

**OPTIMALISASI PERANAN DAN STRATEGI SERIKAT PEKERJA/
SERIKAT BURUH DALAM MELAKUKAN ADVOKASI TERHADAP
REVISI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

TENTANG KETENAGAKERJAAN

(Studi pada Jaringan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Jawa Timur)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

INDRI NOVI TRIWINAYU

0310100142



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2007**

LEMBAR PERSETUJUAN

**OPTIMALISASI PERANAN DAN STRATEGI SERIKAT PEKERJA/
SERIKAT BURUH DALAM MELAKUKAN ADVOKASI TERHADAP
REVISI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi pada Jaringan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Jawa Timur)**

Oleh :

INDRI NOVI TRIWINAYU

0310100142 - 11

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Rachmad Safa'at, S.H.,M.Si.
NIP. 131 759 552

Ummu Hilmy, S.H.,M.S.
NIP. 131 415 709

Mengetahui,
Ketua Bagian
Hukum Perdata

Rachmi Sulistyarini, S.H.,M.H
NIP. 131 573 917

LEMBAR PENGESAHAN

**OPTIMALISASI PERANAN DAN STRATEGI SERIKAT PEKERJA/
SERIKAT BURUH DALAM MELAKUKAN ADVOKASI TERHADAP
REVISI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi pada Jaringan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Jawa Timur)**

Oleh :
INDRI NOVI TRIWINAYU
NIM. 0310100142 - 11

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal :

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Rachmad Safa'at, S.H.,M.Si.
NIP. 131 759 552

Ummu Hilmy, S.H.,M.S.
NIP. 131 415 709

Ketua Majelis Penguji,

Ketua Bagian
Hukum Perdata

Rachmad Safa'at, S.H.,M.Si.
NIP. 131 759 552

Rachmi Sulistyarini, S.H.,M.H.
NIP. 131 573 917

Mengetahui,
Dekan,

Herman Suryokumoro, S.H., M.S.
NIP. 131 472 741

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, karunia dan ridhoNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi gelar kesarjanaan dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang dengan judul Optimalisasi Peranan dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Melakukan Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi pada Jaringan Serikat pekerja/Serikat Buruh di Jawa Timur).

Penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya pada pihak-pihak yang telah memberikan motivasi serta bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi. Sebagai rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan serta doa untuk penulis.
2. Bapak Herman Suryokumoro S.H.,M.S, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Rahmi Sulistyarini S.H.,M.H selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Rachmat Safa'at S.H.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, atas bimbingan dan masukannya sehingga penyusunan skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Ummu Hilmy, S.H.,M.S, selaku Dosen Pembimbing II, atas bimbingan dan masukannya sehingga penyusunan skripsi dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak Sutrisno selaku Sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur.
7. Andy Irfan Junaedi selaku ketua Aliansi Buruh Menggugat Surabaya.
8. Bapak Aris Junaedy selaku pengurus DPC Konfederasi SPSI Kabupaten Malang.
9. Bapak Imam selaku pihak dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang
10. Kawan-kawan HMI Komisariat Hukum Universitas Brawijaya dan kawan-kawan konsentrasi Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan angkatan 2003 (Ula, Pipit, Aris, Wulan, Yanu, Gayatri, Joko Pur, Joko Pram) yang telah bersedia meminjamkan buku serta literatur yang berhubungan dengan penyusunan skripsi serta kakak tersayang Kafka Zulkahfi yang selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dan memberikan kritik serta saran bagi penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memuat banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diperlukan oleh penulis demi perbaikan tulisan ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi seluruh pembaca, khususnya bagi buruh dan serikat buruh yang sampai saat ini berjuang untuk memperkuat posisi tawar buruh.

Malang, Juni 2007

Penulis

DAFTAR ISI

Judul	
Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
Abstraksi	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Pekerja/Buruh, Majikan/Pengusaha Dan Pemerintah	13
1. Pengertian Pekerja/Buruh	13
2. Pengertian Majikan/Pengusaha	14
3. Pengertian Pemerintah	15
B. Hak-Hak Dasar Buruh	16
C. Pengertian, Fungsi, Hak dan Kewajiban serta Peranan dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh	21
1. Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh	21
2. Fungsi serikat pekerja/serikat buruh	26
3. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh	27
4. Peranan dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh	29
D. Pengertian Politik Hukum dan Politik Hukum Perburuhan	33

1. Pengertian Politik Hukum	33
2. Politik Hukum Perburuhan	36
E. Pengertian, Tujuan dan Strategi Advokasi	40
1. Pengertian Advokasi	40
2. Tujuan Advokasi	42
3. Strategi Advokasi	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Lokasi Penelitian	47
1. Pendekatan Penelitian	47
2. Lokasi Penelitian	47
B. Jenis dan Sumber Data	48
1. Jenis Data	48
2. Sumber Data	49
C. Teknik Pengambilan Data	50
D. Populasi dan Sampel	51
E. Teknik Analisis Data	52

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
1. Gambaran Umum SPSI	53
2. Gambaran Umum Aliansi Buruh Menggugat	61
B. Prinsip Substansi Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Dikehendaki Serikat Pekerja/Serikat Buruh	67
C. Optimalisasi Peranan dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	84
D. Hambatan dan Upaya Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	91
1. Hambatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan	

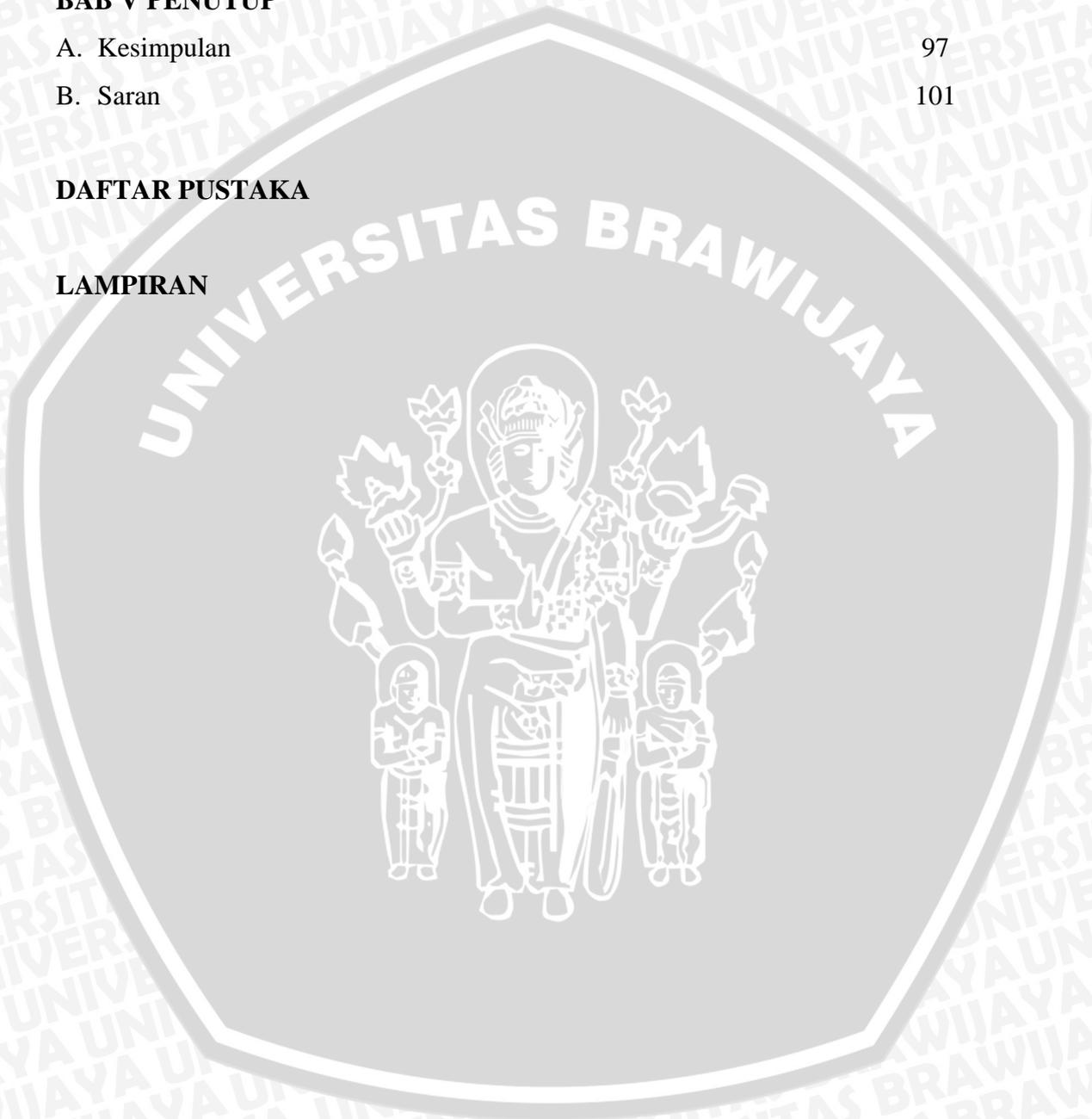
Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	91
2. Upaya Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	94

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	97
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar Skema Visi, Misi dan Strategi SPSI..... 59

Gambar Skema Struktur Organisasi SPSI..... 60

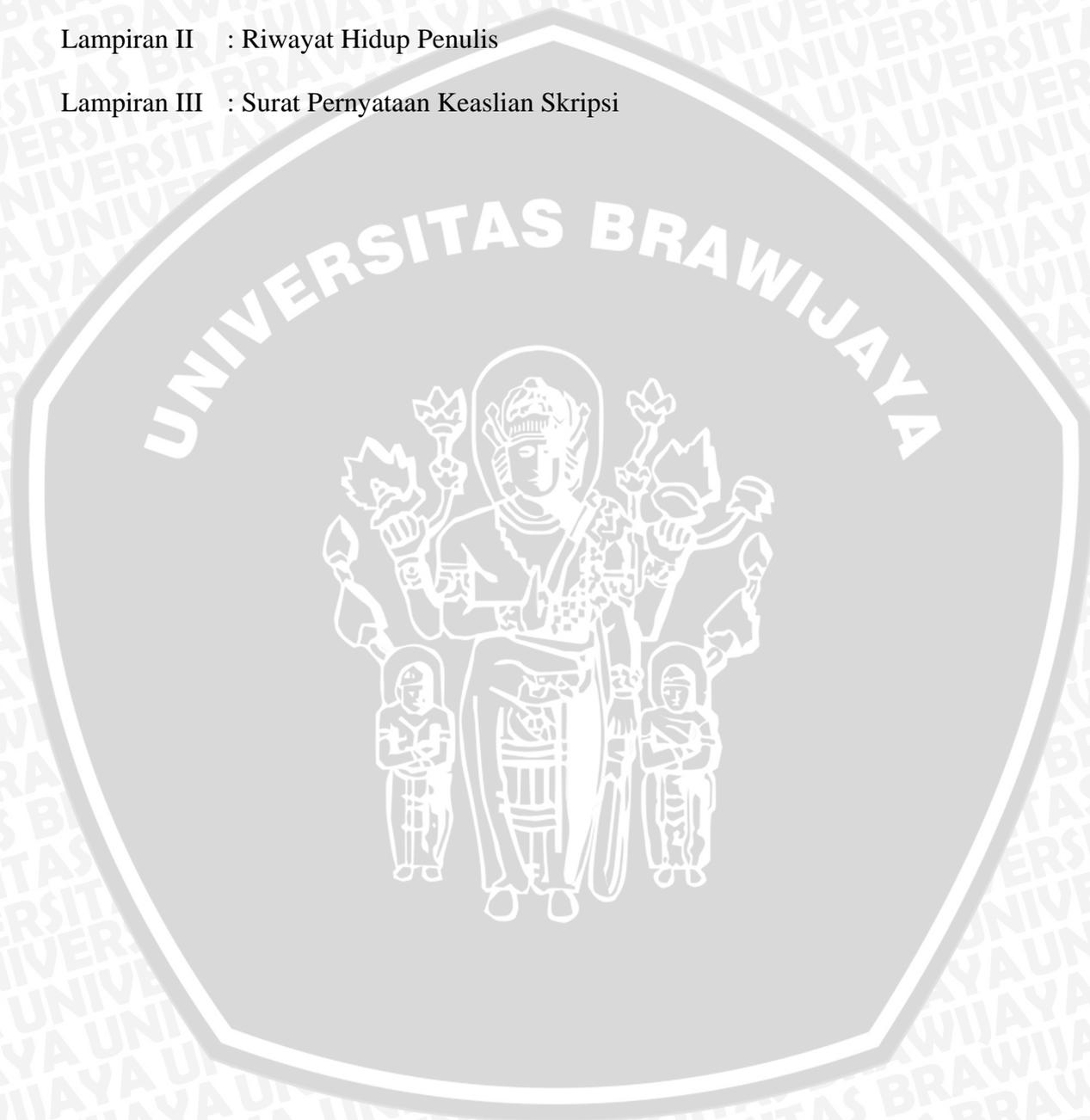


DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Usulan Rumusan Penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Lampiran II : Riwayat Hidup Penulis

Lampiran III : Surat Pernyataan Keaslian Skripsi



ABSTRAKSI

INDRI NOVI TRIWINAYU, Hukum Perdata Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2007, *Optimalisasi Peranan dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi pada Jaringan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Jawa Timur)*, Rachmad Safa'at S.H.,M.Si; Ummu Hilmy, S.H.,M.S.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dilatarbelakangi oleh lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan dari kebijakan pemerintah dalam melakukan reformasi di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memenuhi permintaan modal asing/kapitalis yang dipaksakan kekuatan pemaksa kapitalis internasional bagi seluruh negara untuk terbentuknya liberalisasi pasar terlebih ketika pemerintah akan merevisi beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang jelas di dalam draftnya sangat merugikan posisi buruh

Untuk mengetahui optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian secara yuridis politis yaitu untuk mengkaji politik hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut perspektif serikat pekerja/serikat buruh yang tergolong dalam DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Aliansi Buruh Menggugat (ABM), kemudian melakukan analisis terhadap optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisa secara *content analysis* untuk mengetahui prinsip substansi revisi yang dikehendaki serikat pekerja/serikat buruh dan *deskriptif kualitatif* untuk mengetahui optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh serta hambatan dan upayanya dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada. Bentuk prinsip substansi revisi yang dikehendaki oleh serikat pekerja/serikat buruh adalah (1) buruh kontrak dan *outsourcing* dilaksanakan menurut jenis dan sifat atau kegiatan yang selesai dalam waktu tertentu, (2) memperhatikan beberapa komponen upah yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan mental, (3) uang pesangon diterima oleh semua buruh yang ter PHK, (4) menghendaki bahwa cuti panjang tetap diatur dalam UUK, (5) jaminan sosial juga diberikan kepada keluarga buruh (6) ketentuan draft revisi mengenai tenaga kerja asing dapat menduduki jabatan apapun dihapus. Optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : (1) menyusun alternatif drafting terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan pengiriman delegasi, (2) memperkuat pengorganisasian buruh dengan cara

membangun aliansi antar serikat pekerja/serikat buruh, (3) menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan perburuhan bagi buruh, (4) mobilisasi buruh melakukan aksi massa.

Sedangkan hambatan yang dialami adalah : (1) paradigma buruh yang masih berorientasi pada gerakan buruh dapat mempersulit buruh sendiri, (2) serikat pekerja/serikat buruh masih terkotak-kotak, (3) serikat pekerja/serikat buruh tidak memiliki perspektif jangka panjang, (4) tidak adanya alat politik untuk menyalurkan suara dan tuntutan buruh.

Untuk mengatasi hambatan tersebut maka sudah seharusnya (1) Merubah paradigma buruh yang menganggap bahwa gerakan buruh hanya penting dilakukan pada saat mendesak dengan cara konsolidasi yang lebih progresif oleh serikat pekerja/serikat buruh, (2)Konsolidasi yang lebih militan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan menyetarakan tujuan berorganisasi dan tujuan yang hendak dicapai oleh serikat pekerja/serikat buruh, (3) Jaringan atau aliansi membuat kesepakatan bersama atau program perjuangan jangka panjang pasca melakukan advokasi, (4) Membuat jaringan atau bekerjasama dengan stakeholder yang terkait atau dengan alat politik misalnya dengan partai politik buruh untuk menyalurkan suara dan tuntutan buruh.



Lampiran II

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Indri Novi Triwinayu, S.H

NIM : 0310100142-11

Tempat/Tanggal Lahir : Malang/ 31 Oktober 1984

Alamat : Jln. Sumber Waras Timur No. 126 Lawang-
Malang

Status Perkawinan : Belum Kawin

Riwayat Pendidikan :

- 1) SDN Kalirejo II Lawang – Malang tahun 1991-/1997
- 2) SLTP Negeri 01 Lawang – Malang tahun 1997-2000
- 3) SMU Negeri 01 Lawang – Malang tahun 2000-2003
- 4) Universitas Brawijaya Fakultas Hukum Malang tahun 2003-2007

Karya yang pernah ditulis :

- 1) Efektifitas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

(Studi pada PT Otsuka Indonesia Lawang-Malang)

- 2) Implikasi Komunitas Intelijen Daerah Terhadap Kemanan Daerah Sebagai Upaya Mengatasi Disintegrasi Bangsa Dalam Era Otonomi Daerah.

3) Optimalisasi Peranan Dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(Studi pada Jaringan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Jawa Timur)



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan kemajuan dan teknologi yang telah dilakukan dalam peradaban manusia telah membawa manusia itu sendiri ke dalam sebuah peradaban yang begitu maju dan berkembang dengan begitu pesatnya. Diawali pada akhir abad ke XX dan memasuki awal abad XXI banyak dinamika perkembangan yang telah didapat oleh manusia. Pada konteks ini, telah berkembang konstalasi dunia menuju pada unifikasi dunia itu sendiri, yang awalnya masih dipisahkan pada batas-batas baik secara wilayah, bangsa, maupun persamaan perilaku dan budaya menuju masyarakat yang kompleks tanpa harus dibatasi lagi.

Bentuk kehidupan manusia menjadi tanpa batas tersebut, membawa dampak pada perilaku dan kebiasaan masyarakat. Akses terhadap informasi dan komunikasi di manapun berada menjadi sangat mudah dan itu yang lebih sering dinamakan dengan globalisasi. Hal itu dapat dilihat dari berbagai sektor baik sektor ekonomi, politik, sosial, budaya dan yang lainnya. Akibatnya setiap aspek memiliki keterkaitan yang kuat satu sama lain. Ketika satu aspek tersentuh dalam masalah maka problematika akan merambat pada aspek-aspek lainnya.

Dewasa ini pun telah berkembang adanya pemahaman terhadap perkembangan sebuah negara itu sendiri. Adanya perbedaan terhadap tingkat kemajuan negara-negara di dunia dengan mengklasifikasikan negara-negara maju, negara miskin dan negara-negara berkembang. Kelompok yang terakhir disebut juga kelompok negara-negara dunia ketiga dan yang menjadi pertanyaan adalah apakah tingkat perkembangan sebuah negara tersebut dilihat berdasarkan kemampuan negara itu mengolah sumber daya yang dapat digunakan baik itu dari dalam atautkah dengan mendapatkannya dari luar.

Implikasi yang ditimbulkan dengan adanya penerapan globalisasi di setiap negara-negara di dunia bahwa akan adanya persaingan terbuka bagi semua pihak yang bersaing. Salah satunya di bidang ekonomi dalam hal negara-negara bersaing untuk dapat memperbesar kekayaan negara masing-masing.

Ketika negara-negara yang memiliki modal masuk untuk mengadakan “investasi” di negara-negara dunia ketiga maka tujuannya untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dari hasil investasinya. Tidak hanya melalui negara yang hendak menginvestasikan modalnya, tetapi juga melalui kepentingan perdagangan dengan adanya organisasi yang berbasiskan untuk mencari pendapatan yang sebesar-besarnya seperti WTO (World Trade Organization/Organisasi Perdagangan Dunia), IMF (Internasional Monetary Fund/Dana Moneter Internasional), World Bank (Bank Dunia).

Lahirnya WTO menimbulkan harapan bagi banyak negara untuk menikmati transaksi perdagangan internasional dalam sistem yang adil karena ada aturan main yang jelas dan wasit yang diharapkan dapat bertindak tegas.



