah ini adalah kutipan dari wawancara dengan Jennifer Dowell, Asisten Sekretaris Nasional Divisi Pangan AMWU dan Wakil Presiden IUF.

Yang kami lakukan adalah kita merancang sebuah proses negosiasi kesepakatan dengan perusahaan dan kita bersama-sama mengumpulkan perwakilan-perwakilan dari tiga pabrik dan kita sama-sama menyusun daftar tuntutan. Kita berbicara mengenai masalah-masalah kasualisasi dan pengontrakan pekerjaan ke luar dan ini memang menjadi masalah bagi hampir semua anggota. Kita menaruhnya dalam daftar tuntutan dan menyebarkannya ke pabrik-pabrik dan para perwakilan dan organisator menjelaskan kepada anggota tentang apa yang akan dirundingkan oleh serikat berkenaan dengan masalah ini. Serikat mendapatkan dukungan penuh dari anggota di ketiga pabrik dan tawaran pertama yang mereka pilih adalah menghapuskan semua tenaga kontrak dari luar dan mereka seluruhnya harus dipekerjakan langsung oleh Nestlé, tanpa memandang kontrak pekerjaan mereka, tetapi jika tidak bisa dicapai maka

## ***Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi***

ini harus dilakukan dengan cara bertahap dan kita akan menerapkan batasan jumlah pada setiap tahapnya .

Kekhawatiran kami adalah meningkatnya penggunaan tenaga kerja dengan bentuk-bentuk non-permanen di pabrik-pabrik dan kami menyaksikan, khususnya di pabrik yang terbesar, bahwa ketika buruh permanen keluar posisi mereka tidak digantikan dengan yang permanen, tetapi diisi oleh buruh kasual jangka-pendek. Dari situ kekhawatiran atas penggunaan buruh non-permanen tumbuh.

Kami secara konsisten bicara kepada anggota, lewat telepon, newsletter yang kami kirimkan, kami membuat dokumentasi perkembangan yang setiap kali kami selesai berunding selalu diperbaharui sehingga para anggota dapat mengetahui dengan pasti perkembangan posisi tuntutan kita dan memastikan bahwa tuntutan kita tidak melenceng dari daftar tuntutan awal yang disusun. Semua dapat mengetahui bagian-bagian yang disetujui dan yang ditolak oleh manajemen, dan akhirnya dalam proses perundingan yang memakan waktu 12 bulan ini, semua orang terlibat dalam mengambil keputusan bersama tentang pasal-pasal yang harus mati-matian dipertahankan dan pasal-pasal yang dapat dilewat untuk dipersiapkan dalam perundingan KKB berikutnya. Kami melaporkan kepada anggota semua pasal yang telah disepakati bersama dengan manajemen, pasal-pasal yang manajemen keberatan, dan pasal-pasal yang manajemen siap untuk merundingkannya. Lalu kita sampai ke masalah-masalah yang penting bagi semua pabrik dan masalah buruh kontrak dari luar menempati urutan atas dalam daftar permasalahan.

Dalam proses ini manajemen selalu waspada terhadap rapat-rapat yang kami lakukan, mereka terus mendapat umpan balik dari kami dan dari para perwakilan serikat di pabrik mengenai posisi para buruh, dan para manajer menjadi sangat hati-hati melihat kenyataan bahwa para buruh sangat berkomitmen untuk memperbaiki masalah buruh kontrak dan mereka tahu kalau di akhir perundingan mereka tidak sepakat dalam masalah ini maka akan terjadi perselisihan perindustrian di ketiga pabrik Nestlé dalam waktu yang bersamaan. Pada kenyataannya kami memang telah bersepakat dengan semua buruh bahwa kita yang akan memulai aksi perindustrian di seluruh pabrik. Perusahaan memutuskan untuk membicarakan permasalahan ini dengan baik. Perusahaan akhirnya menyetujui proposal serikat untuk membatasi jumlah pekerjaan kontrak dalam persentase. Semua setuju untuk mencoba mengurangi jumlah ini sampai masalah pekerjaan kontrak ini dapat diperbaiki semua secara serentak dalam pertemuan berikutnya.