Dalam kerangka integrasi ekonomi antar negara, WTO juga dilihat sebagai aktor yang akan mendorong terjadinya perdagangan bebas dengan demikian anti proteksi.¹

Indonesia yang termasuk dalam negara dunia ketiga pada saat ini pun telah masuk dalam jeratan pihak-pihak pemodal tersebut untuk nantinya dapat dikuasai. Sebagai salah satu anggotanya, Indonesia telah meratifikasi WTO sejak tahun 1994 dengan demikian 210 juta penduduk Indonesia juga harus menyesuaikan diri dengan aturan-aturan itu.²

Diratifikasinya WTO oleh Indonesia membawa dampak yang sangat luar biasa bagi kehidupan masyarakat Indonesia terutama kaum buruh. Buruh adalah elemen masyarakat yang memiliki kedudukan penting, tetapi sekaligus paling sering mengalami penindasan dan penghisapan. Buruh menempati posisi sentral sebagai ujung tombak pelaksana pembangunan dan akumulasi modal. Pada umumnya buruh di Indonesia memiliki posisi tawar yang lemah, terutama para buruh yang masuk dalam kategori *unskilled labours* sehingga golongan buruh tersebut dapat dikatakan sebagai bahan bakar lokomotif negara dalam proses produksi.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan dari kebijakan pemerintah dalam melakukan reformasi di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memenuhi permintaan modal asing/kapitalis yang dipaksakan melalui badan-badan seperti WTO dan IMF sebagai kekuatan pemaksa kapitalis internasional bagi seluruh

¹ Francis Wahono, dkk, *Gelombang Perlawanan Rakyat : Kasus-Kasus Gerakan Sosial di Indonesia*, INSIST Press, Yogyakarta, 2003, hal. 106.

² *Ibid.*

negara untuk terbentuknya liberalisasi pasar.³ Tidak hanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 saja, tetapi produk hukum perburuhan lainnya juga merupakan bentuk pemaksaan dalam rangka memenuhi permintaan pemodal yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri.

Bentuk-bentuk pemaksaan ini dapat ditemui melalui penghapusan tarif (penghapusan pajak import, dan kuota eksport) ataupun penghapusan berbagai subsidi untuk rakyat (pendidikan, kesehatan, BBM dll). Indonesia sebagai negara berkembang adalah salah satu negara yang terkena dampak akibat pemaksaan lembaga-lembaga donor kapitalis internasional tersebut, yaitu sejak ditandatanganinya LoI (*Letter of Intens*) antara pemerintah Indonesia dengan IMF, yang salah satu pointnya adalah bahwa pemerintah Indonesia harus melakukan reformasi terhadap hukum perburuhan yang dipandang terlalu memberikan perlindungan (*protection*) terhadap buruhnya dan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jaman.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 salah satu pasal yang krusial adalah diatur atau dilegalkannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* (subkontrak), meskipun ada batasannya, namun yang terjadi di lapangan seperti kita ketahui telah merubah status buruh dari permanent menjadi kontrak dengan berbagai pola. Mulai dengan PHK massal, pemutihan (dipaksa mengundurkan diri), perekrutan baru, relokasi dan lain sebagainya.

³ Masalah Dalam UUK 13 Tahun 2003, www.indymeda.org, diakses pada tanggal 31 Oktober 2006

⁴ *Ibid.*

Buruh yang akhirnya menjadi buruh kontrak (fleksibel) upahnyapun murah (upah yang fleksibel), tidak perlu beri jamsostek, tidak perlu bayar pesangon kalau di PHK, dapat diganti kapan saja (fleksibel waktunya) dan yang paling parah hubungan kolektif dirubah menjadi hubungan individual (statusnya fleksibel) dengan kata lain posisi tawar buruh tidak ada lagi dan hak untuk berserikat pun hilang atau buruh sangat sulit untuk berserikat. Kesemuanya tadi biasa disebut *Labour Market Flexibility* (fleksibilitas pasar tenaga kerja).⁵

Dalam sistem individual kontrak dengan sendirinya eksistensi serikat pekerja/serikat buruh dan mekanisme collective bargaining menjadi tidak efektif lagi. Sistem ini juga membangun kepatuhan pekerja secara *selfcontrol*. Sebab siapa pengusaha yang mau memperpanjang kontrak dengan pekerjanya yang sering mogok menuntut kenaikan upah.

Sedangkan kewenangan untuk memobilisasi tenaga kerja kepada pemerintah akan memegang peranan penting dalam mempertahankan harga buruh hingga tingkat tertentu. Ketika harga buruh di suatu regio terus meninggi, pemerintah dapat mengerahkan tenaga kerja dari regio yang tingkat upahnya rendah. Bisa juga mobilisasi pekerja ini digunakan untuk mensubstitusi pekerja yang melakukan pemogokan berkepanjangan.

Selain itu masih banyak lagi deretan peristiwa yang menjelaskan praktek-praktek yang membuat kaum buruh dieksploitasi baik yang terang-terangan ataupun yang terselubung yang dilakukan oleh pemodal /pengusaha dan rezim anti buruh atas nama hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁵ Anwar Ma'ruf, *Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja*, www.infomedia.com, diakses pada tanggal 4 Juni 2006.

yang nyata-nyata adalah produk rezim anti buruh, anti rakyat sebagai jalan untuk melapangkan kepentingan modal asing yang dipaksakan.

Terlebih ketika pemerintah akan merevisi beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang jelas didalam draftnya sangat merugikan posisi buruh, misalnya saja :⁶

- a. Pasal 35 ayat 3 pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja “. Dalam draft revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pasal 35 ayat 3 ini dihapuskan.
- b. Pasal 59 ayat 1 menyatakan :
perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan yang pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
 - pekerjaan yang bersifat musiman;
 - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sedangkan dalam revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan :

- (1) yang dilakukan atas dasar jangka waktu, dapat dilakukan untuk semua jenis pekerjaan;

⁶ Pasal-Pasal Kontroversi dalam Revisi UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, www.infomedia.com, diakses pada tanggal 4 Juni 2006.

- (2) dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan karena pekerja/buruh melanggar ketentuan didalam perjanjian kerja maka pekerja/buruh tidak berhak atas santunan dan pekerja/buruh yang bersangkutan wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar upah yang seharusnya diterima sampai berakhirnya PKWT.

Selain itu masih banyak lagi pasal-pasal yang direvisi tetapi malah memangkas hak-hak dasar yang dimiliki oleh buruh.

Keadaan semakin memperlemah posisi tawar buruh ketika tidak ada serikat buruh yang dapat dianggap sebagai perwakilan semua buruh sehingga buruh malah semakin tidak dapat memperjuangkan hak-hak normatifnya. Permasalahan utama yang seharusnya segera dipikirkan adalah bagaimana buruh di tingkat basis dijamin hak berorganisasinya secara tepat mengingat pentingnya suatu serikat pekerja/serikat buruh/serikat pekerja guna memperjuangkan hak-hak normatif buruh seperti yang terdapat dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menyatakan :

“serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh.”

Hak berserikat/berorganisasi dipandang sebagai suatu kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sebagai sarana memperjuangkan terpenuhinya hak-hak buruh. Esensi pentingnya buruh/pekerja membentuk organisasi serikat pekerja/serikat buruh ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Secara eksplisit konsideran Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi



dan membela kepentingan serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Kondisi buruh atau serikat pekerja/serikat buruh saat ini masih terkotak-kotak, sejak kebebasan berserikat dibuka dengan munculnya Peraturan Menteri Nomor 05 Tahun 1998 tentang pencatatan serikat pekerja/serikat buruh. Lahirlah banyak serikat pekerja/serikat buruh yang mendeklarasikan dirinya sebagai serikat pekerja/serikat buruh dengan klaim nasional maupun serikat pekerja/serikat buruh yang berdiri di berbagai kota-kota utamanya kota-kota industri di Indonesia. Selain itu muncul juga serikat-serikat pekerja/serikat buruh bentukan partai politik, serikat pekerja/serikat buruh keagamaan serta serikat pekerja/serikat buruh yang mengkalim dirinya sebagai serikat pekerja/serikat buruh independen.

Sekarang sudah lebih dari 86 federasi serikat pekerja/serikat buruh nasional yang tercatat pada Departemen Ketenagakerjaan. Hampir semua mempertahankan eksistensinya masing-masing. Sementara kepentingan buruh secara umum terbengkalai atau akhir-akhir ini tidak pernah mengalami kemenangan yang berarti dalam perjuangannya. Jumlah buruh kontrak dan outsourcing terus bertambah sedangkan keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh yang terorganisir secara kuantitas mengalami stagnan atau tidak ada penambahan yang berarti (kurang dari 20% data mantan Menakertrans Yacob Nuwawe). Maka dapat dilihat dengan jelas di sekitar kita kondisi buruh secara ekonomi yang semakin sulit, PHK massal dimana-mana, pengangguran terus

bertambah, praktek penjualan manusia atas manusia (*outsourcing* melalui *labor supply/agency*) atau dengan istilah sistem perbudakan modern.⁷

Banyaknya faktor yang menghambat terpenuhinya hak-hak buruh dan munculnya problem dalam serikat pekerja sehingga perlu adanya optimalisasi peranan dan strategi-strategi yang diambil oleh serikat pekerja/serikat buruh dan diharapkan dapat mengakumulasikan hak-hak normatif buruh, karena pada kenyataannya keberadaan serikat pekerja/serikat buruh banyak yang disalahgunakan sehingga pencapaian strategi-strategi ternyata tidak dilakukan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dikaji mengenai optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana prinsip substansi revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikehendaki oleh serikat pekerja/serikat buruh?
2. Bagaimana optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Apa hambatan dan upaya serikat pekerja/serikat buruh untuk mengoptimalkan peranan dan strateginya dalam melakukan advokasi

⁷ Anwar Ma'ruf, *Serikat Pekerja.....Loc.Cit*

terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis prinsip substansi revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikehendaki oleh serikat pekerja/serikat buruh.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mendeskripsikan hambatan dan upaya serikat pekerja/serikat buruh untuk mengoptimalkan peranan dan strateginya dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan dan memperjelas serta dijadikan sebagai wacana dan referensi mengenai optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi buruh

Memberikan pengetahuan dan jalan keluar bagi buruh guna memperkuat bargaining position dalam menghadapi revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memangkas hak-hak buruh.

b. Bagi serikat pekerja/serikat buruh

Dapat digunakan sebagai masukan dan dijadikan sebagai jalan keluar untuk mengoptimalkan peranan dan strateginya dalam melakukan advokasi terkait dengan revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memangkas hak-hak buruh.

c. Bagi LSM/LBH

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan dijadikan bahan referensi dalam membantu buruh ataupun serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan memberikan jalan keluar bagi Pemerintah agar lebih dapat merespon dan memperhatikan hak-hak buruh dalam konteks revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN :

Pada bab ini diuraikan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA :

Pada bab ini diuraikan mengenai pengertian buruh/pekerja, majikan/pengusaha dan pemerintah; hak-hak dasar buruh; pengertian, fungsi, hak dan kewajiban serta peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh; politik hukum dan politik hukum perburuhan; pengertian, tujuan, ruang lingkup peranan dan strategi advokasi.

BAB III METODE PENELITIAN :

Pada bab ini diuraikan mengenai Pendekatan Penelitian, Lokasi Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengambilan Data, Populasi dan Sampel serta Teknik Analisis Data.

BAB IV PEMBAHASAN :

Pada bab ini menjawab rumusan masalah yang diajukan mengenai prinsip substansi revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikehendaki oleh serikat pekerja/serikat buruh, optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh, hambatan dan upaya yang diambil dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

BAB V PENUTUP :

Pada bab ini menerangkan tentang kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan saran sebagai solusi bagi permasalahan yang muncul.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Pekerja/Buruh, Majikan/Pengusaha Dan Pemerintah

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.⁸ Pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas.⁹

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa :

“pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari pengertian pekerja tersebut jelas bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh.

Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hal. 180.

⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1976, hal. 26.

berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan.¹⁰ Dalam penulisan ini buruh/pekerja seterusnya akan disebut dengan istilah buruh.

2. Pengertian Majikan/Pengusaha

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “*orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh*”.

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama, karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yakni :

- a. *orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b. *orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- c. *orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.*

Selain itu Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni :

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 20.

“orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

3. Pengertian Pemerintah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pemerintah mempunyai arti sebagai sistem menjalankan wewenang dan kekuasaan mengatur kehidupan sosial, ekonomi dan politik suatu negara atau bagian-bagiannya; sekelompok orang yang secara bersama-sama memikul tanggungjawab, terbatas untuk menggunakan kekuasaan; penguasaan suatu negara (bagian negara); badan tertinggi yang memerintah suatu negara; negara atau negeri (sebagai lawan partikelir atau swasta).¹¹

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan tidak lepas dari campur tangan pemerintah (penguasa). Hal ini dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

Di Indonesia departemen yang menangani masalah perburuhan adalah Departemen Tenaga Kerja. Departemen ini selain dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus mengenai perburuhan, juga mempunyai pegawai pengawas. Peran pegawai pengawas

¹¹ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999, hal. 345

sebagai penyidik PNS ini diakui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 182 ayat 1 yakni selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kapasitas pegawai pengawas dalam hal ini adalah menerima pengaduan dari pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Selanjutnya memproses pengaduan tersebut sesuai prosedur hukum yang berlaku dengan melimpahkan perkara kepada Kejaksaan setempat untuk disidangkan di pengadilan.¹²

B. Hak-Hak Dasar Buruh

Menurut kamus hukum, hak adalah sesuatu yang benar; kepunyaan, milik; kewenangan; kekuasaan untuk melakukan sesuatu karena telah ditentukan oleh undang-undang atau peraturan lain; kekuasaan yang benar untuk menuntut sesuatu atau kekuasaan yang benar atas sesuatu.¹³

Secara sederhana hak asasi manusia itu dipahami sebagai hak dasar (asasi) yang dimiliki oleh manusia, hak asasi manusia keberadaannya tidak tergantung dan bukan berasal dari manusia, melainkan dari dzat yang lebih tinggi dari manusia. Oleh karena itu, hak asasi tidak bisa direndahkan dan

¹² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 127.

¹³ Sudarsono, *Op Cit.*, hal. 154.

dicabut oleh hukum positif manapun, bahkan dengan prinsip demikian hak asasi wajib diadopsi oleh hukum positif.¹⁴

Hak-hak dasar buruh dapat disimpulkan bahwa hak yang melekat dan menjadi bagian dari hak asasi manusia dan tidak dapat direndahkan dan dicabut oleh hukum positif manapun.

Secara substansial, perkembangan hak-hak dasar buruh di Indonesia dipengaruhi oleh perkembangan dan perubahan tata ekonomi internasional. Perubahan ini pada gilirannya juga akan mempengaruhi hubungan buruh di satu sisi dengan negara dan pemodal di sisi lain.¹⁵

Salah satu isu yang mengedepankan dalam konteks perdagangan internasional adalah masalah klausa sosial. Isu yang diperdebatkan seputar masalah-masalah yang berkaitan dengan standar buruh, seperti upah minimum, hak berserikat, perlindungan kolektif, usia minimum untuk bekerja, larangan kerja paksa, perbudakan dan perhambaan bagi para buruh, diskriminasi pekerjaan dan jabatan serta sistem pengupahan yang adil. Isu ini dilontarkan oleh negara-negara maju, khususnya Amerika Serikat. Reaksi keras muncul dari negara berkembang yang tidak menyetujui dikaitkannya perdagangan internasional dengan persoalan klausa sosial.¹⁶

¹⁴ Dadang Juliantara, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Lappera Pustaka Utama, Yogyakarta, 1999, hal. 7.

¹⁵ Rachmat Syafaat, *Perkembangan Hak-Hak dasar Buruh dan Politik Hukum Perburuhan Indonesia Dalam Era Ekonomi Global*, Makalah disampaikan dalam rangka seminar nasional perburuhan menyambut Hari Buruh 1 Mei 2003, diselenggarakan oleh Badan Pemerintahan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 24 April 2003, hal. 1.

¹⁶ Rachmad Syafaat, *Peningkatan Upaya Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Kaitannya Dengan Hubungan Kerja*, Makalah disampaikan dalam Forum Koordinasi Peningkatan dan Pemantapan Pelaksanaan Hak Asasi Manusia Bagi Kalangan Industri dan Pekerja di Daerah, diselenggarakan oleh Badan kesatuan Bangsa Pemerintah Propinsi Jawa Timur, Surabaya, 14 Maret 2006, hal. 2.

Istilah klausa sosial muncul dari argumentasi bahwa produk-produk yang dihasilkan berdasarkan standar buruh yang lebih rendah menyebabkan damping sosial. Oleh karena itu diperlukan klausa sosial untuk menghadapinya. Sehubungan dengan hal tersebut banyak definisi tentang klausa sosial. Tetapi untuk kepentingan pembahasan ini, hanya dipergunakan batasan ILO yang berlaku universal. Klausa sosial menunjuk pada dasar-dasar fundamental mengenai hak-hak asasi manusia dalam pekerjaan atau hak-hak dasar buruh. Konvensi yang banyak diratifikasi oleh negara-negara di dunia adalah sebagai berikut :¹⁷

1. Konvensi No 87/1948 mengenai kebebasan berkumpul dan berserikat serta perlindungan atas hak untuk berorganisasi (*freedom of associaton and protetction of the right to organize*). Para buruh berhak untuk bebas berorganisasi, baik dengan mendirikan atau menggabungkan diri pada suatu serikat pekerja atau pada organisasi lain yang mereka pilih.
2. Konvensi No 98/1949 mengenai hak untuk berorganisasi dan perlindungan kolektif (*right to organize and collective bargaining*). Hak para pekerja untuk diwakili oleh organisasi menurut pilihan mereka dan untuk mengadakan perlindungan kolektif.
3. Konvensi No 138/1973 mengenai usia minimum untuk bekerja. Penghapusan pekerja anak-anak pada usia wajib belajar.
4. Konvensi No 182/1999 mengenai bentuk terburuk dari buruh anak (*worst forms of child labour*).

¹⁷ *Ibid*

5. Konvensi No 29/1930 dan No. 105/1957 mengenai larangan bagi kerja paksa (*forced labour*), perbudakan, perhambaan bagi para narapidana (*abolition of forced labour*) dan pekerja yang dikaitkan dengan uang.
6. Konvensi No 111/1958 mengenai diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (*discrimination employment and accupation*). Hak untuk perlakuan sama dan adanya larangan diskriminasi berdasarkan ras, suku bangsa, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, keturunan nasional dan asal sosial.
7. Konvensi No 100/1957 mengenai pengupahan yang adil (*equal remuneration*)

Pemenuhan hak-hak dasar buruh harus disertai aturan minimum yang memungkinkan buruh, pemodal dan negara menjalankan fungsinya atas dasar nilai-nilai bersama, dan berdasarkan kesepakatan yang memungkinkan buruh mengklaim bagian mereka atas kekayaan di mana dia ikut memberikan kontribusinya. Salah satu cara efektif untuk maksud ini adalah merealisasikan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar buruh. Pemenuhan hak-hak dasar buruh akan membuahkan efisiensi, stabilitas dan akhirnya pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan berimbang. Peningkatan hak-hak buruh menjamin distribusi pendapatan yang lebih baik bebarengan dengan peningkatan efisiensi dan produktifitas. Deklarasi ini mempunyai peran yang signifikan dan menentukan dalam upaya menanggulangi kemiskinan buruh. Ini menjadi alat untuk pemberdayaan, penciptaan peluang, jaminan dan peningkatan martabat buruh.¹⁸

¹⁸ *Ibid*

Arah pembangunan ketenagakerjaan telah jelas termuat didalam UUD

1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan :

“setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari sisi ini, pekerjaan adalah merupakan hak dasar setiap orang, karena adanya pekerjaan pada dasarnya bukan semata-mata untuk mendapatkan penghasilan, tetapi lebih dari itu harga diri dan martabat manusia juga dinilai dari aktifitas bekerja yang bersangkutan.”

Adapun hak-hak yang harus diperoleh buruh adalah :¹⁹

1. Kebebasan memilih pekerjaan
2. Penghormatan terhadap hak kebebasan berserikat dan hak perundingan bersama
3. Kondisi kerja yang aman dan sehat
4. Tidak boleh mempekerjakan buruh anak
5. Upah yang layak dibayar
6. Jam kerja tidak berlebihan
7. Tidak boleh ada praktek diskriminasi
8. Penyediaan pekerjaan tetap
9. Tidak boleh ada perlakuan kasar dan tidak manusiawi

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak yang dimiliki oleh buruh/pekerja antara lain :

1. Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
2. Memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11)

¹⁹ Kode Etik Dasar Praktek Perburuhan, www.ethicaltrade.org, diakses pada tanggal 27 November 2006.

3. Memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di , luar negeri (31)
4. Memperoleh waktu istirahat dan cuti (pasal 79)
5. Cuti haid dan melahirkan bagi buruh perempuan (pasal 81 dan pasal 82)
6. Memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86)
7. Memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88)
8. Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99)
9. Membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104)

C. Pengertian, Fungsi, Hak dan Kewajiban serta Peranan dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat buruh adalah organisasi di luar perusahaan yang didirikan oleh para pekerja untuk melindungi atau memperbaiki status ekonomi dan sosialnya melalui usaha kolektif.²⁰

Pada era Orde Baru istilah serikat buruh diganti dengan istilah serikat pekerja. Serikat pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi pekerja yang lain serta tidak respon terhadap tuntutan buruh. Itulah sebabnya ketika RUU

²⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hal. 1049.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma dengan masa lalu dengan istilah serikat pekerja yang selalu diatur berdasarkan kehendak pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.²¹

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang terdiri dari individu-individu yang berkumpul dan berserikat untuk memperjuangkan kepentingan anggotanya. Berbagai definisi tentang organisasi dikaji dan diperoleh kesimpulan bahwa pendefinisian organisasi dapat dikelompokkan menjadi 3 macam, yaitu :²²

- a. Pendapat bahwa organisasi adalah kumpulan orang
- b. Pendapat bahwa orang adalah proses pembagian kerja
- c. Pendapat bahwa orang adalah sistem kerjasama, sistem hubungan atau sistem sosial

Menurut pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh :

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya.”

Sebuah serikat adalah basis organisasi dalam kerangka hubungan buruh versus modal. Buruh mengorganisir dirinya untuk memperkuat

²¹ ILO Office Jakarta, www.un.or.id, diakses pada tanggal 12 Oktober 2005

²² Susanto, *Dasar-Dasar Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 21-24.

posisinya dalam perjuangan untuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang lebih baik untuk mempertahankan kepentingan ekonominya. Sebagai bagian dari usaha untuk memenuhi hak-hak buruh, serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu organisasi buruh demokratis dan permanen yang ditujukan untuk dirinya bagi kebutuhan-kebutuhan buruh sepanjang waktu bukan hanya hidup disaat buruh menghadapi satu masalah baru. Serikat pekerja/serikat buruh mewakili dan melindungi buruh tanpa diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, kebangsaan atau agama. Siapapun di serikat pekerja/serikat buruh, baik anggota biasa maupun pengurus mempunyai tanggungjawab untuk kemajuan serikat.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah perjuangan aktif buruh untuk mendapatkan dan mempertahankan kepentingan-kepentingan ekonomi mereka dan hak-hak lainnya. Adalah upaya buruh untuk mendapatkan bagian nilai yang diciptakan dengan kerja mereka tetapi tetap diambil oleh kapitalis.

Perjuangan buruh biasanya dipusatkan sekitar tiga tuntutan :²³

1. Upah lebih besar sebagai satu cara tercepat bagi buruh untuk memperoleh hasil kerja kolektifnya dan untuk menikmati standar hidup yang layak.
2. Mengurangi jam kerja tanpa pengurangan upah sebagai satu langkah langsung dalam meningkatkan pembagian mereka dalam nilai-nilai produk-produk yang mereka ciptakan.

²³ Disampaikan oleh Rachmat Syafaat dalam perkuliahan Mata Kuliah Perserikatan Perburuhan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

3. Kebebasan berorganisasi serikat pekerja/serikat buruh untuk menjaga keberadaan buruh menentang kapitalis.

Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai berbagai bentuk organisasi antara lain :²⁴

a. Serikat Lokal

Sebuah serikat adalah organisasi buruh di satu perkebunan, satu pabrik atau satu perusahaan. Memiliki satu perangkat pengurus dan anggota, terikat bersama dalam satu konstitusi/peraturan yang menyatakan tujuan-tujuan dan prinsip-prinsip serikat.

Serikat lokal menyatukan buruh untuk melindungi perekonomian dan hak-hak mereka. Mewakili buruh dalam negosiasi KKB, prosedur mengajukan keluhan dan dalam kasus-kasus buruh melakukan kesepakatan dengan pihak manajemen. Melakukan koordinasi dengan serikat-serikat, organisasi-organisasi dan sektor-sektor masyarakat tertindas lainnya, mengadakan seminar mengenai serikat buruh sejati.

b. Federasi

Sebuah federasi adalah sebuah penyatuan serikat-serikat lokal dalam satu atau berbeda sektor dalam industri. Pengurusnya dipilih melalui afiliasi serikat-serikat lokal sejauh ada satu persetujuan (konvensi). Peraturan dan undang-undangnya disiapkan dan diubah melalui cara-cara yang sama.

Suatu federasi meningkatkan kekuatan dan keefektivan kerjasama serikat-serikat lokal dalam perjuangannya untuk upah yang

²⁴ Kursus Pemula Untuk Buruh : *Gerakan Serikat Buruh (Bagian II)*, Nomor 13, Tahun IV, Maret 2006



lebih besar dan kondisi-kondisi kerja yang lebih baik. Mewakili buruh selama negosiasi KKB, pengsertifikatan pemilihan atau aksi-aksi massa yang diselenggarakan bersama. Tidak seluruh serikat-serikat lokal adalah anggota sebuah federasi. Keputusan untuk menjadi serikat independen yaitu serikat tidak berafiliasi dengan federasi manapun, adalah disebabkan oleh pengalaman-pengalaman pahit di masa lalu dengan federasi-federasi “kuning”. Suatu serikat independen akan mudah merasakan kelemahannya muncul dari ketiadaan dukungan dari buruh-buruh lain di tengah-tengah perjuangannya menentang kapitalis.

c. Aliansi Buruh

Sebuah aliansi adalah penyatuan serikat-serikat dalam satu sektor industri, dalam satu konglomerat (berbeda pabrik namun pemiliknya sama), atau dalam satu pusat industrial. Dalam sebuah aliansi, setiap anggota serikat mendukung organisasinya masing-masing, struktur dan ke-independen-annya. Serikat manapun, independent atau berafiliasi dengan suatu federasi, dapat bergabung dengan aliansi. Suatu aliansi, bagaimanapun tidak dapat mewakili anggota serikat-serikatnya dalam negosiasi KKB, tidak seperti federasi.

d. Organisasi Sentral Serikat Buruh (*Labour Center*)

Organisasi sentral serikat buruh adalah organisasi buruh dalam lingkup nasional. Kadang-kadang berhubungan dengan organisasi buruh internasional yang berorientasi sama. Sebuah organisasi sentral serikat



buruh mewakili seluruh anggotanya, dan buruh pada umumnya dalam negosiasi dengan pengusaha dan pemerintah di tingkat nasional seperti kenaikan upah, hak mogok, menangani kebijakan pemogokan dan persoalan-persoalan lain yang menyangkut tidak hanya buruh tetapi juga massa rakyat luas. Tidak disangsikan lagi, sebuah organisasi sentral serikat buruh memperkuat kekuatan buruh terorganisasi, membentuk potensial dalam masyarakat.

2. Fungsi serikat pekerja/serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh merupakan wadah yang sangat penting bagi kedudukan buruh di dalam perusahaan. Menurut *International Labour Organization* (ILO), keberadaan serikat pekerja/serikat buruh memiliki beberapa fungsi penting antara lain :²⁵

- a. Melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah
- b. Melindungi pekerja dari ketidakadilan diskriminasi
- c. Memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja
- d. Mengupayakan agar manajemen mendengarkan suara pekerja sebelum membuat keputusan
- e. Mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja

Serikat buruh dapat pula berfungsi sebagai organisasi yang mewakili para buruh. Sebagai wakil buruh, serikat buruh memiliki hak sebagaimana terangkum dalam pasal 3 Konvensi No 87.²⁶ Disamping itu, serikat buruh dapat berfungsi sebagai lembaga ekonomi para buruh. Serikat buruh

²⁵ ILO Office Jakarta, *Loc Cit*.

²⁶ Trade Union Rights Centre, *A.B.C Hak-Hak Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, 2005, hal. 30.

memiliki hak untuk berunding dengan pengusaha, ini juga menjadi bagian dari kegiatan serikat buruh dan dijaminan oleh instrument hukum internasional yaitu Konvensi HAM dan Konvensi ILO. Ini menjadi bukti kemampuan serikat buruh yang bersangkutan untuk mengatur dan “menggiring” jalannya perundingan.²⁷

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa :

“serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;*
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;*
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;*
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan”.*

3. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh

Hak serikat pekerja/serikat buruh adalah untuk menjamin jalannya dan berfungsinya organisasi buruh dalam membela para anggotanya. Ini karena buruh tidak dapat berjuang sendiri-sendiri. Perjuangannya menjadi lebih berhasil bila bersama-sama dalam bentuk organisasi. Karena gunanya

²⁷ *Ibid*, hal. 41-43

untuk menjamin batas minimal berfungsinya kegiatan organisasi, hak serikat buruh ini menjadi syarat utama keberhasilan perjuangan para buruh.²⁸

Serikat pekerja/serikat buruh di dalam menjalankan tugasnya mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan, antara lain :²⁹

a. Hak serikat pekerja/serikat buruh:

1. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
2. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
3. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan
4. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh
5. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang
6. dapat berafiliasi dan atau bekerjasama dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh internasional atau organisasi internasional lainnya.

b. Kewajiban serikat pekerja/serikat buruh:

1. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya
2. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya

²⁸ Trade Union Rights Centre, *Op Cit*, hal. 6.

²⁹ ILO Office Jakarta, *Loc. Cit*



3. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART)

Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan:

“serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- a. *membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;*
- b. *mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;*
- c. *mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;*
- d. *membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;*
- e. *melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.*

Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai kewajiban :

- a. *melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;*
- b. *memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;*
- c. *mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.*

4. Peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh

a. Peranan serikat pekerja/serikat buruh

Peran mempunyai arti kata pemain; atau perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.³⁰

Sedangkan peranan mempunyai arti kata bagian yang dimainkan oleh seseorang; tindakan yang dilakukan oleh seseorang di suatu peristiwa.³¹

Dari arti kata tersebut berarti bahwa peran merupakan *das sollen* yaitu

³⁰ J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2001, hal. 1037

³¹ *Ibid.*

angan-angan atau sesuatu yang dicita-citakan sedangkan peranan adalah sebagai *das sein* atau kenyataannya. Sehingga untuk melihat sejauhmana peranan serikat pekerja/serikat buruh harus diketahui terlebih dahulu peran yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

Secara ekonomi politik harus diakui bahwa buruh dalam keadaan yang sangat memprihatinkan, dalam arti tidak mempunyai kekuatan yang cukup kuat untuk ikut menentukan hal-hal yang berkenaan dengan hidup dan kehidupannya. Secara ekonomi, buruh sekarang masuk dalam kelas sosial yang berada di dunia modern tetapi dengan kondisi ekonomi yang memprihatinkan.³²

Buruh tidak dapat berjuang sendiri-sendiri. Perjuangannya menjadi lebih berhasil bila bersama-sama dalam bentuk organisasi. Oleh karena itu untuk mengatasi timbulnya kecemburuan dan politik pecah belah majikan, para buruh membentuk organisasi. Organisasi ini adalah kendaraan para buruh dalam menetapkan hak yang sama bagi tiap buruh tanpa pengecualian.³³

Untuk dapat memperjuangkan hak dan kepentingan buruh maka setiap serikat pekerja/serikat buruh harus mempunyai peran yang jelas. Hal tersebut dimaksudkan agar setiap serikat pekerja/serikat buruh yang ada mempunyai eksistensi dan posisi yang jelas sehingga dapat dibedakan dengan LSM. Peran tersebut antara lain :

- a. Ikut serta sebagai pihak yang aktif dalam menyalurkan aspirasi ketika memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

³² Matriks Problematika Buruh di Indonesia dan Ekspektasi Buruh Terhadap Kondisi Perburuhan Indonesia di Era AFTA, dokumentasi LBH Surabaya Pos Malang.

³³ TURC, *Op Cit*, hal. 6-8

- b. Mengupayakan proses pembelajaran politik bagi anggotanya sebagai salah satu upaya untuk membangun kesadaran buruh dalam hal memperjuangkan hak-hak normatif buruh
- c. Ikut aktif melakukan advokasi untuk menciptakan suasana bekerja yang kondusif bagi buruh di dalam perusahaan.

Terkait dengan peran tersebut, tugas utama dari setiap serikat buruh ialah mengajar anggotanya tentang kondisi kerja, menggunakan semua bermacam-macam sarana yang tersedia.³⁴

b. Strategi serikat pekerja/serikat buruh

Strategi mempunyai arti kata siasat, akal, tipu muslihat yang digunakan untuk mencapai suatu maksud; agar permohonannya diluluskan oleh atasannya.³⁵ Serikat pekerja/serikat buruh harus mempunyai strategi yang nyata dalam rangka memperjuangkan hak normatif buruh dan memperjuangkan *bargaining position* karena pekerja/buruh sering menjadi bahan eksploitasi dan dijadikan bahan bakar lokomotif pengusaha untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Strategi industri yang eksploitatif dan terus dilestarikan oleh rezim negeri ini, membawa konsekuensi logis bagi kehidupan seharian buruh yang berdampak pada :³⁶

³⁴ ILO, *Kondisi dan Lingkungan Kerja*, Organisasi Perburuhan Internasional Jenewa, Jakarta, 1983, hal. 76.

³⁵ J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Op.Cit*, hal. 1357.

³⁶ *Problematika Buruh....., Loc Cit.*

- a. Muncul sekelompok kecil buruh yang cukup kritis memahami persoalan kaumnya dan berupaya melawan ketidakadilan yang sengaja diciptakan untuk kaumnya meskipun PHK adalah bayarannya.
- b. Muncul kelompok buruh yang “nrimo” atau “opo jare” karena sumber kehidupan mereka hanya terletak pada upah yang diterima. Celaknya kelompok ini jumlahnya paling besar dari komunitas buruh di Indonesia.
- c. Munculnya kelompok buruh yang menjadi penjilat dan berfungsi sebagai mata-mata dari pengusaha untuk mengawasi aktifitas kawan-kawannya demi tiket keamanan kedudukan ataupun posisi pribadinya.

Dari hal diatas maka serikat pekerja/serikat buruh dituntut lebih untuk mempunyai rencana tindakan yang bisa mempengaruhi kebijakan, program, perilaku dan praktek publik yang sebagian besar selalu merugikan pihak buruh. Strategi serikat pekerja/serikat buruh perlu didasarkan pada visi ideal tentang buruh dan analisa permasalahannya, isi, stakeholder dan kekuasaan. Maka sebagai rencana serikat pekerja/serikat buruh, strategi tersebut harus mengandung³⁷ :

1. Tujuan, sasaran dan target harus jelas
2. Serangkaian taktik dan kegiatan yang terkait
3. Dilaksanakan dengan cara terorganisir dan sistematis

³⁷ Valerie Miller dan Jane Covey, *Pedoman Advokasi : Perencanaan, Tindakan dan Refleksi*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2005, hal. 68.

Namun ada juga sebagian serikat pekerja/serikat buruh yang melakukannya hanya berdasarkan pengalaman dan naluri, sedangkan yang lainnya mengikuti proses perencanaan yang lebih disengaja.³⁸

D. Pengertian Politik Hukum dan Politik Hukum Perburuhan

1. Pengertian politik hukum

Politik hukum secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kebijaksanaan hukum (*legal policy*) yang akan atau telah dilaksanakan secara nasional oleh pemerintah; mencakup pula pengertian tentang bagaimana politik mempengaruhi hukum dengan cara melihat konfigurasi kekuatan yang ada di belakang pembuatan dan penegakan hukum itu. Disini hukum tidak dapat hanya dipandang sebagai pasal-pasal yang bersifat imperatif atau keharusan-keharusan yang bersifat *das sollen*, melainkan harus dipandang sebagai subsistem yang dalam kenyataan (*das sein*) bukan tidak mungkin sangat ditentukan oleh politik, baik dalam perumusan materi dan pasal-pasalnya maupun dalam implementasi dan penegakannya.³⁹

Menurut Yeuku M. Radhie :

“politik hukum adalah hukum apa dan bagaimana yang akan mengatur tata kehidupan masyarakat, bersumber pada politik hukum”.⁴⁰

Menurut Bagir Manan :

³⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Aris selaku Pengurus DPC Konfederasi SPSI Kabupaten Malang pada tanggal 27 Desember 2006.

³⁹ Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum Di Indonesia*, Pustaka LP3ES, Jakarta, 1998, hal. 1-2.

⁴⁰ A Moekti Fadjar (penyunting), *Politik Hukum, Pembaharuan Hukum, Pembangunan Hukum*, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang, 2001.

“politik hukum tidak lain dari politik ekonomi, politik budaya, politik sosial, politik hankam dan politik dari politik itu sendiri”.⁴¹

Politik hukum juga dapat diartikan sebagai aktivitas memilih dan cara yang hendak dipakai untuk mencapai suatu tujuan sosial dan hal tertentu dalam masyarakat.⁴²

Jika ada pertanyaan tentang hubungan kausalitas antara hukum dan politik atau pertanyaan tentang apakah hukum yang mempengaruhi politik ataukah politik yang mempengaruhi hukum, maka paling tidak ada tiga macam jawaban dapat menjelaskannya. *Pertama*, hukum determinan atas politik dalam arti bahwa kegiatan-kegiatan politik diatur oleh dan harus tunduk pada aturan-aturan hukum. *Kedua*, politik determinan atas hukum, karena hukum merupakan hasil atau kristalisasi saling bersaing. *Ketiga*, politik dan hukum sebagai subsistem antara yang satu dengan yang lain, karena meskipun hukum merupakan produk keputusan politik tetapi begitu hukum ada maka semua kegiatan politik harus tunduk pada aturan-aturan hukum.⁴³

Politik hukum adalah *legal policy* yang akan atau telah dilaksanakan secara nasional oleh pemerintah Indonesia yang meliputi : *pertama*, pembangunan hukum yang berintikan pembuatan dan pembaruan terhadap materi-materi hukum agar dapat sesuai dengan kebutuhan; *kedua*, pelaksanaan ketentuan hukum yang telah ada termasuk penegasan fungsi

⁴¹ Bagir Manan, *Mengkaji Ulang Syariah Dan Hukum Menuju Pembangunan Sistem Hukum Nasional*, Makalah diskusi panel nasional mengkaji ulang syariah dan hukum menuju pembentukan hukum nasional, kerjasama Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan PP Ikatan Hakim Peradilan Agama, Malang, tanggal 4 Juni 1994, hal. 13-15.

⁴² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, hal. 352.

⁴³ *Ibid*, hal. 8.

lembaga dan pembinaan para penegak hukum.⁴⁴ Dari pengertian tersebut terlihat politik hukum mencakup proses pembuatan dan pelaksanaan hukum yang dapat menunjukkan sifat dan ke arah mana pelaksanaan hukum akan dibangun dan ditegakkan.

Politik hukum juga meliputi pilihan terhadap tujuan dan pilihan untuk mencapai tujuan. Politik hukum juga problematik menentukan kebijakan atau menentukan pilihan beserta pertimbangan yang digunakan untuk sampai pada pilihan tersebut.⁴⁵

Asumsi dasar bahwa hukum merupakan produk politik yang memandang hukum sebagai formalisasi atau kristalisasi dari kehendak-kehendak politik yang saling berinteraksi dan saling besaingan. Politik hukum mencakup proses pembuatan dan pelaksanaan hukum yang dapat menunjukkan sifat dan ke arah mana hukum akan dibangun dan ditegakkan.⁴⁶

Dalam hubungan tolak tarik antara politik dan hukum maka hukumlah yang terpengaruh oleh politik, karena sub sistem politik memiliki konsentrasi energi yang lebih besar daripada hukum sehingga jika harus berhadapan dengan politik maka hukum berada dalam kedudukan yang lebih lemah.⁴⁷ Karena kuatnya konsentrasi energi politik maka menjadi

⁴⁴ Abdul Hakim Garuda Nusantara, *Politik Hukum Nasional*, Makalah pada Kerja Latihan Bantuan Hukum, LBH Surabaya, Surabaya, September 1985.