Sulit untuk mengorganisasi buruh kontrak dan walaupun kita melakukan ini dengan konsisten, ini tetap sulit sebab anda tidak akan pernah bisa mengorganisasi mereka sepenuhnya mengingat pergantian orangnya (turnover) sangat besar. Di tempat kerja anda terdapat 20 orang buruh kontrak dalam satu minggu dan serikat berhasil merekrut seluruhnya, tetapi pada minggu berikutnya mungkin jumlahnya masih 20 orang namun yang sebelumnya telah menjadi anggota hanya 15 orang. Jadi, persoalan yang terus menerus ini yang menyebabkan mereka takut untuk bergabung dengan serikat. Mereka takut tidak mendapatkan pekerjaan lagi kalau majikan mereka mengetahui bahwa mereka bergabung dengan serikat. Ini sangat sering terjadi walaupun perusahaan-perusahaan pengerah tenaga itu tidak akan pernah mengakui bahwa mereka menghentikan kontrak buruh-buruhnya karena mereka bergabung dengan serikat. Anda dapat merekrut buruh-buruh kontrak ini, namun Nestlé bukanlah pihak yang khawatir terhadap perekrutan ini. Pada kenyataannya banyak manajer yang berpikir bahwa ini justru bagus untuk Nestlé karena serikat kemudian akan mempertimbangkan nasib buruh-buruh kontrak ini dan perusahaan tidak akan mendapat tekanan keras dari serikat

untuk menghapuskan penggunaan buruh kontrak ini. Tetapi kami melakukan pendidikan baik bagi buruh kontrak dan juga buruh tetap bahwa yang terbaik bagi keduanya adalah bahwa kita tidak akan berusaha menyingkirkan orang-orang yang bekerja bagi agen penerah tenaga ini, akan tetapi kita akan berusaha agar mereka mendapatkan pekerjaan langsung dari Nestlé.

## **5. Menentukan strategi**

Dalam setiap kasus anda harus menentukan strategi yang tepat untuk serikat dan situasi yang berkembang. Serikat pekerja terus mencari beragam strategi, terkadang mengkombinasikannya dengan bermacam cara. Berikut ini adalah strategi-strategi serikat pekerja yang telah berhasil digunakan:

### *1. Perundingan Kesepakatan Kerja Bersama*

Sudah menjadi prinsip dasar keserikatburuhan bahwa SELURUH perubahan yang berpengaruh pada organisasi kerja serta syarat dan kondisi hubungan kerja harus dinegosiasikan melalui proses perundingan bersama. Jangan pernah lupa mengingatkan manajemen bahwa prinsip ini ditetapkan dalam hukum internasional! Perundingan akan selalu diperlukan dalam hampir semua situasi. SEGALANYA berdasarkan perundingan. Ini termasuk, seperti misalnya, kondisi memperthankan suatu departemen dalam perusahaan, kondisi meregularisasi pekerjaan tidak tetap, dan kondisi yang membuat serikat pekerja menerima restrukturisasi yang dirundingkan. Pastikan untuk membuat persiapan yang matang – masalah-masalah ini sama pentingnya dengan perundingan KKB lainnya.

### *2. terus memonitor pasal-pasal yang masih berlaku dan yang sedang dirundingkan*

Setelah anda merundingkan suatu kesepakatan anda perlu memonitor dan menjalankan pelaksanaannya. Setiap kesepakatan harus disertai proses monitoring! Jika kesepakatan disertai hak untuk merundingkan perubahan, tindak-lanjutnya harus terjamin. (Lihat contoh kesepakatan AMWU pada Bagian III).