⁴⁵ Soewoto Mulyosudarmo, *Politik Hukum*, Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 1998, hal. 2

⁴⁶ M. Mahfud MD, *Op Cit.*, hal. 6-8.

⁴⁷ Satjipto Rahardjo, *Beberapa Pemikiran Tentang Ancangan Antar Disiplin Dalam Pembinaan Hukum Nasional*, Sinar Baru, Bandung, 1985, hal. 71, seperti dikutip dalam M. Mahfud MD, *Ibid*, hal. 13.

beralasan adanya konstataasi bahwa kerap kali otonomi hukum di Indonesia ini diintervensi oleh politik.⁴⁸

Dapat dikemukakan bahwa konfigurasi politik suatu negara akan melahirkan karakter produk hukum tertentu di negara tersebut. Di dalam negara yang konfigurasi politiknya demokratis maka produk hukumnya berkarakter responsif/populistik, sedangkan di negara yang konfigurasi politiknya otoriter maka produk hukumnya berkarakter ortodoks/konservatif/elitis. Perubahan konfigurasi politik dari otoriter ke demokratis atau sebaliknya berimplikasi pada perubahan karakter produk hukum.⁴⁹

2. Politik hukum perburuhan

Ketika membahas mengenai politik hukum khususnya mengenai politik hukum perburuhan maka muncul di benak kita berbagai kebijakan-kebijakan yang dibuat pemerintah dalam bidang perburuhan. Politik hukum perburuhan di Indonesia ditandai dengan berbagai kebijakan-kebijakan yang pada kenyataannya dapat merugikan khususnya bagi kaum buruh. Secara ringkas terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa sampai saat ini perkembangan politik hukum dan kebijakan perburuhan lebih mengakomodasi dan progresif terhadap kepentingan kapital daripada berpihak pada kepentingan buruh.⁵⁰

⁴⁸ Ketika berkunjung ke Indonesia pada awal tahun 1995 Daniel S. Lev mengemukakan masalah ini, seperti dikutip dalam *Ibid*.

⁴⁹ *Ibid*, hal. 14-15.

⁵⁰ Rachmad Syafaat, *Peningkatan Upaya Perlindungan....., Op Cit.*, hal. 4.

- a. Fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*- LMF), memudahkan pengusaha melakukan “*turnover*”, *recruitment* dengan sistem kontrak jangka pendek dan *outsourcing*.
- b. Pemerintah memobilisasi tenaga kerja untuk mengiringi mobilitas modal, misalnya kasus pengiriman TKI ke luar negeri.
- c. Pemerintah mensistemasi kontrol terhadap aktifitas pekerja dengan pendekatan korporatis dengan cara :
 1. pengendalian organisasi buruh secara integral dibawah Depnaker
 2. pembatasan hak mogok
 3. pengendalian lembaga perselisihan dibawah lembaga administrasi negara
 4. meredam gejolak buruh sejak dini melalui bipartit dan tripartit.
- d. *Policy non enforcement* di bidang penerapan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pengusaha

Kerangka kerja pembangunan politik hukum perburuhan dalam konteks Indonesia ternyata juga mengikuti arus utama dan digunakan sebagai alat rekayasa sosial guna mewujudkan berkembangnya investasi, industrialisasi dan akumulasi modal. Tuntutan pertumbuhan industri yang cukup besar, segera akan diikuti perkembangan manajemen modern, akumulasi modal, kecenderungan perilaku eksploitatif tak dapat dihindari. Akumulasi modal (kapital) sebagai salah satu pertumbuhan industri, justru menuntut banyak kebijakan dan hukum negara yang bersifat protektif.



Sehingga kebijakan negara di bidang ini menurut *Fried Block* memiliki fungsi sebagai berikut :⁵¹

1. Penciptaan situasi dan jaminan agar pengembangan modal berjalan baik, secara khusus pula mengatur pula hubungan industrial. Keselarasan hubungan industrial dianggap akan mampu memberikan jaminan yang cukup bagi pengembangan modal, apabila mekanisme konflik tidak mengurangi nilai proteksi dan keamanan produksi. Mekanisme secara meluas dikembangkan, mulai aturan kelembagaan, sampai sistem keorganisasian dan distribusi partisipasi di bidang perburuhan.
2. Memeratakan sebagian penghasilan kepada kelompok buruh, yang terarah pada dua tujuan, upah buruh tetap murah, akan tetapi amarah buruh diredam dengan upah dalam sistem kelayakan normatif (serba menurut ketentuan, misalnya ketentuan upah minimum). Dalam kaitan ini terdapat dua permasalahan penting, tertutupnya mekanisme dan kecilnya partisipasi dalam penentuan dan aplikasi upah minimum. Sehingga partisipasi buruh terhadap tuntutan kelayakan upah justru mendapat momentum pada aksi pemogokan.
3. Pola pendekatan keamanan digunakan secara aktif dalam menyelesaikan permasalahan perburuhan. Hal ini dilakukan melalui penggunaan hukum yang bersifat represif, maupun melalui aparat keamanan dalam konflik perburuhan. Konsepsi ini digunakan dengan asumsi bahwa rasa ketakutan dalam hubungan kerja, justru membangun hubungan kerja.

⁵¹ Rachmat Syafa'at, *Perkembangan Hak-Hak Dasar Buruh dan Politik Hukum Perburuhan*, dalam *Arena Hukum* No. 21 Tahun 6, November 2003, hal. 56-57.

Perangkat hukum perburuhan jelas digunakan sebagai alat akumulasi modal yang memiliki tugas polisionil terhadap modal, kebijakan ekonomi serta stabilitas politik. Hukum perburuhan menempati posisi sebagai alat represi bagi tuntutan yang dipandang mengganggu distribusi dan pertumbuhan ekonomi dan akumulasi modal. Keberadaan hukum perburuhan menjadi bagian dari kebutuhan suprastruktur politik dan modal, yang mengatur saluran partisipasi dan tuntutan dalam sistem yang mapan dan dikendalikan negara.⁵²

Apabila dikaitkan dengan rencana revisi sebagian pasal pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara umum tidak ada perubahan mendasar pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dari RUU Ketenagakerjaan yang diusulkan Pemerintah karena tetap saja revisi tersebut tidak memihak hak dasar buruh. Bila dicermati dari kandungannya sedikitnya ada tiga kepentingan yang ingin dicapai oleh RUU ini. Pertama, menciptakan fleksibilitas pasar tenaga kerja untuk mengantisipasi mobilisasi modal dan memberi kemudahan kepada pengusaha melakukan turnover tenaga kerja, sesuai dengan fluktuasi produksi atau perkembangan teknologi produksi. Di sini ditempuh lewat legalisasi sistem pekerja kontrak untuk waktu jangka pendek, dan mobilisasi tenaga kerja.⁵³

Sistem pekerja kontrak ini, yang kemudian dalam pelaksanaannya akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, nampaknya akan diberlakukan di

⁵² Munir, *Gerakan Buruh : Sebuah Orde Produk Politik*, Makalah disampaikan dalam diskusi panel Buruh, Unjuk Rasa dan Hukum Pidana. Diselenggarakan atas kerjasama Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan LBH Surabaya, Gedung Widyaloka Universitas Brawijaya, Malang, 1997.

⁵³ Teten Masduki, *Politik RUU Ketenagakerjaan*, www.icw.com, diakses pada tanggal 27 November 2006.

hampir semua sektor industri. Dengan sistem ini sewaktu-waktu manajemen dapat dengan mudah mengganti pekerja yang sudah tidak "disukainya" dengan yang lebih segar, yang memang tersedia melimpah di pasar tenaga kerja. Di bawah sistem ini pula, secara politis kekuatan kolektif buruh juga dilemahkan. Dalam sistem individual kontrak dengan sendirinya eksistensi serikat pekerja/serikat buruh dan mekanisme *collective bargaining* menjadi tidak efektif lagi. Sistem ini juga membangun kepatuhan pekerja secara *selfcontrol*. Sebab siapa pengusaha yang mau memperpanjang kontrak dengan pekerjanya yang sering mogok menuntut kenaikan upah.⁵⁴

E. Pengertian, Tujuan dan Strategi Advokasi

1. Pengertian Advokasi

Kata advokasi berasal dari bahasa Inggris, maka *to advocate* tidak hanya berarti membela (*to defend*) tetapi juga bisa berarti memajukan atau mengemukakan (*to promote*), yang dengan kata lain juga berarti berusaha menciptakan (*to created*) yang baru, yang belum ada. Dengan kata lain juga berarti melakukan perubahan (*to change*) secara terorganisir dan sistematis.⁵⁵

Dengan demikian maka advokasi berarti media yang digunakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara sistematis dan terorganisir untuk mempengaruhi dan mendesakkan terjadinya perubahan dalam kebijakan publik secara bertahap dan maju. Pemahaman tentang advokasi

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Roem Topatimasang, dkk, *Merubah Kebijakan Publik*, INSIST Press, Yogyakarta, 2000, hal. 7.

memerlukan paradigma baru sehingga tidak terjebak pada pemahaman sempit yang berarti proses beracara di pengadilan atau sebaliknya dengan pemahaman yang sangat berlebihan meletakkan advokasi sebagai kegiatan makar untuk menggulingkan pemerintahan yang mapan.⁵⁶

Berbagai definisi advokasi juga banyak ditemukan, misalnya saja di India menggambarkan advokasi sebagai sebuah proses yang terorganisasi, sistematis, dan sengaja untuk mempengaruhi perkara kepentingan umum dan mengubah hubungan kekuasaan guna memperbaiki kehidupan orang yang tidak memiliki hak suara. Rekan lain dari Amerika Latin merumuskannya sebagai proses perubahan sosial yang ditujukan untuk membentuk arah partisipasi publik, kebijakan, dan program agar menguntungkan kaum yang dipinggirkan, mempertahankan hak asasi manusia, dan melindungi lingkungan. Rekan dari Afrika melukiskan advokasi mereka sebagai bersikap membela kaum miskin, mencerminkan nilai inti seperti pemerataan, keadilan dan saling menghormati, dan memusatkan perhatian pada pemberdayaan kaum miskin dan bertanggungjawab kepada mereka.⁵⁷

Advokasi adalah membangun organisasi-organisasi demokratis yang kuat untuk membuat para penguasa bertanggungjawab, dan menyangkut peningkatan keterampilan serta pengertian rakyat tentang bagaimana kekuasaan itu bekerja. Advokasi memusatkan perhatian pada banyak soal – siapa dapat apa di masyarakat, seberapa banyak mereka mendapatkannya, siapa yang ditinggalkan, bagaimana uang rakyat

⁵⁶ Rachmat Syafaat, *Dari Studi Hukum Kritis sampai ke Pengorganisasian Rakyat Untuk Perubahan*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2005, hal. 7

⁵⁷ Vallerie Miller dan Jane Covey, *Op Cit.*, hal. 13.

dibelanjakan, bagaimana keputusan-keputusan dibuat, bagaimana sejumlah orang dicegah untuk ikut serta dalam keputusan-keputusan itu, dan bagaimana informasi dibagikan atau disembunyikan.⁵⁸

Pada saat-saat tertentu, advokasi dapat didefinisikan sebagai proses melobi yang terfokus untuk mempengaruhi para pembuat kebijakan secara langsung. Dalam situasi lain, advokasi boleh jadi menekankan pada proses pendidikan dan pemberdayaan yang ditujukan untuk meningkatkan kesadaran politik rakyat agar mereka dapat menjadi pembela-pembela yang lebih efektif dan membangun organisasi akar rumput yang lebih kuat.⁵⁹

Advokasi harus diletakkan dalam konteks mewujudkan keadilan sosial yaitu advokasi yang meletakkan korban kebijakan sebagai subjek utama. Kepentingan merekalah yang justru harus menjadi agenda pokok dan penentu arah suatu kegiatan advokasi. Hanya dengan demikian maka suatu kegiatan advokasi tidak lagi menempatkan organisasi misalnya ORNOP menjadi pahlawan dan bintang melainkan suatu proses yang menghubungkan antar berbagai unsur progresif dalam masyarakat warga (*civil society*) melalui terbentuknya aliansi-aliansi strategis yang memperjuangkan keadilan sosial dengan cara mendesak terjadinya perubahan-perubahan kebijakan publik.⁶⁰

2. Tujuan Advokasi

Para pihak yang melakukan kegiatan advokasi berangkat dari suatu pemahaman dan keyakinan bahwa ketidakadilan yang menimpa kelompok

⁵⁸ *Ibid*, hal. 12.

⁵⁹ *Ibid*.

⁶⁰ Rachmat Syafaat, *Dari Studi Hukum Kritis....., Loc Cit.*

masyarakat miskin itu disebabkan oleh tatanan sosial asimetris yang melahirkan hubungan-hubungan kekuasaan yang timpang. Hubungan-hubungan kekuasaan yang timpang dan tidak demokratis itulah kemudian memproduksi proses dan mekanisme pengambilan keputusan yang menyangkal keikutsertaan masyarakat miskin. Proses dan mekanisme pengambilan keputusan yang tidak demokratis itu dengan sendirinya menghasilkan berbagai kebijakan yang merugikan hak dan kepentingan masyarakat miskin. Dalam perspektif itu advokasi merupakan suatu kegiatan yang direncanakan bersama oleh kelompok-kelompok masyarakat untuk tujuan mentransformasi tata hubungan sosial asimetris yang melahirkan hubungan-hubungan kekuasaan yang tidak demokratis menuju ke arah terwujudnya tatanan sosial yang simetris yang mendasari hubungan-hubungan kekuasaan yang lebih demokratis dan adil. Ke arah tatanan masyarakat ideal itulah kegiatan advokasi direncanakan dan dilakukan.⁶¹

Tujuan adanya advokasi tersebut yakni untuk memperbaiki atau merubah suatu kebijakan publik sesuai dengan kehendak atau kepentingan mereka yang mendesakkan terjadinya perbaikan atau perubahan. Salah satu kerangka analisis yang berguna untuk memahami suatu kebijakan public adalah dengan melihat kebijakan tersebut sebagai suatu sistem hukum yang terdiri :⁶²

- a. isi hukum (*content of law*) yakni uraian atau penjabaran tertulis dari suatu kebijakan yang tertuang dalam bentuk perundang-undangan, peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemerintah.

⁶¹ Vallerie Miller dan Jane Covey, *Op.Cit.*, hal. vii.

⁶² Rachmat Syafaat, *Dari Studi Hukum...*, *Op Cit.*, hal. 7-8.

- b. tata laksana hukum (*structure of law*), yakni semua perangkat kelembagaan dan pelaksana dari isi hukum yang berlaku. Dalam pengertian ini tercakup lembaga-lembaga hukum dan aparat pelaksanaannya.
- c. budaya hukum (*culture of law*) yakni persepsi dan pemahaman, sikap penerimaan, praktek-praktek pelaksanaan dari dua aspek isi dan tata laksana sistem hukum.

Sebagai suatu kesatuan sistem tiga aspek hukum tersebut saling tumbuh dan terkait satu sama lainnya. Karena itu idealnya suatu kegiatan atau program advokasi harus juga mencakup sasaran perubahan ketiganya. Karena dalam kenyataannya perubahan yang terjadi pada salah satu aspek saja tidak dengan serta merta membawa perubahan pada aspek lainnya.⁶³

Dengan kata lain suatu kegiatan atau advokasi yang baik adalah yang secara sengaja dan sistematis memang dirancang untuk mendesakkan terjadinya perubahan baik dalam isi, tata laksana maupun budaya hukum yang berlaku. Kaidah ini tidak menafikkan kenyataan bahwa perubahan bisa saja terjadi secara bertahap atau berjenjang, mulai dahulu dari salah satu aspek hukum tersebut yang memang dianggap sebagai titik tolak paling menentukan kemudian berlanjut atau diharapkan membawa pengaruh dan dampak perubahan ke aspek-aspek lainnya. Tetapi ini hanya penentuan strategi dan prioritas dari kegiatan advokasi tanpa harus mengorbankan prinsip dasarnya sebagai suatu upaya kearah kebijakan secara menyeluruh.⁶⁴

⁶³ Roem Topatimasang, *Op.cit*, hal. 41.

⁶⁴ *Ibid*, hal. 43.

3. Strategi Advokasi

Strategi advokasi dapat dirumuskan sebagai rencana tindakan untuk mempengaruhi kebijakan program, perilaku dan praktek publik. Sebuah strategi advokasi perlu didasarkan pada visi ideal tentang masyarakat dan analisis permasalahan, isu, *stakeholder*, dan kekuasaan⁶⁵

Strategi-strategi advokasi dapat beraneka ragam mulai dari pendekatan-pendekatan yang menekankan kejasama dengan pihak penguasa hingga pendekatan yang memusatkan perhatian pada pendidikan dan himbauan, dan akhirnya sampai pada pendekatan yang secara terbuka menentang dan berlawanan dengan pemegang kekuasaan.⁶⁶

Langkah pertama dan utama dari proses advokasi adalah membentuk lingkaran inti (*allies*), yakni kumpulan orang dan/atau organisasi yang menjadi penggagas, pemrakarsa, penggerak dan pengendali utama seluruh kegiatan advokasi. Sebagai upaya sistemik dan terorganisir untuk merubah kebijakan publik dalam suatu isu tertentu, maka kegiatan advokasi memerlukan perancangan strategi yang cukup baik, mulai dari pemilihan isunya, perumusan sasaran-sasaran yang akan dicapai, penentuan metode dan taktik yang akan digunakan, penyiapan dan penggalangan dukungan sumberdaya yang akan dibutuhkan, sampai pada pemantauan seluruh proses, hasil dan dampaknya nanti.⁶⁷

Segara setelah lingkaran inti terbentuk, tugas pertama adalah memilih dan menetapkan suatu isu tertentu yang akan diadvokasi. Oleh karena itu harus mengumpulkan data dan informasi sebanyak mungkin untuk

⁶⁵ Vallerie Miller dan Jane Covey, *Op Cit.*, hal. 68.

⁶⁶ *Ibid*, hal. 14.

⁶⁷ Roem Topatimasang, *Op Cit.*, hal. 53.

menganalisis mana diantara sekian banyak isu actual dalam masyarakat yang benar-benar strategis untuk diadvokasi.⁶⁸

Untuk menetapkan strategis atau tidaknya suatu isu kebijakan publik, paling tidak dapat dilakukan atas dasar beberapa tolak ukur berikut :⁶⁹

1. Taraf penting dan mendesaknya (urgensi) tuntutan masyarakat luas yang mendesakkan perlunya segera perubahan kebijakan tersebut.
2. Kaitan dan penatnya (relevansi) perubahan kebijakan tersebut terhadap kepentingan atau kebutuhan nyata masyarakat luas, terutama lapisan atau kalangan mayoritas yang memang sering tidak diuntungkan oleh berbagai kebijakan pemerintah.
3. Besarnya dan luasnya dampak positif yang dapat dihasilkan jika perubahan kebijakan tersebut terjadi.
4. Kesesuaian dengan agenda utama jaringan organisasi advokasi yang memang menjadi isu kebijakan publik tersebut sebagai sasaran utamanya.

⁶⁸ *Ibid*, hal. 63.

⁶⁹ Rachmat Syafaat, *Dari Studi Hukum ..., Op Cit.*, hal. 7.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Lokasi Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis politis yaitu untuk mengkaji politik hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut perspektif serikat pekerja/serikat buruh yang tergolong dalam DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Aliansi Buruh Menggugat (ABM) yang merupakan gabungan dari KASBI (SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92 yang ada di wilayah Jawa Timur, kemudian melakukan analisis terhadap optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Aliansi Buruh Menggugat (ABM) yang merupakan gabungan KASBI (SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92 yang ada di wilayah Jawa Timur. Alasan peneliti memilih serikat pekerja/serikat buruh tersebut adalah karena DPD SPSI Jawa Timur dan

ABM merupakan konfederasi dan gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Jawa Timur yang memiliki komitmen dalam melakukan perubahan kebijakan perburuhan terlebih adanya rencana revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memangkas hak dasar buruh sehingga perlu adanya optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini berupa informasi atau keterangan mengenai:

1. prinsip substansi revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikehendaki serikat pekerja/serikat buruh;
2. peranan dari serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

4. optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. hambatan dan upaya serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari konferensi pers, notulensi work shop, dan catatan dari kantor jaringan serikat pekerja/serikat buruh serta peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian lapang yang berupa wawancara dengan fungsionaris serikat pekerja/serikat buruh DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) yang merupakan gabungan dari KASBI (SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92 yang ada di wilayah Jawa Timur , wawancara dengan staf LBH Surabaya Pos Malang, pegawai Dinas Tenaga Kerja kabupaten Malang dan buruh di tempat serikat pekerja/serikat buruh berada.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari arsip-arsip serikat pekerja/serikat buruh DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur, Aliansi Buruh Menggugat dan pihak-pihak yang ikut serta dalam membantu serikat pekerja/serikat buruh dalam membuat jaringan serikat pekerja/serikat buruh serta penelusuran bahan-bahan kepustakaan yang diperoleh dari PDIH (Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum), perpustakaan Kota Malang dan perpustakaan Rausyan Fekr HMI Komisariat Hukum Universitas Brawijaya.

C. Teknik Pengambilan Data

1. Data Primer

Teknik pengambilan data primer diperoleh melalui wawancara memakai pedoman wawancara dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden yaitu fungsionaris serikat pekerja/serikat buruh yakni DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) yang merupakan gabungan dari KASBI (SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92 yang ada di wilayah Jawa Timur, staf LBH Surabaya Pos Malang, Dinas Tenaga Kerja kabupaten Malang dan buruh di tempat serikat pekerja/serikat buruh berada.

2. Data Sekunder

Teknik pengambilan data sekunder dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan data dari arsip-arsip penting dari kantor serikat pekerja/serikat buruh yaitu DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Aliansi Buruh Menggugat (ABM) yang merupakan gabungan dari KASBI

(SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92 yang ada di wilayah Jawa Timur dan pihak-pihak yang ikut serta dalam membantu serikat pekerja/serikat buruh dalam membuat jaringan serta studi kepustakaan dan dokumentasi yaitu dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari kepustakaan, baik berupa peraturan perundang-undangan yang ada hubungannya dengan yang diteliti maupun berupa buku-buku.

D. Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diteliti adalah serikat pekerja/serikat buruh nasional yaitu seluruh fungsionaris atau aktivis serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Indonesia. Dalam skripsi ini penulis akan mengambil populasi serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Jawa Timur yaitu DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Aliansi Buruh Menggugat (ABM) yang merupakan gabungan dari KASBI (SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92 yang ada di wilayah Jawa Timur.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan cara pengambilan secara purposive sampel yaitu pengambilan sampel sesuai dengan tujuan yang hendak diteliti oleh penulis yaitu mengenai optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi UU Ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini sampel diambil dari ketua jaringan serikat pekerja/serikat buruh dan divisi advokasi dari DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Aliansi Buruh Menggugat (ABM)

yang merupakan gabungan dari KASBI (SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92 yang ada di wilayah Jawa Timur serta ketua serikat pekerja/serikat buruh dan divisi advokasi dari masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang tergabung dalam ABM (Aliansi Buruh Menggugat). Informasi dalam penelitian ini juga diperoleh dari informan kunci yaitu staf LBH Surabaya Pos Malang dan bapak Imam selaku pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang bidang pengawasan serta buruh di tempat serikat pekerja/serikat buruh berada.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah pertama adalah menggunakan *content analysis* yaitu dengan metode analisis isi terhadap bahan hukum yang berkaitan dengan politik hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua dan ketiga dalam penelitian ini menggunakan *deskriptif kualitatif* yaitu menganalisis dan mendeskripsikan data yang telah diperoleh mengenai optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh, hambatan dan upaya yang diambil DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Aliansi Buruh Menggugat (ABM) yang merupakan gabungan dari KASBI (SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92 yang ada di wilayah Jawa Timur dalam melakukan upaya advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

I. Gambaran Umum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

a. Riwayat Singkat SPSI

Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) pada tanggal 26 Mei 1972 yang ditandatangani di Jakarta oleh Pimpinan Sidang Pleno MPBI yaitu Bapak Adolf Rahman (Ketua) dan Bapak Rasyid St. Radjamas (Wakil Ketua) bersama tokoh/pimpinan lainnya yang menjabat pada waktu itu membuat beberapa konsensus atau kesepakatan.

Dengan dicapainya konsensus tentang persatuan dan kesatuan serikat buruh-serikat buruh di Indonesia tersebut, maka dengan didahului Deklarasi Persatuan Buruh tanggal 20 Pebruari 1973 berdirilah wadah Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) dengan 21 SBLP (Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan).

Penyatuan gerakan Serikat Pekerja Indonesia tersebut dilakukan dengan menata kembali dari organisasi pekerja seluruh Indonesia secara integral FBSI terdiri dari 21 serikat pekerja yang terorganisir atas dasar lapangan pekerjaan dan profesi, yaitu :⁷⁰

⁷⁰ Data diperoleh dari arsip DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur pada tanggal 4 Maret 2007

1. Serikat Buruh Pertanian dan Perkebunan (SBPP)
2. Serikat Buruh Rokok dan Tembakau (SBRT)
3. Serikat Buruh Bangunan dan Pekerjaan Umum (SB-BPU)
4. Serikat Buruh Tekstil dan Sandang (SBTS)
5. Serikat Buruh Makanan dan Minuman (SBMM)
6. Serikat Buruh Pariwisata (SB-PAR)
7. Serikat Buruh Perkayuan (SBP)
8. Serikat Buruh Elektronik (SBE)
9. Serikat Buruh Karet dan Kulit (SBKK)
10. Serikat Buruh Asembling, Mesin dan Perbengkelan (SBAMP)
11. Serikat Buruh Niaga, Bank dan Asuransi (SBNIBA)
12. Serikat Buruh Farmasi dan Kimia (SBFK)
13. Serikat Buruh Logam dan Keramik (SBLK)
14. Serikat Buruh Kesehatan (SBKes)
15. Serikat Buruh Karyawan Maritim Indonesia (SBKMI)
16. Serikat Buruh Percetakan dan Penerbitan (SBPERPEN)
17. Serikat Buruh Minyak, Gas Bumi dan Pertambangan (SBMGPU)
18. Serikat Buruh Kesatuan Pelaut Indonesia (SBKPI)
19. Serikat Buruh Angkutan Sungai, Danau dan Fery (SB SUNDARI)
20. Serikat Buruh Angkutan Jalan Raya (SBAJR)
21. Serikat Buruh Transport Udara (SBTU)

Tahun 1985, FBSI berubah bentuk menjadi UNITARIS (Munas I di Jakarta pada tanggal 23-30 Nopember 1985), sedangkan namanya menjadi

SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) serta 21 SBLP (Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan) dilebur menjadi 9 (sembilan) departemen yaitu :⁷¹

1. Departemen Pertanian dan Perkebunan
2. Departemen Kimia, Energi dan Pertambangan
3. Departemen Pariwisata, Makanan dan Minuman
4. Departemen Niaga, Bank dan Asuransi
5. Departemen Tekstil, Sandang dan Kulit
6. Departemen Farmasi dan Kesehatan
7. Departemen Logam, Elektronik dan Mesin
8. Departemen Pekerjaan Umum dan Perakayuan
9. Departemen Transport dan Unit Kerja Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI)

Pada tahun 1990, Munas II SPSI dilaksanakan di Bogor. SPSI yang semula terdiri dari 9 Departemen berubah menjadi terdiri dari 13 SP (Sektor), sedangkan ketua dan sekretaris DPP Sektor dipilih langsung dalam Munas SPSI. Tahun 1995 menjelang Munas III, seluruh sektor diwajibkan menyelenggarakan Munas-Munas dengan tujuan :

1. Merubah dari sektoral-sektoral (bagian dari perangkat SPSI) menjadi Serikat Pekerja Anggota (SPA) sektor;
2. Munas II SPSI di Caringin, SPSI berubah dari unitaris menjadi federasi dengan nama Federasi SPSI, beranggotakan 13 SPA (sektoral)

Reformasi tahun 1998 membawa dampak beberapa serikat pekerja anggota (SPA) keluar dari SPSI yaitu sebanyak 11 (sebelas) PP SPA dan

⁷¹ *Ibid*

mendirikan SPA Reformasi, sehingga Munas IV SPSI pada tahun 1999 menjadi Federasi SPSI dengan anggota 18 SPA. Sedangkan pada tahun 2000 dengan diundangkannya UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka SPSI beranggotakan 18 Federasi SPA.

SPSI dibagi dalam beberapa dewan pimpinan daerah, yaitu DPD (Dewan Pimpinan Daerah) yang terletak di Propinsi. DPD SPSI tersebar di beberapa daerah di Indonesia antara lain :⁷²

1. DPD SPSI Aceh
2. DPD SPSI Riau
3. DPD SPSI KEPRI (Kepulauan Riau)
4. DPD SPSI Sumatera Utara
5. DPD SPSI Sumatera Barat
6. DPD SPSI Sumatera Selatan
7. DPD SPSI Bangka Belitung
8. DPD SPSI Jambi
9. DPD SPSI Bengkulu
10. DPD SPSI Lampung
11. DPD SPSI DKI Jakarta
12. DPD SPSI Jawa Barat
13. DPD SPSI Banten
14. DPD SPSI Jawa Tengah
15. DPD SPSI D.I Yogyakarta
16. DPD SPSI Jawa Timur

⁷² *Ibid*



- 17.DPD SPSI Bali
- 18.DPD SPSI NTT
- 19.DPD SPSI NTB
- 20.DPD SPSI Kalimantan Timur
- 21.DPD SPSI Kalimantan Tengah
- 22.DPD SPSI Kalimantan Barat
- 23.DPD SPSI Kalimantan Selatan
- 24.DPD SPSI Sulawesi Selatan
- 25.DPD SPSI Sulawesi Tengah
- 26.DPD SPSI Sulawesi Tenggara
- 27.DPD SPSI Sulawesi Utara
- 28.DPD SPSI Gorontalo
- 29.DPD SPSI Papua
- 30.DPD SPSI Maluku
- 31.DPD SPSI Maluku Utara

b. Asas, Sifat, Visi serta Fungsi dan Tujuan SPSI

Asas : Berasaskan Pancasila dan berlandaskan pada UUD 1945

Sifat : Organisasi fungsional/profesi kerja

Demokrasi independen dan bertanggungjawab

Visi : Melaksanakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.



Fungsi dan tujuan : ⁷³

1. Pembinaan
2. Perlindungan
3. Kesejahteraan
4. Pembina kader-kader bangsa untuk menunjang pembangunan nasional secara profesional, disiplin, terampil, produktif dan berwawasan kebangsaan.
5. Mitra yang aktif dalam proses pengambilan keputusan politik ketenagakerjaan serta pelaksana kontrol sosial.

SPSI mempunyai visi, misi dan strategi yang digunakan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan yang dikehendaki SPSI yaitu sebagai wadah perlindungan, pembinaan serta kesejahteraan buruh.

Untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkepribadian, maka struktur organisasi yang ada seperti Konfederasi SPSI, Federasi Serikat Pekerja Anggota (FSPA) dan Pengurus Unit Kerja (PUK) bekerjasama karena merupakan satu kesatuan yang utuh dalam SPSI.

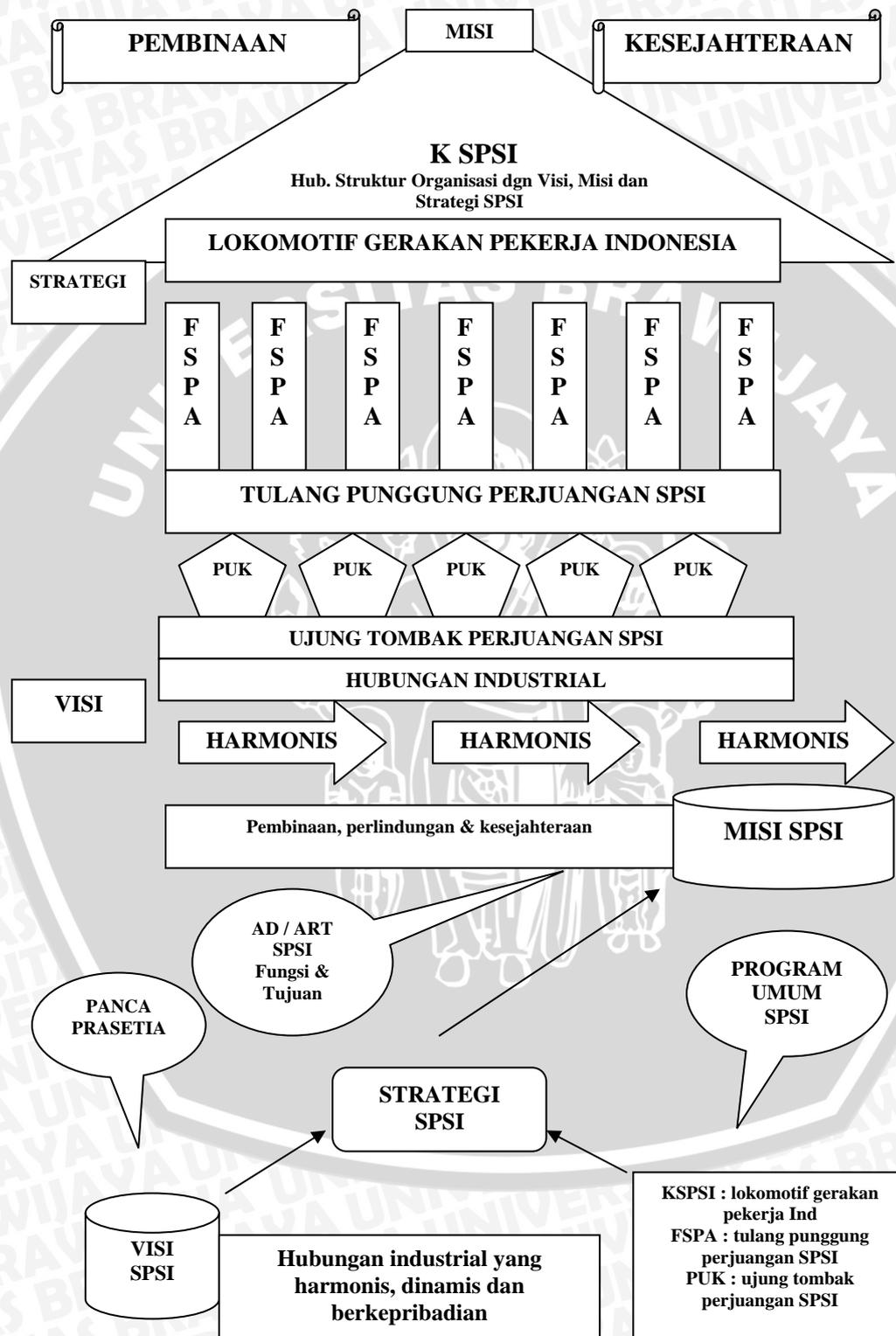
Konfederasi SPSI adalah sebagai lokomotif gerakan pekerja Indonesia karena merupakan kedaulatan tertinggi dari SPSI. Federasi Serikat Pekerja Anggota (FSPA) merupakan tulang punggung perjuangan SPSI sedangkan Pengurus Unit Kerja (PUK) yang merupakan ujung tombak perjuangan SPSI. Pengurus Unit Kerja (PUK) merupakan struktur organisasi yang paling rendah dalam SPSI sehingga PUK mempunyai

⁷³ *Ibid*



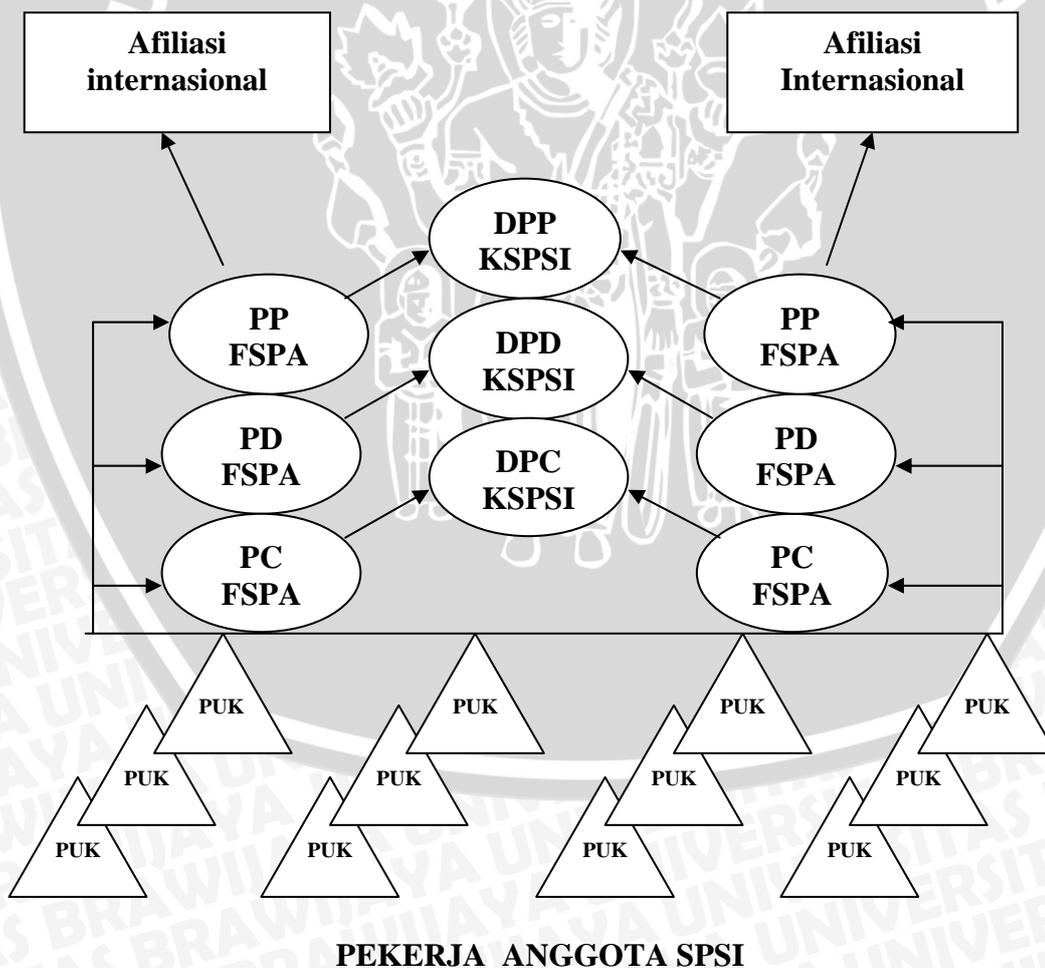
posisi yang dekat dengan buruh karena berada pada lingkungan kerja.

Lebih jelas akan digambarkan pada skema berikut :⁷⁴



⁷⁴ Skema diperoleh dari arsip Kantor DPD Konfederasi SPISI Jawa Timur pada tanggal 4 Maret 2007

Struktur organisasi SPSI berakar pada Pengurus Unit Kerja (PUK) yang berada pada unit kerja perusahaan. Semua PUK yang berada pada satu kabupaten/kota tergabung dalam Dewan Pimpinan Cabang (DPC KSPSI) yang mempunyai anggota dari federasi Serikat Pekerja Anggota (FSPA) dari cabang. Pengurus cabang yang berada pada DPC KSPSI tergabung dalam DPD KSPSI dengan anggota yang tergabung dalam dari FSPA daerah. DPD KSPSI berada pada tingkat propinsi. Sedangkan struktur organisasi tertinggi dalam SPSI adalah Dewan Pimpinan Pusat (DPP KSPSI) dengan anggota FSPA daerah. DPP KSPSI mempunyai wewenang untuk berafiliasi dengan luar negeri/internasional. Lebih jelasnya akan digambarkan dalam skema berikut :⁷⁵



⁷⁵ Ibid

Fokus lokasi dalam penelitian ini adalah DPD SPSI Jawa Timur.

Struktur organisasi DPD SPSI Jawa Timur adalah sebagai berikut :

Ketua	: Drs. H Rendra Kresna
Wakil	: H. Sundaryanto, SH
Wakil	: Ny. Sudiyanti, SH
Wakil	: Ari Waluyo
Wakil	: Misdi
Wakil	: Mustopo, SE., SH
Sekretaris	: Sutrisno
Wakil	: Suparno Amir
Wakil	: Slamet Suhardi
Wakil	: J. P Sunyoto
Wakil	: H. Faturachman
Bendahara	: Harsono Jainudin
Wakil	: Rujito

Struktur ini juga dilengkapi dengan divisi organisasi, divisi pembelaan hukum, divisi pendidikan dan divisi sosial.