### *3. Gugatan hukum*

Ada situasi-situasi yang membuat gugatan hukum dapat berhasil untuk menggagalkan outsourcing, yaitu:

a) ketika perundang-undangan di negara anda mengatur outsourcing dalam hal menetapkan batasan proses dan/atau memberi hak khusus kepada serikat pekerja untuk merundingkan proses diperkenalkannya atau dilaksanakannya outsourcing. Jika perusahaan melanggar ketetapan hukum ini, anda dapat mengajukan gugatan hukum.

b) ketika perusahaan outsourcing atau perusahaan anda melanggar hak-hak buruh outsourcing, anda dapat menekan kedua perusahaan itu melalui gugatan hukum dan mengkombinasikannya dengan sebuah kampanye untuk meregularisasi buruh-buruh ini.

c) kadang-kadang kita dapat menemukan celah hukum untuk

## *Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

membuktikan bahwa buruh-buruh tidak tetap ini seharusnya secara legal sudah menjadi buruh tetap dan status yang diberikan perusahaan kepada mereka selama ini sebenarnya adalah ilegal. (Lihat contoh dari serikat pekerja Coca-Cola di Pakistan di Bagian 3)

### *4. Aksi di tempat kerja*

Kampanye apapun untuk membela hak buruh outsourcing dan/atau buruh tidak tetap atau untuk menentang outsourcing membutuhkan kesiapan seluruh anggota serikat anda untuk berjuang. Kegiatan-kegiatan dalam bentuk lain di tempat kerja dapat pula dilakukan secara kreatif untuk membangun solidaritas dan tekanan bagi manajemen dalam rangka mendukung tuntutan serikat. Ini bisa berupa petisi, brosur/lencana/pin, aksi protes umum, menghentikan pekerjaan atau mogok. Ini semua dapat digunakan secara efektif bersamaan dengan aksi-aksi lainnya seperti mengorganisasi peliputan media atau aksi solidaritas dari serikat atau komunitas lain. Ini semua membutuhkan perencanaan yang matang. Pertimbangkanlah selalu reaksi yang mungkin keluar dari manajemen, masyarakat luas, anggota-anggota serikat dan buruh-buruh yang bukan anggota serikat!

Rencanakan dengan matang strategi kampanye anda sebelum mulai melakukannya. Pastikan anggota serikat anda mendapatkan semua informasi mengenai langkah selanjutnya yang akan diambil dan strategi di belakangnya!

### *5. Kampanye publik*

Ini dapat dan seharusnya menyertai kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh jaminan pekerjaan. Kebanyakan masyarakat sudah mengerti tentang kebutuhan jaminan pekerjaan. Yang banyak belum dimengerti adalah sejauh mana perusahaan-perusahaan transnasional ini secara sistematis merusak pekerjaan yang stabil. Di sinilah kampanye media dibutuhkan!

Strategi media anda haruslah sangat saling mendukung dengan strategi kampanye anda. Masukkan ini ke dalam perencanaan kampanye anda!

### *6. Mencari dan bekerja sama dengan mitra koalisi:*

Dalam perjuangan melawan pekerjaan tidak tetap dan outsourcing, anda akan membutuhkan sekutu yang bisa diandalkan yang mau berbagi tujuan dan metode dan memahami bahwa ini merupakan persoalan bersama.

Yang dapat dipertimbangkan adalah:

- Organisasi serikat pekerja anda di tingkat wilayah atau cabang
- Teman-teman serikat pekerja dari pabrik-pabrik lain
- Serikat pekerja lain yang menghadapi perusahaan outsourcing yang sama
- Publik – wartawan yang tertarik dengan topik ini, ORNOP dan organisasi komunitas lokal yang mengampanyekan hak-hak buruh,

pengangguran, kaum miskin kota, pengorganisasian pemuda, dan sebagainya.