II. Gambaran Umum Aliansi Buruh Menggugat

a. Sejarah ABM

Konferensi Nasional Aliansi Buruh Menggugat (ABM) pada tanggal 24-27 Juli 2006 di Jakarta merupakan langkah maju dari konsolidasi gerakan buruh. Terhitung 33 serikat pekerja/serikat buruh dari 16 Propinsi di Indonesia hadir dalam konferensi ini antara lain KASBI,

GASPERMINDO, SPOI, SBTPI, FNPBI, SBSI 92, PPMI, SBSMK, FSBMI, FSBI, YBMI, FSBI PERJUANGAN, SBMI, SPMI, FSPEK, SP JHONSON, SP PAR REF, FKBL LAMPUNG, SSPA NTB, KB FAN SOLO, AJI JAKARTA, SBJ, FKBT, FKBC, FBS SURABAYA, PC KEP SPSI KRAWANG, ALBUM MAGELANG, PERBUMI, GSPMII, FKB, PPMI 98.⁷⁶

Melalui perdebatan-perdebatan yang cukup demokratis, Konferensi Nasional ABM berhasil menyepakati poin-poin penting antara lain platform perjuangan, program tuntutan, bentuk dan mekanisme Aliansi. Konferensi juga berhasil memilih Badan Pekerja Nasional untuk memastikan apa yang sudah disepakati dapat dijalankan.

Terselenggaranya konferensi ini tidak terlepas dari keinginan akan munculnya persatuan perjuangan dari seluruh kaum buruh dan bangkitnya kekuatan kaum buruh melawan ketidakadilan dalam sistem kapitalisme global yang dijalankan pemerintah SBY-JK. Rencana pemerintah merevisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi satu tonggak sejarah dari kebangkitan perlawanan dan persatuan kaum buruh yang terorganisir, terdidik dan terpimpin.

Sementara itu untuk konsolidasi ABM di tingkat wilayah dan kota, ABM Nasional menginstruksikan wilayah dan cabangnya untuk menyelenggarakan pertemuan-pertemuan di tingkat wilayah dan kota. Berikutnya konferensi tingkat wilayah dan konferensi tingkat kota menentukan pengurus Badan Pekerja Wilayah dan Badan Pekerja Kota

⁷⁶ Data diperoleh dari arsip kantor Aliansi Buruh Menggugat pada tanggal 9 April 2007

serta membentuk Kesekretariatan bersama yang berfungsi sebagai pusat koordinasi dan informasi di setiap wilayah dan kota.⁷⁷

Pertemuan-pertemuan di wilayah dan kota pada akhirnya menyepakati beberapa sekber dibentuk di wilayah dan kota, salah satunya adalah ABM Surabaya yang mempunyai anggota dari KASBI (SBN, SBIB, SBPB, SBMB, FSBI, SPBI, SBPD), FNPBI dan SBSI 92.

b. Prinsip dan Program Aliansi Buruh Menggugat

Prinsip dan program yang disusun oleh ABM digunakan sebagai acuan dan pedoman bagi perencanaan dan tindakan yang akan diselenggarakan dalam organisasi. Prinsip dan program ABM adalah :⁷⁸

Prinsip ABM : Terbuka

Demokratis

Mandiri

Tidak menghilangkan eksistensi/nama tiap organisasi yang tergabung

Program ABM :

Platform : Penghapusan hutang luar negeri.

Nasionalisasi terhadap sumber daya alam (pertambangan, air, listrik, telekomunikasi) dan aset-aset vital lainnya.

Membangun industri nasional yang kuat.

⁷⁷ *Ibid*

⁷⁸ *Ibid*

Program Tuntutan :

1. Menolak revisi UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU perburuhan yang pro buruh.
2. Menolak utang, industrialisasi nasional, militerisme dan penegakan hukum.
3. Diberikannya upah layak nasional.
4. Hukum seadil-adilnya pelaku korupsi termasuk pelaku pungutan liar dan menyita harta kekayaan mereka untuk subsidi rakyat.
5. Hapus sistem kerja kontrak dan sistem *outsourcing*.
6. Menolak sistem kemitraan bagi sektor transportasi,
7. Menolak privatisasi/swastanisasi.
8. Perlindungan terhadap buruh migran.
9. Sediakan lapangan pekerjaan bagi rakyat.
10. Berantas KKN, pungli dan birokrasi yang berbelit.
11. Jaminan terhadap pelaksanaan hak berserikat, hak mogok dan keamanan kerja.
12. Hentikan pengusuran rakyat miskin serta sediakan perumahan murah dan layak untuk rakyat.
13. Pendidikan dan kesehatan gratis untuk rakyat.
14. Mendukung perjuangan kaum tani untuk mendapatkan tanah, modal dan teknologi pertanian.



Program Kerja Bidang Penyadaran :

1. Membuat terbitan nasional yang terbit secara reguler 1 bulan sekali.
2. Membuat modul dan kurikulum pendidikan yang akan digunakan oleh ABM.
3. Menyelenggarakan pendidikan bersama.
4. Menyelenggarakan diskusi-diskusi terbuka yang melibatkan massa.

Program Kerja Bidang Politik :

1. Membuat UU perburuhan yang mensejahterakan dan melindungi kaum buruh/pekerja.
2. Mengadakan aksi serentak secara nasional dalam momentum-momentum tertentu.
3. Advokasi bersama dalam menangani kasus perburuhan.
4. Menggalang aksi solidaritas untuk kasus perburuhan, kasus sektor rakyat lainnya, nasional dan internasional.
5. Menjadikan 1 Mei sebagai hari buruh.

Program Kerja Bidang Organisasi :

1. Membangun satu aliansi persatuan kaum buruh secara nasional.
2. Penggunaan nama aliansi yang sama secara nasional yaitu ALIANSI BURUH MENGGUGAT.
3. Membangun SEKBER mulai dari tingkat nasional, propinsi dan kota/kabupaten.
4. Menyelenggarakan Konferensi Buruh Nasional.



Program Kerja Bidang Hubungan Internasional :

1. Menjalin kerjasama dengan organisasi buruh atau organisasi demokratik secara internasional dengan semangat pembangunan gerakan perjuangan kelas tertindas.
2. Menyampaikan solidaritas terhadap terhadap perjuangan kaum buruh dan rakyat negeri lain yang sedang berjuang menghadapi penindasan kapitalisme dan militerisme.
3. Mendapatkan dukungan internasional terhadap gerakan buruh di Indonesia.
4. Terlibat secara aktif dalam dalam lembaga perburuhan internasional.

Fungsi Badan Pekerja Nasional :

1. Inisiatif terlaksananya konferensi tingkat kota/kabupaten untuk pembentukan pleno daerah dan Badan Pekerja tingkat Kota/Kabupaten.
2. Koordinatif mengkoordinasikan kerja-kerja antar kota.
3. Kampanye berdasarkan platform dan program yang disepakati dalam konferensi.
4. Mempersiapkan konferensi buruh nasional II.

B. Prinsip Substansi Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikehendaki Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Nasib kaum buruh di Indonesia sendiri saat ini semakin "mengenaskan" ketika menghadapi arus neo-liberalisme dengan instrumen pasar bebas dan privatisasi ekonomi. Kaum buruh di Indonesia posisi "politik" dan "sosial"-nya akan semakin tergantung kepada nafsu kekuasaan negara atau modal. Serbuan liberalisasi modal, akan mematikan perusahaan domestik yang tidak siap bersaing. Pasar kerja domestik akan "diserbu" oleh tenaga kerja dengan kompetensi ahli dari negara-negara maju. Demikian akhirnya banyak buruh-buruh di negeri ini yang akan kehilangan lapangan kerja atau tersingkir oleh kompetisi pasar kerja yang dehumanis.⁷⁹

Hal ini terbukti dengan produk Undang-Undang Ketenagakerjaan yang banyak memangkas hak buruh dan terlebih ketika muncul *draft* revisi yang diharapkan lebih memihak buruh, ternyata malah lebih memperburuk keadaan kaum buruh. Masalah yang pokok dalam UU Ketenagakerjaan adalah menghilangkan jaminan hak atas pekerjaan, melegalkan praktik-praktik sistem kerja kontrak ilegal dan *outsourcing*, melepaskan tanggung jawab dan kewajiban negara untuk melindungi buruh dan mempertahankan hak atas pekerjaannya, mengabaikan serikat buruh dan meligitimasi kebijakan upah murah intinya substansi isi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini sangat merugikan dan tidak berpihak pada kaum buruh, sehingga dampaknya sangat nyata dirasakan oleh kaum buruh dan keluarganya begitu buruk dan

⁷⁹ Buruh dan Ancaman Neo Liberalisme, www.freelist.com, diakses tanggal 1 Mei 2007

menyengsarakan.⁸⁰ Hal yang sama diungkapkan oleh Wiwid Tuhu SH selaku staf LBH Surabaya Pos Malang yang menyatakan bahwa memang mulai jaman dahulu sampai saat ini buruh mengalami ketertindasan. Ironisnya buruh tertindas karena kebijakan-kebijakan perburuhan yang sama sekali tidak memihak buruh.⁸¹

Sebagaimana kita saksikan semenjak diberlakukan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 gelombang PHK massal terjadi dimana-mana dengan tanpa pesangon, ataupun dalam rangka menggantikan buruh tetap/permanen menjadi buruh kontrak, semua perusahaan ramai-ramai tidak lagi menerima buruh tetap semuanya sebagai buruh kontrak ataupun *outsourcing* demi menghindari berbagai kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak-hak buruh (upah yang layak, jaminan sosial, pesangon, THR) dan masih banyak lagi deretan peristiwa yang menjelaskan paraktek-praktek yang membuat kaum buruh ditindas dan dihisap (eksploitasi).⁸²

Beberapa hal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun *draft* revisi yang semakin memperlemah posisi kaum buruh :

1. Buruh Kontrak dan *Outsourcing*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melegalkan adanya buruh kontrak dan *outsourcing*. Kontrak atau kerja pada waktu tertentu digunakan untuk kerja sekali selesai atau sementara, kerja musiman, kerja yang berhubungan dengan produk baru, dan untuk

⁸⁰ Masalah Dalam UUK, www.indymedia.org, diakses tanggal 31 Oktober 2006

⁸¹ Hasil diskusi dengan Wiwid Tuhu SH selaku staf LBH Surabaya Pos Malang pada Januari 2007

⁸² *Ibid*

kerja harian atau lepas. Hal ini membuat posisi kaum buruh semakin lemah, dimana tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, THR dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan lainnya.

Untuk sistem kerja kontrak (PKWT) dalam revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 lebih buruk dimana penerapan sistem kerja kontrak ini tidak lagi memberikan syarat-syarat dan batasan yaitu dinyatakan bahwa semua jenis pekerjaan boleh menggunakan sistem kerja kontrak begitupun dengan waktu/lamanya masa kontrak dijadikan 5 (lima) tahun, sehingga akan menambah ketidak pastian bagi kaum buruh.⁸³

Outsourcing adalah sistem pelimpahan kerja dari perusahaan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja kemudian bertugas mencari buruh untuk bekerja sesuai dengan permintaan perusahaan asal. Dari sisi kepentingan modal, sistem kerja *outsourcing* bertujuan untuk menjadi proses produksi menjadi lebih murah, efisien, tanpa harus diberatkan urusan-urusan ketenagakerjaan. Perusahaan hanya bertanggungjawab membayar pada penyedia jasa tenaga kerja dan tidak perlu mengurus urusan perburuhan.⁸⁴

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melegalkan sistem kerja *outsourcing* dengan pembatasan bahwa hanya jenis-jenis pekerjaan yang tidak terkait dengan kegiatan utama dari perusahaan yang boleh diserahkan pada sistem kerja *outsourcing*, misalnya pekerjaan teller (orang yang bertugas atas transaksi keuangan sehari-hari)

⁸³ *Ibid*

⁸⁴ Lembur : *Suara buruh Perempuan, Fenomena Buruh Outsourcing Di Kawasan Sudirman*, Edisi 9, Februari 2007.

di bank tidak boleh di-*outsourcing*-kan karena termasuk kegiatan utama di bank.⁸⁵

Namun pada kenyataannya, nyaris semua kegiatan di semua jenis perusahaan telah menjadi sasaran sistem kerja *outsourcing*. Ironisnya hal ini tidak mendapat perhatian serius dari pihak Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan. Akibatnya pemberlakuan pelanggaran atas aturan pemberlakuan *outsourcing* makin marak berlangsung dimana-mana.

Untuk sistem *outsourcing* dalam revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 lebih diperburuk lagi karena beberapa pasal yang sedikit menguntungkan buruh malah dihapus. Misalnya saja pasal 65 ayat 1 yang menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis, dalam draft revisinya dihapus.

2. Upah

Dalam revisi dinyatakan bahwa untuk penetapan Upah Minimum (UMK/UMP) ditetapkan berdasarkan kemampuan sektor usaha yang paling lemah/marginal dan pemerintah mengambil posisi bahwa Upah Minimum hanyalah sebagai jaring pengaman saja. Selain itu penentuan kenaikan Upah Minimum (UMK/UMP) pun disesuaikan setiap 2 (dua) tahun sekali. Sehingga dengan kebijakan ini sudah dapat dipastikan bagi rata-rata perusahaan menengah dan besar akan menggunakan alasan hukum ini untuk membayar upah buruhnya dengan upah yang murah padahal kemampuan si

⁸⁵ *Ibid*

perusahaan tersebut untuk membayar upah minimum sudah jauh melebihi dari ketentuan yang ada. Maka jelas kebijakan ini adalah menempatkan buruh untuk miskin selama-lamanya sehingga tidak bisa hidup layak⁸⁶

3. Cuti

Dalam revisinya pemerintah menghilangkan mengenai hak cuti panjang bagi buruh dimana dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebelumnya bahwa bagi buruh yang sudah memiliki masa kerja selama 6 tahun secara terus menerus berhak mendapatkan cuti panjang selama 1 bulan sebagaimana yang berbunyi ; Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 dan ke 8 masing-masing 1 bulan bagi buruh yang telah bekerja selama 6 tahun terus menerus pada perusahaan yang sama. Sedangkan dalam revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hal tersebut dihapus.

4. Jaminan Sosial

Dengan diterapkannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* yang sedemikian buruk dampaknya bagi buruh, maka dipastikan kaum buruh dan keluarganya tidak akan lagi mendapatkan jaminan sosial karena posisi tawar buruh semakin lemah apalagi apabila dilihat dengan jumlah angka pengangguran di negara kita yang sangat tinggi sementara kesempatan/lapangan kerja tambah sempit. Disini dipastikan bahwa banyak buruh yang kemudian menerima begitu saja jika upahnya dibayar dibawah

⁸⁶ Masalah dalam UUK, *Loc.Cit*

ketentuan UMK (upah murah), tidak diberikan cuti haid dan tahunan, tidak diikutsertakan dalam program jamsostek maupun pemenuhan hak-hak normatif lainnya. Selain itu ukuran kesejahteraan yang harus diterima buruh hanya sebatas kebutuhan buruh dan yang paling penting adalah pemberian kesejahteraan itu harus sesuai dengan kemampuan perusahaan dan teknisnya lagi-lagi diserahkan pada peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan.

5. PHK dan Uang Pesangon

Dalam revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, masalah PHK semakin dipermudah, bahkan kebijakan mengenai pemberian uang pesangon bagi buruh yang ter-PHK ditentukan maksimal sampai 7 bulan upah, termasuk jika perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi, dan mengenai uang penghargaan masa kerja diberikan hanya bagi buruh yang sudah memiliki masa kerja diatas 5 tahun atau lebih dengan batas maksimal pemberian uang penghargaan masa kerja sebesar 6 bulan upah. Yang lebih parah lagi jika perusahaan tutup karena alasan *force majeure*, maka buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon yang artinya perusahaan terbebas dari kewajibannya untuk membayar pesangon dan hak buruh lainnya.

Selain itu buruh yang berhak mendapatkan pesangon adalah hanya bagi buruh yang upahnya lebih rendah atau sama dengan Pendapatan Tidak Kena Pajak (PTKP) kira-kira sebesar 1 juta, yang artinya bahwa bagi buruh/pekerja yang menerima upah diatas PTKP (1 juta lebih) tidak berhak mendapatkan uang pesangon. Maka sangat jelas bagi buruh dan golongan *Midle Management* seperti Kepala Regu, *Supervisor*, Kepala Bagian, Kepala

Seksi *Foreman*, Personalia sampai pada direksi dan komisaris dll tidak diatur lagi dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini, dan mereka ini dianggap bukan buruh lagi.

6. Kesalahan Berat dan Skorsing

Dalam keputusan hasil *judicial review* di mahkamah konstitusi pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat dan skorsing ini telah dibatalkan/dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum tetap karena kesalahan berat merupakan bagian dari hukum pidana. Tetapi pada *draft* revisi pasal ini di hidupkan kembali dengan memperbolehkan pengusaha untuk melakukan skorsing dengan membayar upah buruh sebesar 50 persen.

7. Mogok Kerja

Mogok kerja adalah hak buruh dan serikat buruh, tapi dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini dipertegas adanya sikap pengekanan terhadap hak mogok serta adanya syarat-syarat dengan adanya sanksi PHK dan atau ganti rugi. Selain itu pemogokan di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini hanya diperbolehkan ketika gagal perundingan dan ditujukan pada majikan saja dan tuntutanapun terbatas hanya mengenai soal-soal ditempat kerja (ekonomis) belaka. Sedangkan untuk pemogokan masalah politik, seperti penolakan terhadap undang-undang, kenaikan BBM, TDL, pemogokan solidaritas bagi buruh atau serikat buruh lain itu tidak dikenal yang intinya tidak diperbolehkan.

8. Tenaga Kerja Asing

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan kelonggaran yang sangat luas bagi tenaga kerja asing (Ekspatriat) untuk bekerja di Indonesia dan bersaing dipasar tenaga kerja dengan rakyat Indonesia yang tingkat keterampilan dan pendidikannya sudah dipastikan rata-rata jauh di bawah Tenaga Kerja Asing.

Pasal 46 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan atau jabatan-jabatan tertentu. Dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pasal ini dihapus.

Dari kelemahan-kelemahan pasal-pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatas, serikat buruh menghendaki revisi bagi pasal-pasal yang memberatkan buruh. Prinsip substansi revisi yang dikehendaki serikat pekerja/serikat buruh antara lain :

1. Isu mengenai buruh kontrak dan *outsourcing*.

Menjadi buruh kontrak dan *outsourcing* bukanlah sebuah pilihan bagi buruh tetapi merupakan sebuah keterpaksaan. Tetapi tidak ada pilihan lain selain menjadi buruh kontrak dan *outsourcing* karena memang pada undang-undang melegalkan sistem kerja tersebut. Hal serupa juga diungkapkan bapak Sutrisno selaku sekretaris DPD KSPSI Jawa Timur ketika ditanya mengenai banyaknya buruh kontrak dan *outsourcing*.

*"ya, memang saat ini jumlah buruh kontrak dan **outsourcing** semakin banyak karena dilegalkannya dalam UU*

Ketenagakerjaan, sehingga banyak perusahaan yang merasa lebih untung kalau mempekerjakan mereka karena dengan kerja kontrak dan outsourcing maka perusahaan tidak berkewajiban seperti ketika mereka mempekerjakan buruh tetap. Karena itu SPSI berkehendak agar pemerintah benar-benar mengawasi program buruh kontrak dan outsourcing. Terlebih dalam draft revisi UUK malah akan mem PKWT kan semua jenis pekerjaan, akan jadi apa buruh nanti.”

Pertanyaan yang sama juga dikemukakan oleh penulis kepada Andy Irfan Junaedi selaku Ketua Aliansi Buruh Menggugat.⁸⁷ Beliau mengatakan :

“Pada dasarnya PKWT atau kontrak tidak memberikan perlindungan kepada buruh karena buruh tidak mempunyai hak atas peningkatan jenjang karier begitu pula dengan sistem outsourcing. Kita bisa lihat sendiri pabrik-pabrik banyak yang punya pekerja tidak tetap dan outsourcing padahal di undang-undang sudah cukup jelas pekerjaan apa saja yang bisa di PKWT kan. Jadi sudah sangat jelas kalau posisi buruh itu sudah sangat dilemahkan. Pemerintah seharusnya tanggap dengan itu.”

Pekerja kontrak dan *outsourcing* mempunyai kehidupan yang sangat memprihatinkan karena mereka mempunyai pekerjaan yang sama seperti yang dilakukan oleh pekerja tetap, tetapi mereka tidak mendapatkan berbagai tunjangan yang seharusnya juga mereka terima, padahal buruh tetap dan kontrak ataupun *outsourcing* mempunyai kebutuhan sehari-hari yang sama.

Buruh kontrak ataupun *outsourcing* mempunyai banyak resiko karena selalu berada dalam keadaan yang tidak pasti. Ancaman penghentian hubungan kerja bisa terjadi setiap saat dan bisa dikeluarkan jika tidak sesuai dengan keinginan ataupun jika manajemen merasa tidak membutuhkan lagi buruh kontrak ataupun *outsourcing* sehingga buruh

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Sdr. Andy Irfan Junaedi Ketua Aliansi Buruh Menggugat pada tanggal 7 Maret 2007

merasa tidak mempunyai keamanan dalam bekerja. Apalagi apabila *draft* revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa semua jenis pekerjaan dapat di PKWT kan, maka buruh tidak akan mempunyai kekuatan apapun.

Pada dasarnya PKWT tidak memberikan perlindungan kepada buruh karena buruh tidak mempunyai hak atas peningkatan jenjang karier. Adanya PKWT bagi jenis pekerjaan tertentu saja, di lapangan timbul banyak sekali permasalahan, apalagi dalam *draft* revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, PKWT akan diberlakukan untuk semua jenis pekerjaan maka akan menimbulkan masalah yang lebih buruk lagi. Serikat pekerja/serikat buruh menginginkan posisi buruh lebih diperkuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena selama ini buruh hanya dijadikan bahan komoditi pengusaha, sedangkan Pemerintah terkesan hanya sebagai mediator ketika konflik sosial muncul diantara kedua belah pihak.

PKWT harus dilaksanakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dengan kata lain tidak semua pekerjaan dapat dijadikan PKWT. Sehingga ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang lama harus diawasi lebih ketat agar pelaksanaannya lebih bertanggungjawab karena selama ini pengusaha menyalahgunakan dengan menggunakan PKWT untuk semua jenis pekerjaan seperti yang tercantum dalam *draft* revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Kalau hal ini tetap terjadi maka sama saja dengan mematikan hak dasar buruh.

Pasal 65 yang menyatakan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis dalam *draft* revisi dihapus.

Serikat pekerja/serikat buruh menghendaki pasal ini tetap dipertahankan karena ketentuan ini sebagai pedoman bagi perusahaan pegerah tenaga kerja dan penerima tenaga kerja menjadi hubungan pekerjaan yang profesional sehingga tidak hanya melindungi kedua belah pihak tetapi juga melindungi buruh *outsourcing*. Begitu pula dengan pasal selanjutnya yang mengatur mengenai syarat-syarat pekerjaan, bentuk badan hukum, serta perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh tetap pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan dengan tegas menolak revisi yang menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan tersebut dihapus.

2. Isu mengenai Upah

Pada setiap awal tahun besaran upah minimum buruh di Indonesia mengalami penyesuaian. Besarannya ditentukan oleh Dewan Pengupahan Daerah pada tiap-tiap propinsi. Banyak pihak saat ini memandang pesimis kinerja Dewan Pengupahan Daerah karena sangat rentan dengan KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme). Hasilnya, ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah daerah



berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Daerah tidak mewakili kebutuhan aktual para buruh.⁸⁸

Draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman dan upah minimum memperhatikan kemampuan sektor usaha yang paling lemah/marjinal. Selain itu struktur dan skala upah hanya dilihat dari golongan dan jabatan saja sedangkan pendidikan, masa kerja dan kompetensi dihapus. Hal ini sangat jelas akan memperburuk posisi buruh karena buruh akan jauh dari kehidupan yang layak.

DPD KSPSI Jawa Timur menyatakan bahwa *draft* revisi tentang upah dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ini sangat merugikan buruh.

“Dalam draft revisi menyatakan mengenai upah minimum sebagai jaring pengaman. Menurut kami seharusnya mengenai upah kembali saja pada UUK yang lama yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan karena ketentuan penghidupan yang layak telah diatur dalam UUD 1945, oleh karena itu juga harus memperhatikan kebutuhan dari yang sekecil-kecilnya.”

Hal yang sama juga diungkapkan sdr. Andy Irfan Junaedi selaku ketua ABM :

“Draft revisi UUK sebenarnya semuanya memangkas hak buruh. Khusus mengenai upah seharusnya memperhatikan beberapa komponen seperti yang telah disuarakan dalam tabloid Suara Aliansi Buruh Menggugat yaitu memperhatikan kebutuhan fisik dan juga kebutuhan mental. Ketika benar-benar dilaksanakan maka nasib buruh akan jauh lebih baik.”

⁸⁸ Upah layak Untuk buruh sekarang, Lembur : Suara Buruh Perempuan, hal 14

Penentuan upah harus memperhatikan beberapa komponen, antara lain:⁸⁹

1. Kebutuhan Fisik

- a. kebutuhan untuk menjaga kesehatan ragawi buruh, agar ia dapat bekerja dengan segenap tenaga dan sanggup berkonsentrasi penuh selama bekerja meliputi : kecukupan gizi, baik untuk tubuh maupun otak; kesempatan beristirahat; memulihkan (restorasi) tenaga yang telah dihabiskan dalam proses produksi.
- b. Kesehatan fisik dan lingkungannya seperti : mandi, berpakaian yang layak dan sehat serta berolahraga.
- c. Biaya yang dibutuhkan untuk menghadirkan buruh tersebut secara fisik di pabrik dengan kata lain, biaya transportasi.

2. Kebutuhan Mental, mencakup persoalan bagaimana buruh tersebut menjaga martabat dirinya di tengah pergaulan sosial, termasuk antara lain : keterlibatan dalam aktivitas sosial di tengah lingkungan tempat tinggal harus pula ditanggung oleh pengusaha yang membeli tenaga buruh tersebut; biaya untuk meningkatkan pengetahuannya agar tidak gagap teknologi.

Buruh memiliki kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial. Kebutuhan fisikpun bukan hanya menyangkut jasmani, melainkan juga mental spiritual. Persoalannya, pandangan buruh berbeda dengan pandangan pengusaha dimana pengusaha hanya

⁸⁹ Suara Aliansi Buruh Menggugat : Persatuan gerakan Buruh Lawan Penjajahan Gaya Baru, Edisi Perdana Oktober 2006

berpandangan bahwa buruh hanya mempunyai kebutuhan makan dan minum serta transportasi menuju tempatnya bekerja.⁹⁰

Oleh karena itu makna upah layak tidak dapat ditentukan kecuali dengan melakukan sebuah penelitian yang melibatkan seluruh masyarakat karena buruh adalah bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat. Apa yang menurut mayoritas masyarakat adalah layak itulah yang harus ditetapkan sebagai standart kelayakan upah.⁹¹

3. Isu mengenai PHK dan uang Pesangon

Serikat pekerja/serikat buruh menolak draft revisi mengenai PHK dan uang pesangon yang ternyata lebih merugikan buruh. Menurut bapak Sutrisno selaku sekretaris DPD KSPSI Jawa Timur penentuan uang pesangon harus benar-benar adil.

“seharusnya penentuan pesangon harus benar-benar adil dan diberikan kepada semua buruh tidak hanya dibatasi sampai dengan pendapatan tidak kena pajak (PTKP) selain itu buruh yang terPHK pun juga berhak mendapat pesangon walaupun pada saat itu perusahaan mengalami force majeure.”

Serikat pekerja/serikat buruh menghendaki bahwa uang pesangon diterima oleh semua buruh yang terkena PHK karena draft revisi menyatakan bahwa pekerja/buruh yang berhak mendapatkan pesangon adalah pekerja/buruh yang mendapat upah lebih rendah atau sama dengan 1 kali penghasilan tidak kena pajak (PTKP). Hal ini dirasa tidak adil karena pesangon semestinya diberikan karena status seseorang

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Imam Suparno, pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang bidang pengawasan pada tanggal 2 Mei 2007

⁹¹ *Ibid*

sebagai pekerja/buruh yang menerima upah. Bila dibatasi sampai PTKP maka tidak dapat dipungkiri dapat terjadi manipulasi oleh pengusaha untuk menghindari pesangon.⁹²

Buruh yang terkena PHK harus menerima pesangon, walaupun pada saat itu perusahaan mengalami *force majeure*. Oleh karena itu pengusaha harus membentuk dana pesangon sehingga buruh tetap memperoleh haknya.⁹³

Kesalahan berat pada pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam draft revisi diberlakukan kembali. Kesalahan berat merupakan bagian dari hukum pidana sehingga seharusnya pasal ini kembali kepada pasal yang lama yaitu pasal 158 tidak berlaku lagi berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi.⁹⁴

4. Isu mengenai Istirahat dan Cuti

Pada dasarnya buruh sangat membutuhkan istirahat dan cuti setelah melakukan aktifitas dalam pekerjaannya. Hal ini terbukti dengan hasil wawancara penulis pada salah satu buruh pada perusahaan distributor di Kabupaten Malang.

“wah kalau masalah istirahat dan cuti itu ya sangat penting sekali. Bayangkan kalau bekerja tidak ada istirahat, wah bisa-bisa sering jatuh sakit gara-gara capek. Meskipun ada cuti dan istirahat saja masih sering pegal-pegal apalagi kalau tidak ada.”

⁹² Hasil wawancara dengan Bapak Sutrisno Sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur pada tanggal Maret 2007

⁹³ Hasil wawancara dengan Arif (pekerja/buruh salah satu perusahaan swasta di Kab. Malang), pada tanggal 16 April 2007.

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Sutrisno Sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur pada tanggal Maret 2007

Serikat pekerja/serikat buruh menghendaki bahwa cuti panjang tetap diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 karena dalam *draft* revisi cuti panjang dihapus. Namun walaupun dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah diatur mengenai istirahat dan cuti, tetap saja dalam realitanya banyak perusahaan-perusahaan yang melalaikan kewajibannya untuk memenuhi hak buruh dalam istirahat dan cuti, apalagi apabila *draft* revisi tetap dilaksanakan, maka dunia perburuhan akan menjadi dunia “perbudakan”.

Cuti panjang harus tetap diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hal ini dimaksudkan selain agar buruh dapat beristirahat dari aktifitasnya, juga dimaksudkan untuk bermasyarakat kembali agar tidak kehilangan budaya aslinya. Selain diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pelaksanaan cuti dan istirahat harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.⁹⁵

5. Isu mengenai Jaminan Sosial

Realita sosial menunjukkan bahwa kondisi buruh masih sangat lemah, miskin dan termarginalisasikan, terlebih adanya *outsourcing* dan buruh kontrak dengan upah yang tidak memadai dan tidak adanya jaminan apapun ditempat kerja. Buruh saja tidak mendapatkan jaminan sosial, apalagi anggota keluarganya.

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Sutrisno Sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur pada tanggal Maret 2007

Serikat buruh/serikat pekerja menghendaki jaminan sosial buruh lebih diutamakan, bukan hanya buruh tetapi juga anggota keluarganya.

6. Isu mengenai Mogok Kerja.

Mogok kerja merupakan hak dasar buruh yang merupakan alat untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya. Hal serupa diungkapkan oleh Andy Irfan Junaedi selaku ketua Aliansi Buruh Menggugat.⁹⁶

“Mogok kerja adalah jalan bagi buruh untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya. Namun mogok kerja mempunyai batasan-batasan seperti harus memenuhi peraturan yang tercantum dalam UUK dan hanya diperbolehkan menyangkut masalah antara pengusaha dan buruh, tidak menyangkut isu sosial lainnya. Padahal isu-isu sosial yang terjadi di sekitar selalu berdampak pula bagi buruh misalnya saja mengenai harga BBM yang semakin naik. Buruh yang upahnya minim malah semakin diberatkan dengan harga BBM yang semakin naik karena tidak mampu membeli. Selain itu juga masih banyak lagi contoh-contoh persoalan sosial lainnya yang berdampak pada buruh .“

Serikat pekerja/serikat buruh menghendaki mogok kerja tidak mendapat batasan-batasan seperti buruh harus memenuhi peraturan-peraturan sebelum dilakukan mogok kerja. Serikat pekerja/serikat buruh berpendapat bahwa mogok kerja merupakan hak dasar buruh dan buruh tidak dapat dituntut ganti rugi atas perusahaan yang mengalami kerugian akibat mogok kerja tidak sah.

7. Isu mengenai Tenaga Kerja Asing

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Andy Irfan Junaedi Ketua Aliansi Buruh Menggugat pada tanggal 7 April 2007

Serikat pekerja/serikat buruh menghendaki ketentuan lama mengenai tenaga kerja asing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tetap dilaksanakan karena dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 malah merugikan buruh. Draft revisi menghendaki ketentuan lama dihapus.

“sumber daya Indonesia memang memiliki kelemahan, tapi tidak berarti semua posisi dalam perusahaan dapat dimiliki oleh tenaga kerja asing”

Jika hal ini tetap dilaksanakan maka tenaga kerja asing dapat menduduki jabatan apapun dalam perusahaan. Hal ini sangat berbahaya karena karakter pekerja Indonesia berbeda dengan karakter pekerja asing dimana Indonesia mempunyai sumber daya yang lebih rendah dibandingkan dengan sumber daya asing.

C. Optimalisasi Peranan dan Strategi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Dunia perburuhan sejak dahulu selalu dalam posisi terbelakang. Pengusaha dan buruh selalu mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda, karena pengusaha selalu berpikiran bagaimana cara mendapatkan keuntungan dalam usahanya sedangkan buruh berpikiran bagaimana cara untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.⁹⁷

Dari sejumlah data yang berhasil dikumpulkan DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur, dari 1000 perusahaan hanya 15 perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama, sehingga diperlukan serikat pekerja/serikat buruh

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Sutrisno Sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur.

yang benar-benar dapat mengakomodasikan hak-hak di tempat buruh bekerja terlebih ketika muncul *draft* revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang malah memangkas hak-hak buruh.⁹⁸

Setiap buruh haruslah bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena serikat pekerja/serikat buruh yang baik selalu membela hak-hak anggotanya dan setiap permasalahan yang muncul selalu dipikirkan dan diperjuangkan bersama.⁹⁹ Munculnya *draft* revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memangkas hak buruh membawa konsekuensi logis bahwa serikat pekerja/serikat buruh berperan melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai peranan yang sangat besar dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Seperti yang telah dijelaskan pada bab II, bahwa advokasi tidak hanya diartikan proses beracara di pengadilan, tetapi lebih kepada bagaimana mendesakkan perubahan dalam kebijakan publik. Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Sutrisno selaku sekretaris DPD KSPSI Jawa Timur.

“seiring dengan perkembangan jaman dan perkembangan dunia perburuhan, saat ini permasalahan perburuhan tidak hanya dapat diselesaikan dengan proses beracara saja, namun lebih ke bagaimana cara bagaimana permasalahan perburuhan dapat dilihat sebagai permasalahan sosial apalagi sekarang ini kebijakan perburuhan kurang membela buruh sehingga advokasi lebih kepada bagaimana cara merubah kebijakan perburuhan yang tidak memihak kaum buruh.”

⁹⁸ *Ibid*

⁹⁹ Hasil wawancara dengan salah seorang buruh perusahaan swasta di Kabupaten Malang pada tanggal 7 April 2007

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Andy Irfan Junaedi Ketua Aliansi Buruh Menggugat.

“advokasi menurut saya lebih kepada bagaimana cara merubah kebijakan yang telah ada dan tidak hanya berpatokan pada beracara di pengadilan.”

Peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain mewakili buruh dalam memperkuat bargaining position dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 karena pada kenyataannya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maupun dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, buruh selalu dalam posisi yang dilemahkan.

Peranan serikat pekerja/serikat buruh tampak pada kesadaran dan pemahaman buruh mengenai isu-isu perburuhan terlebih adanya revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memangkas hak buruh.¹⁰⁰ Serikat pekerja/serikat buruh juga berperan dalam merubah kebijakan dalam perburuhan terutama dalam hal revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perubahan kebijakan ini ditujukan agar pengambil keputusan dapat merubah atau memperbaiki program atau kebijakan perburuhan yang pada kenyataannya sampai saat ini tidak memihak buruh.

Peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut didukung oleh berbagai strategi yang bertujuan agar peranan dalam melakukan advokasi oleh serikat pekerja/serikat buruh dapat dilaksanakan. Berbagai strategi digunakan oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Andi Irfan Junaedi Ketua Aliansi Buruh Menggugat Surabaya, pada tanggal 9 April 2007

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Serikat pekerja/serikat buruh melihat permasalahan atau isu yang berkaitan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ataupun revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memangkas hak buruh. Hal ini digunakan sebagai pedoman serikat pekerja/serikat buruh dalam menuntut perubahan kebijakan perburuhan yang lebih baik bagi buruh. Setelah melihat dan menganalisa permasalahan atau isu yang memangkas hak buruh dalam revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, serikat pekerja/serikat buruh melihat sebab-sebab mengapa penentu kebijakan membuat draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memposisikan buruh pada posisi yang sangat lemah. Strategi selanjutnya adalah dengan membuat gagasan dan tindakan serta solusi yang dapat digunakan sebagai upaya melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Langkah berikutnya yang sangat penting adalah menilai serta menghimpun kekuatan buruh dalam hal ini serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut dioptimalkan melalui berbagai cara sebagai upaya memperjuangkan hak-hak buruh dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Optimalisasi peranan dan strategi tersebut antara lain :¹⁰¹

1. Menyusun alternatif drafting terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan pengiriman delegasi.

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan beberapa responden yaitu bapak Sutrisno selaku sekretaris DPD KSPSI Jawa Timur dan Andi Irfan Junaedi selaku Ketua Aliansi Buruh Menggugat

Undang-Undang No 13 tahun 2003 serta *draft* revisinya pada kenyataannya tidak merubah posisi buruh menjadi lebih baik, oleh karena itu bapak Sutrisno menyatakan bahwa SPSI membuat *draft* revisi tandingan dan membuat usulan-usulan mengenai hal-hal apa saja yang seharusnya dicantumkan dalam undang-undang dan hal-hal apa saja yang tidak perlu ada dalam undang-undang.

“ya kami membuat draft revisi tandingan mengenai apa saja yang kami anggap harus diubah dari UU Ketenagakerjaan yang lama dan juga draft revisi yang baru. Kami membuat draft revisi tandingan yang lebih memihak hak buruh”.

DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur beserta segenap anggota SPSI yang lain membawa usulan-usulan dan alternatif drafting sehingga menunjukkan bahwa mereka mempunyai tuntutan yang harus dipertimbangkan oleh pembuat kebijakan yang walaupun pada akhirnya SPSI tidak meneruskan usulan-usulannya secara langsung karena usulan-usulan diubah oleh delegasi SPSI tanpa sepengetahuan anggota SPSI yang lain.

2. Memperkuat pengorganisasian buruh dengan cara membangun aliansi antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pengorganisasian buruh dengan cara membangun aliansi antar serikat pekerja/serikat buruh merupakan cara untuk memperkuat buruh melawan ketidakadilan yang dalam hal ini diwujudkan dengan revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 yang tidak memihak kaum buruh.

Ketua Aliansi Buruh Menggugat dalam wawancara menyatakan :

“Sebagai sebagai serikat buruh tentu saja mempunyai berbagai kelamahan-kelemahan baik dari dalam organisasi maupun di luar organisasi. Tujuan dibangun aliansi seiring munculnya draft revisi

UUK dilatarbelakangi oleh pemikiran dan kesamaan nasib yang dimiliki oleh serikat buruh karena ternyata buruh malah dilemahkan dalam revisi UUK. Sebagai aliansi kami belum mengetahui sejauhmana kekuatan untuk mengubah kebijakan perburuhan yang memberatkan buruh tetapi dengan bersatunya buruh maka kami yakin bahwa semua dapat dilakukan karena dengan adanya aliansi semua dapat diorganisir secara lebih baik.”

Aliansi Buruh Menggugat merupakan salah satu aliansi serikat pekerja/serikat buruh yang menyepakati penolakan terhadap revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serikat pekerja/serikat buruh yang tergabung dalam Aliansi Buruh Menggugat tetap mempunyai independensi dan tetap mempunyai struktur sendiri dalam keanggotaannya dalam serikat pekerja/serikat buruhnya tetapi aliansi mempunyai misi yang sama yaitu menuntut kaum buruh tidak dilemahkan terutama dalam revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga persatuan merupakan harga mati bagi kaum buruh.

3. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan perburuhan bagi buruh

Tujuan diselenggarakan pendidikan dan pelatihan perburuhan bagi buruh adalah untuk menyadarkan buruh bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan revisinya telah memangkas hak-hak buruh. Pendidikan dan pelatihan perburuhan ini dilengkapi dengan manajemen aksi agar buruh dapat mengkondisikan dirinya pada saat melakukan demonstrasi atau kegiatan lain dalam upaya menolak draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

4. Mobilisasi buruh

Munculnya draft revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membawa kontroversi pada dunia perburuhan. Hal ini mempunyai konsekuensi bahwa serikat pekerja/serikat buruh harus benar-benar memperjuangkan nasib buruh.

Pengurus serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat bergerak sendiri tanpa bantuan dari buruh secara langsung. Tetapi bagaimanapun hakekat mobilisasi tergantung pada tingkat kesadaran buruh. Sebagai hasil dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi buruh, serikat pekerja/serikat buruh memobilisasi buruh dengan cara membuat pamflet, leaflet, bahkan majalah yang membahas mengenai buruh yang dilemahkan dengan adanya UU Ketenagakerjaan dan draft revisinya. Puncak usaha melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah dengan demonstrasi menolak draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Demonstrasi ini merupakan pertemuan buruh-serikat pekerja/serikat buruh secara besar-besaran untuk mengumandangkan tuntutan mereka yaitu menolak draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan menuntut hak-hak buruh lebih diutamakan. Aksi ini melibatkan massa dalam jumlah besar dan dukungan dari masyarakat luas. Hal tersebut diungkapkan oleh bapak Sutrisno selaku DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur.

“SPSI dan beberapa serikat buruh pada saat ramai ada draft revisi memang sangat menolak adanya draft revisi tersebut. Kamipun sempat melakukan aksi yang melibatkan massa buruh untuk menolak revisi UUK dan pasal-pasal yang memberatkan buruh. Kami melakukan aksi di daerah-daerah bahkan sampai ke Jakarta”



D. Hambatan dan Upaya Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

1. Hambatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah boleh saja mengatakan bahwa revisi UUK 13/2003 ditunda, namun kenyataan di lapangan berbicara lebih banyak tentang bukti penindasan terhadap kaum buruh. Nilai upah di bawah kebutuhan hidup, ancaman PHK, status kerja kontrak, dan *outsourcing*, bukan semata-mata masalah antara buruh dan pengusaha, melainkan masalah antara buruh (rakyat) di satu pihak, dengan pemerintah dan pengusaha di pihak yang lain. Situasi tersebut terjadi karena pemerintah dan pengusaha dalam negeri berperan sebagai kepanjangan tangan dari pengusaha-pengusaha besar internasional. Pemodal besar internasional ini mampu membeli kebijakan suatu negara, membeli harga diri dan kemerdekaan rakyatnya dari tangan para penjual: pemerintah dan pengusaha lokal. Revisi UUK 13/2003 sebagai salah satu kebijakan yang mereka beli pasti akan terus mereka tagih, sehingga pemerintah akan terus mencari celah untuk memenuhinya.¹⁰²

Serikat pekerja/serikat buruh sebagai basis pergerakan buruh mempunyai kewajiban untuk membawa perubahan agar buruh tidak lagi dalam posisi yang marjinal. Gerakan buruh berisi seluruh tindakan yang tidak dapat

¹⁰² Nurani Soyomukti, *Gerakan Buruh Menguat Elit Politik Terus Berhianat! Pemilu 2009 Mendekat Partai Persatuan Alatnya*, www.infomedia.com, diakses pada tanggal 12 Februari 2007.

dipecah-pecah dan perjuangan kelas buruh untuk mengakhiri penindasan dan penghisapan pihak kapitalis.

Namun dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serikat pekerja/serikat buruh menghadapi beberapa hambatan, antara lain :¹⁰³

1. Paradigma buruh masih terbatas pada keamanan dirinya saja dimana buruh mempunyai pemikiran bahwa lebih baik digaji oleh pengusaha/majikannya dengan upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam sehari, daripada mengikuti gerakan-gerakan buruh yang pada akhirnya akan menyulitkan buruh sendiri. Selain itu buruh hanya mudah dimobilisasi pada saat isu-isu mendesak saja, sedangkan untuk hal lainnya misalnya mengenai pemberdayaan politik menjadi prioritas kesekian sehingga hasil perjuangan serikat pekerja/serikat buruh tidak mudah didapatkan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh bapak Sutrisno selaku sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur.

“kebanyakan buruh sangat sulit untuk diajak melakukan gerakan. Banyak alasan yang dilontarkan buruh misalnya saja takut dipecah, takut tidak digaji dan lain sebagainya. Kami selaku pengurus juga berusaha sebaik-baiknya agar buruh juga ikut secara langsung dalam memperjuangkan haknya”

2. Serikat pekerja/serikat buruh masih terkotak-kotak, tersekat-sekat oleh berbagai macam nama serikat pekerja/serikat buruh yang artinya bahwa serikat pekerja/serikat buruh lebih membawa ke-eksistensi-annya sehingga melupakan kepentingan buruh secara umum. Padahal sangat jelas untuk

¹⁰³ Kesimpulan dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber dalam penelitian yaitu bapak Sutrisno selaku sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Andi Irfan Junaedi selaku ketua Aliansi Buruh Menggugat Surabaya.

mencapai dan memperjuangkan hak-haknya, buruh harus mempunyai kekuatan yang besar serta persatuan perjuangan dari seluruh kaum buruh. Hal ini diungkapkan oleh Andi Irfan Junaedi selaku ketua Aliansi Buruh Menggugat.

“pencapaian keberhasilan dalam memperjuangkan hak buruh pada dasarnya terletak pada serikat buruh dan konsistensi diantara anggotanya. Namun sangat disayangkan masih banyak serikat buruh yang masih tersekat karena membawa misi tertentu yang tidak hanya memperjuangkan hak buruh saja.”

Selain itu, anggota serikat pekerja/serikat buruh masih juga tersekat karena anggotanya lebih banyak dari kalangan buruh *blue collar* daripada kalangan buruh *white collar* karena kebanyakan dari kalangan buruh *blue collar* adalah buruh kontrak yang tidak mempunyai *bargaining position* yang kuat.

3. Serikat pekerja/serikat buruh tidak memiliki perspektif jangka panjang. Serikat pekerja/serikat buruh kebanyakan cenderung bergerak secara *insidental* dan dalam tempo atau waktu tertentu seperti misalnya pada saat munculnya draft revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003, tetapi setelah itu tidak semua serikat pekerja/serikat buruh mempunyai konsep jangka panjang sebagai upaya memperkuat perjuangan dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Tidak adanya alat politik untuk menyalurkan suara dan tuntutan kaum buruh di pemerintahan karena selama ini kekuasaan selalu berpihak kepada kepentingan pengusaha. Posisi serikat pekerja/serikat buruh tidak



mempunyai kekuatan maksimal untuk menuntut pemenuhan hak-hak buruhnya terutama menolak draft revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga diperlukan wadah yang lebih kuat selain dengan membentuk jaringan ataupun aliansi serikat pekerja/serikat buruh.

2. **Upaya Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan Advokasi Terhadap Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

Perjuangan untuk melawan bentuk-bentuk langsung kebijakan yang merugikan kepentingan kaum buruh, seperti menolak revisi UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan upah minimum yang rendah, menolak PHK, buruh kontrak dan kebijakan-kebijakan perburuhan lainnya memang mudah dilakukan dibandingkan dengan perjuangan untuk menghapuskan akar dari lahirnya kebijakan-kebijakan tersebut yaitu perjuangan menghapuskan sistem ekonomi yang tidak berpihak kepada kaum buruh dan mayoritas rakyat miskin.

Sementara perjuangan untuk menghasilkan sistem ekonomi yang berpihak kepada mayoritas rakyat adalah perjuangan yang tidak langsung terlihat hasilnya, dan membutuhkan kekuatan dari seluruh kaum buruh, bahkan kekuatan dari seluruh rakyat yang saat ini dirugikan kepentingannya.

Upaya strategis untuk mengoptimalkan peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 adalah :¹⁰⁴

1. Merubah paradigma buruh yang menganggap bahwa gerakan buruh hanya penting dilakukan pada saat mendesak dengan cara konsolidasi yang lebih progresif oleh serikat pekerja/serikat buruh. Konsolidasi yang solid oleh serikat pekerja/serikat buruh dapat dilakukan dengan langkah awal yaitu pendekatan secara kultural kepada buruh agar buruh mempunyai pandangan bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan tempat yang tepat untuk memperjuangkan nasibnya sehingga tidak ragu lagi untuk melakukan gerakan menentang segala bentuk penindasan buruh.
2. Konsolidasi yang lebih militan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan menyetarakan tujuan berorganisasi dan tujuan yang hendak dicapai oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk bersama-sama menolak segala bentuk kebijakan perburuhan yang sangat merugikan posisi kaum buruh, tidak hanya dalam revisi UU Ketenagakerjaan tetapi juga dalam kebijakan-kebijakan perburuhan lainnya.
3. Jaringan atau aliansi serikat pekerja/serikat buruh membuat kesepakatan bersama atau program perjuangan jangka panjang pasca perjuangan melakukan advokasi terhadap revisi UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga perjuangannya tidak hanya berhenti setelah

¹⁰⁴ Rangkuman hasil wawancara dengan bapak Sutrisno sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur dan Andi Irfan Junaedi ketua Aliansi Buruh Menggugat

mengumandangkan penolakan terhadap draft revisi UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Serikat pekerja/serikat buruh dalam mengoptimalkan peranan dan strategi dalam melakukan advokasi terhadap revisi UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuat jaringan atau bekerjasama dengan stakeholder yang terkait atau dengan alat politik misalnya dengan partai politik buruh untuk menyalurkan suara dan tuntutan buruh.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Prinsip substansi revisi UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikehendaki oleh serikat pekerja/serikat buruh adalah:
 - a. Isu mengenai buruh kontrak dan *outsourcing* : ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang lama harus diawasi lebih ketat agar pelaksanaannya lebih bertanggungjawab karena selama ini pengusaha menyalahgunakan dengan menggunakan PKWT untuk semua jenis pekerjaan. Pasal 65 yang menyatakan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis dalam *draft* revisi dihapus.
 - b. Isu mengenai PHK dan Uang Pesangon : uang pesangon diterima oleh semua buruh yang terkena PHK. Oleh karena itu pengusaha harus membentuk dana pesangon sehingga buruh tetap memperoleh haknya.
 - c. Isu mengenai Istirahat dan Cuti : cuti panjang tetap diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 karena dalam *draft* revisi cuti panjang dihapus.
 - d. Isu mengenai Jaminan Sosial : jaminan sosial buruh lebih diutamakan, bukan hanya buruh tetapi juga anggota keluarganya

- e. Isu mengenai Mogok Kerja : mogok kerja tidak mendapat batasan-batasan seperti buruh harus memenuhi peraturan-peraturan sebelum dilakukan mogok kerja karena mogok kerja merupakan hak dasar buruh dan buruh tidak dapat dituntut ganti rugi atas perusahaan yang mengalami kerugian akibat mogok kerja tidak sah.
 - f. Isu mengenai Tenaga Kerja Asing : ketentuan lama mengenai tenaga kerja asing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tetap dilaksanakan karena dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 malah merugikan buruh. Draft revisi menghendaki ketentuan lama dihapus
2. Optimalisasi peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :
 - a. Menyusun alternatif drafting terhadap revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan pengiriman delegasi.
 - b. Memperkuat pengorganisasian buruh dengan cara membangun aliansi antar serikat pekerja/serikat buruh.
 - c. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan perburuhan bagi buruh
 - d. Mobilisasi buruh

3. Hambatan dan upaya serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :



- a. Buruh berfikir lebih baik digaji oleh pengusaha/majikannya dengan upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam sehari, daripada mengikuti gerakan-gerakan buruh yang pada akhirnya akan menyulitkan buruh sendiri.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh masih terkotak-kotak,tersekat-sekat dan anggotanya lebih banyak dari kalangan buruh *blue collar* daripada kalangan buruh *white collar*.
- c. Serikat pekerja/serikat buruh tidak memiliki perspektif jangka panjang. Serikat pekerja/serikat buruh kebanyakan cenderung bergerak secara *insidental* dan dalam tempo atau waktu tertentu
- d. Tidak adanya alat politik untuk menyalurkan suara dan tuntutan kaum buruh di pemerintahan karena selama ini kekuasaan selalu berpihak kepada kepentingan pengusaha.

Solusi yang ditawarkan dan akan dijalankan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut adalah :

- a. Merubah paradigma bagi buruh yang menganggap bahwa gerakan buruh hanya penting dilakukan pada saat mendesak dengan cara konsolidasi yang lebih progresif oleh serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Konsolidasi yang lebih militan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan menyetarakan tujuan berorganisasi dan tujuan yang hendak dicapai oleh serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Jaringan atau aliansi serikat pekerja/serikat buruh membuat kesepakatan bersama atau program perjuangan jangka panjang pasca perjuangan

melakukan advokasi terhadap revisi UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga perjuangannya tidak hanya berhenti setelah mengumandangkan penolakan terhadap *draft* revisi UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- d. Serikat pekerja/serikat buruh dalam mengoptimalkan peranan dan strategi dalam melakukan advokasi terhadap revisi UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuat jaringan atau bekerjasama dengan *stakeholder* yang terkait atau dengan alat politik misalnya dengan partai politik buruh untuk menyalurkan suara dan tuntutan buruh.

B. Saran

1. Serikat pekerja/serikat buruh dalam membuat *draft* revisi tandingan harus lebih menekankan prinsip substansi revisi yang dikehendaki buruh karena pada kenyataannya *draft* revisi tandingan kurang benar-benar mengaspresiasi keinginan buruh.
2. Peranan dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara konsekuen agar perjuangan untuk memperkuat posisi buruh dapat segera tercapai.
3. Untuk mengoptimalkan upaya dan meminimalkan hambatan serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan advokasi terhadap revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka gerakan buruh harus berubah menjadi gerakan sosial dengan membutuhkan dua bentuk perjuangan yaitu perjuangan untuk meningkatkan kesejahteraan (perjuangan ekonomi) dan

perjuangan untuk membangun sistem ekonomi yang berpihak kepada mayoritas rakyat.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Dadang Juliantara, 1999, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Lappera Pustaka Utama, Yogyakarta.

Francis Wahono, dkk, 2003, *Gelombang Perlawanan Rakyat : Kasus-Kasus Gerakan Sosial di Indonesia*, INSIST Press, Yogyakarta.

ILO, 1983, *Kondisi dan Lingkungan Kerja*, Organisasi Perburuhan Internasional Jenewa, Jakarta.

Imam Soepomo, 1978, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Lalu Husni, 2006, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Moekti A Fadjar (penyunting), 2001, *Politik Hukum, Pembaharuan Hukum, Pembangunan Hukum*, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.

Moh Mahfud MD, 1998, *Politik Hukum Di Indonesia*, Pustaka LP3ES, Jakarta.

Soewoto Moelyosudarmo, 1998, *Politik Hukum*, Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Airlangga, Surabaya.

Satjipto Rahardjo, 1991, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sudarsono, 1999, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.

Susanto, *Dasar-Dasar Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Rachmat Syafaat, 2005, *Dari Studi Hukum Kritis sampai ke Pengorganisasian Rakyat Untuk Perubahan*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

Roem Topatimasang, dkk, 2000, *Merubah Kebijakan Publik*, INSIST Press, Yogyakarta.

Trade Union Rights Centre, 2005, *A.B.C Hak-Hak Serikat Buruh*, TURC, Jakarta.

Valerie Miller dan Jane Covey, 2005, *Pedoman Advokasi : Perencanaan, Tindakan dan Refleksi*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.

Internet

Anwar Ma'ruf, *Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja*, www.infomedia.com, diakses pada tanggal 4 Juni 2006.

Nurani Soyomukti, *Gerakan Buruh Menguat Elit Politik Terus Berhianat! Pemilu 2009 Mendekat Partai Persatuan Alatnya*, www.infomedia.com, diakses pada tanggal 12 Februari 2007

Teten Masduki, *Politik RUU Ketenagakerjaan*, www.icw.com, diakses pada tanggal 27 November 2006.

ILO Office Jakarta, www.un.or.id, diakses pada tanggal 12 Oktober 2005

Buruh dan Ancaman Neo Liberalisme, www.freelist.com, diakses tanggal 1 Mei 2007

Kode Etik Dasar Praktek Perburuhan, www.ethicaltrade.org, diakses pada tanggal 27 November 2006.

Masalah Dalam UUK 13 Tahun 2003, www.indymeda.org, diakses pada tanggal 31 Oktober 2006.

Pasal-Pasal Kontroversi dalam Revisi UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, www.infomedia.com, diakses pada tanggal 12 februari 2007.

Jurnal

Arena Hukum Edisi No. 21 Tahun 6, November 2003.

Kursus Pemula Untuk Buruh : *Gerakan Serikat Buruh (Bagian II)*, Nomor 13, Tahun IV, Maret 2006

Lembur : *Suara buruh Perempuan, Fenomena Buruh Outsourcing Di Kawasan Sudirman*, Edisi 9, Februari 2007

Suara Aliansi Buruh Menggugat : *Persatuan gerakan Buruh Lawan Penjajahan Gaya Baru*, Edisi Perdana Oktober 2006

Kamus

JS Badudu dan Sutan Mohammad Zain, 2001, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Departemen Pendidikan Nasional, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Makalah

Abdul Hakim Garuda Nusantara , *Politik Hukum Nasional*, Makalah pada Kerja Latihan Bantuan Hukum, LBH Surabaya, Surabaya, September 1985.

Bagir Manan, *Mengkaji Ulang Syariah Dan Hukum Menuju Pembangunan Sistem Hukum Nasional*, Makalah diskusi panel nasional mengkaji ulang syariah dan hukum menuju pembentukan hukum nasional, kerjasama Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan PP Ikatan Hakim Peradilan Agama, Malang, tanggal 4 Juni 1994.

Munir, *Gerakan Buruh : Sebuah Orde Produk Politik*, Makalah disampaikan dalam diskusi panel Buruh, Unjuk Rasa dan Hukum Pidana. Diselenggarakan atas kerjasama Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan LBH Surabaya, Gedung Widyaloka Universitas Brawijaya, Malang, 1997.

Rachmat Syafaat, *Peningkatan Upaya Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Kaitannya Dengan Hubungan Kerja*, Makalah disampaikan dalam Forum Koordinasi Peningkatan dan Pemantapan Pelaksanaan Hak Asasi Manusia Bagi Kalangan Industri dan Pekerja di Daerah, diselenggarakan oleh Badan kesatuan Bangsa Pemerintah Propinsi Jawa Timur, Surabaya, 14 Maret 2006.

_____, *Perkembangan Hak-Hak Dasar Buruh dan Politik Hukum Perburuhan Indonesia Dalam Era Ekonomi Global*, Makalah disampaikan dalam rangka seminar nasional perburuhan menyambut Hari

Buruh 1 Mei 2003, diselenggarakan oleh Badan Pemerintahan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 24 April 2003.

Matriks **Problematika Buruh di Indonesia dan Ekspektasi Buruh Terhadap Kondisi Perburuhan Indonesia di Era AFTA**, dokumentasi LBH Surabaya Pos Malang.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Wawancara

Hasil wawancara dengan Ketua DPC SPSI Kabupaten Malang pada tanggal 27 Desember 2006.

Hasil wawancara dengan Bapak Sutrisno Sekretaris DPD Konfederasi SPSI Jawa Timur pada tanggal Maret 2007

Hasil wawancara dengan Andy Irfan Junaedi Ketua Aliansi Buruh Menggugat Surabaya pada tanggal 9 April 2007

Hasil wawancara dengan Bapak Imam, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang pada tanggal 2 Mei 2007

Hasil wawancara dengan Arif (pekerja/buruh salah satu perusahaan swasta di Kab. Malang), pada tanggal 16 April 2007.

Hasil wawancara dengan salah seorang buruh perusahaan swasta di Kabupaten Malang pada tanggal 7 April 2007

Hasil wawancara dengan Ana (nama samaran) seorang buruh kontrak pada salah satu pabrik di Kecamatan Lawang Kabupaten Malang pada tanggal 6 Maret 2007.