## **6. Menganalisa Kekuatan dan Kelemahan**

Sebelum anda memulai kampanye, perjelaslah gambaran tentang kekuatan dan kelemahan sendiri. Jangan takut untuk mengungkapkan titik lemah kita – gunakan kesempatan untuk menjadi lebih kuat. Kenalilah titik lemah yang akan menggagalkan aksi anda. Yang penting di sini adalah bahwa harus ada proses peninjauan dan evaluasi yang merupakan bagian dari pembangunan strategi serikat pekerja. Tidak ada serikat pekerja di dunia ini yang menjawab “ya” untuk semua pertanyaan di bawah ini.

**Jawablah dengan jujur untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan sendiri. Berilah catatan mengapa jawaban anda demikian. Diskusikanlah titik-titik lemah anda: apa yang harus dilakukan untuk memperkuat posisi anda?**

|  | <b>XX</b> | <b>X</b> | <b>-</b> | <b>--</b> |
|--|-----------|----------|----------|-----------|
| <b>1. Pengumpulan Informasi</b>  |           |          |          |           |
| Apakah kita sudah biasa mendapat informasi yang kita perlukan dari manajemen?  |           |          |          |           |
| Apakah kita memiliki sumber informasi lain yang dapat dipercaya untuk mengecek atau membandingkan informasi yang didapat dari manajemen dan mendapatkan informasi yang tidak didapat dari manajemen? |           |          |          |           |
| Apakah anggota serikat kita biasa melaporkan berita dan gosip pada pengurus?   |           |          |          |           |
|  |           |          |          |           |
| <b>2. Menganalisa</b>  |           |          |          |           |
| Apakah kita sepenuhnya dapat mengerti informasi yang diterima?   |           |          |          |           |
| Apakah ada kemungkinan untuk meminta dukungan narasumber yang dapat dipercaya dan bersimpatik?   |           |          |          |           |
|  |           |          |          |           |
| <b>3. Distribusi Informasi</b>   |           |          |          |           |
| Apakah kita punya papan pengumuman yang cukup di dalam pabrik?   |           |          |          |           |
| Apakah kita punya pengalaman dalam menyebarkan informasi tertulis?   |           |          |          |           |
| Bisakah kita menggalang dukungan untuk   |           |          |          |           |

*Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

|   | <b>XX</b> | <b>X</b> | <b>-</b> | <b>--</b> |
|---|-----------|----------|----------|-----------|
| memproduksi bahan-bahan tulisan?  |           |          |          |           |
| Apakah kita punya sumber keuangan dan sumber lainnya untuk memproduksi bahan-bahan tulisan?   |           |          |          |           |
| Apakah ada kemungkinan untuk mengadakan rapat di setiap departemen, di seluruh bagian pabrik?   |           |          |          |           |
| Apakah kita memiliki hak untuk dengan bebas berkomunikasi dengan anggota serikat?   |           |          |          |           |
| Apakah anggota serikat memiliki waktu untuk berpartisipasi dalam rapat? Apakah mereka diijinkan meninggalkan pekerjaan untuk rapat serikat? |           |          |          |           |
| Apakah anggota serikat mampu dan siap untuk hadir dalam rapat di luar kerja?  |           |          |          |           |
|   |           |          |          |           |
| <b>4. Mobilisasi</b>  |           |          |          |           |
| Apakah anggota serikat menganggap masalah ini penting?  |           |          |          |           |
| Apakah anggota serikat cukup tanggap untuk aktif terlibat dalam penyelesaian masalah ini?   |           |          |          |           |
| Dapatkah kita melindungi mereka dari serangan balasan ketika mereka ikut aktif?   |           |          |          |           |
| Apakah kita punya pengalaman dalam menggalang aksi protes?  |           |          |          |           |
| Apakah ada orang-orang yang siap berkontribusi dalam aksi (musik, teater, poster dan sebagainya)?   |           |          |          |           |
| Apakah kita punya kontak pendukung potensial yang dapat dipercaya – serikat pekerja lain, ORNOP, wartawan?                                  |           |          |          |           |
| Apakah kita mampu memaparkan permasalahan kepada khalayak umum sebagai sesuatu yang benar dan penting?                                      |           |          |          |           |
| Apakah kita memiliki dana solidaritas atau dana mogok?  |           |          |          |           |
| Apakah kita memiliki sumber-sumber yang   |           |          |          |           |

*Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

|   | <b>XX</b> | <b>X</b> | <b>-</b> | <b>--</b> |
|---|-----------|----------|----------|-----------|
| dibutuhkan untuk melaksanakan dan mempertahankan kampanye?  |           |          |          |           |
|   |           |          |          |           |
| <b>5. Negosiasi</b>   |           |          |          |           |
| Apakah ada ruang untuk menegosiasikan permasalahan?   |           |          |          |           |
| Apakah kita punya pengalaman bernegosiasi?  |           |          |          |           |
| Bisakah kita mendapat dukungan dalam negosiasi (pengurus federasi atau gabungan yang lebih tinggi, ahli, pengacara)?  |           |          |          |           |
| Bisakah kita menciptakan kondisi yang tepat untuk bernegosiasi – waktu dan persiapan yang cukup dan mitra negosiasi yang dapat diandalkan yang akan teguh pada komitmen awal? |           |          |          |           |
| Apakah kita telah benar-benar siap – apakah kita punya cukup informasi, argumentasi, batasan minimal dan maksimal yang ingin dicapai?   |           |          |          |           |
| Akankah anggota serikat memiliki kesabaran untuk mendukung proses negosiasi yang panjang?   |           |          |          |           |
| Jika arbitrer dilibatkan dapatkah kita mempercayai mereka?  |           |          |          |           |
|   |           |          |          |           |
| <b>6. Masalah-masalah hukum</b>   |           |          |          |           |
| Apakah ada kemungkinan untuk memperlakukan secara hukum keputusan/praktek manajemen?  |           |          |          |           |
| Apakah pengadilan akan mengambil keputusan yang adil?   |           |          |          |           |
| Apakah kita siap untuk menjalani proses yang berkepanjangan (ongkos pengacara, dan lain-lain)?  |           |          |          |           |
| Apakah kita memiliki kekuatan untuk mamakai masalah hukum ini untuk kampanye?   |           |          |          |           |
| Mampukah kita melaksanakan keputusan  |           |          |          |           |

*Panduan bagi Pengurus Serikat tentang Outsourcing dan Kasualisasi*

|  | <b>XX</b> | <b>X</b> | <b>-</b> | <b>--</b> |
|--|-----------|----------|----------|-----------|
| pengadilan?  |           |          |          |           |
| Apakah kemungkinan keputusan pengadilan yang positif lebih besar dari kemungkinan keputusan yang berkonsekuensi negatif? |           |          |          |           |

**Kesimpulan**

Langkah 1-3 adalah prakondisi inti untuk kesuksesan perjuangan.

Kekurangan informasi yang dapat dipercaya dan akurat adalah hal yang paling harus dihindari. Jika anda tidak dapat menganalisis dokumen-dokumen manajemen yang rumit yang biasa disediakan mereka, anda akan tertipu dengan mudah. Untuk itu carilah pertolongan!

Menjaga komunikasi yang konstan dengan anggota serikat adalah hal yang penting untuk menjamin suksesnya perjuangan. Dan jika anda harus menang dalam perjuangan, sangat penting bagi anggota serikat dan para buruh tidak tetap untuk mengetahui bahwa ini adalah hasil perjuangan serikat.

Langkah 4-6 dapat membantu anda untuk menemukan strategi yang paling tepat dalam situasi yang anda hadapi. Terungkapnya kenyataan bahwa anda lebih kuat di wilayah-wilayah tertentu dan lemah di wilayah lain akan sangat menolong anda dalam menentukan strategi yang anda cari.