

# Hak Dasar Perburuhan

**di Indonesia 2010**

Survei Pelanggaran di Sektor Formal





# Survei Pelanggaran di Sektor Formal

**Hak Dasar  
Perburuhan**  
di Indonesia 2010

## Hak Dasar Perburuhan di Indonesia 2010: Survei Pelanggaran di Sektor Formal

Hak Cipta © 2010 oleh Solidarity Center

Pertama dipublikasikan pada bulan Desember 2010 oleh:



American Center for International Labor Solidarity  
(Solidarity Center)  
Gedung Cik's, Lantai 2, Jl. Cikini Raya No. 84-86,  
Jakarta, 10330  
Phone: +62 021 3193 6635, Fax: +62 021 3192 6081  
[www.solidaritycenter.org](http://www.solidaritycenter.org)

Publikasi ini dimungkinkan melalui dana dari Departemen Luar Negeri Amerika Serikat. Pendapat, temuan dan kesimpulan yang dinyatakan di sini adalah dari penulis dan tidak mencerminkan pandangan dari Departemen Luar Negeri Amerika Serikat.

Publikasi ini juga tersedia dalam bahasa Indonesia dengan judul **Hak Dasar Perburuhan di Indonesia 2010: Survei Pelanggaran di Sektor Formal**. Kedua versi bahasa Inggris dan bahasa Indonesia dapat diunduh dari website Solidarity Center. Temuan lengkap dari survei polling tempat kerja yang dilakukan oleh JRI Research ini dan rincian tambahan dari arsip kasus yang dihasilkan dari Fokus Grup Diskusi juga akan tersedia di situs web Solidarity Center mulai Mei 2011.

Solidarity Center adalah sebuah organisasi nirlaba yang didirikan untuk memberikan bantuan kepada pekerja/buruh yang berjuang untuk membangun serikat pekerja/buruh yang demokratis dan independen di seluruh dunia. Didirikan pada tahun 1997 melalui konsolidasi dari lembaga AFL-CIO di empat kawasan dan bermarkas di Washington DC Bekerja

dengan serikat pekerja/buruh, organisasi non-pemerintah, dan mitra masyarakat lainnya, Solidarity Center mendukung program-program dan proyek-proyek untuk memajukan hak-hak pekerja dan mempromosikan pembangunan ekonomi berbasis luas, berkelanjutan di seluruh dunia.

Analisis Utama dan Penyusun Laporan: Teri L. Caraway

Survei Tempat Kerja dilaksanakan oleh: JRI Research

Analisis Tambahan FGD dan Indepth Interview oleh: Trade Union Rights Center (TURC)

Riset Tambahan oleh: Endang Rokhani dan Agung Hermawan

Editor: Jamie Davis

Copyeditors: Puthut Yulianto dan Agung Hermawan

Penerjemah: Achmad Hasan

Desain sampul dan tata letak oleh: Arcaya Manikotama

Foto Sampul: "Maaf, tidak ada hari libur" oleh Afriadi Hikmal aslinya diterbitkan di The Jakarta Globe edisi akhir pekan 2/3 Mei, 2009. Foto tersebut dalam daftar finalis Kompetisi Jurnalisme Hak Buruh AJI 2009. Tulisan aslinya di bawah foto: "Buruh menjahit dan menyortir pakaian di sebuah pabrik garmen di Jakarta. Baik pemerintah maupun Asosiasi Pengusaha Indonesia tidak memberikan pekerja/buruh Indonesia libur pada tanggal 1 Mei, peringatan Hari Buruh Internasional.  
© Afriadi Hikmal

# DAFTAR ISI

<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b>	<b>7</b>
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b>	<b>9</b>
<b>PENDAHULUAN</b>	<b>13</b>
<b>DEMOKRATISASI DAN REJIM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN BARU INDONESIA</b>	<b>13</b>
<b>SUMBER DATA</b>	<b>15</b>
<b>PELANGGARAN HAK BURUH</b>	<b>16</b>
Buruh Anak dan Kerja Paksa	16
Diskriminasi	18
Upah, Kondisi Kerja, dan Jaminan Sosial	19
Hak Buruh Berunding Bersama	20
Diskriminasi Anti Serikat Pekerja	20
Perundingan Bersama	25
Hak untuk Mogok	28
Pekerjaan tidak tetap (Precarious)	31
<b>ADVOKASI</b>	<b>33</b>
<b>PENEGAKAN</b>	<b>35</b>
<b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	<b>40</b>
<b>KUTIPAN NASKAH</b>	<b>42</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>45</b>



# UCAPAN TERIMA KASIH

Laporan ini merupakan hasil kerja dan partisipasi begitu banyak orang dan organisasi sehingga sulit untuk menyebutkan semuanya disini. Oleh karena itu, saya hanya akan menyebutkan yang terlintas di pikiran dan menyampaikan terima kasih saya kepada mereka yang saya tidak sebutkan. Pertama dan terpenting, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada analis utama dan penulis laporan, Teri L. Caraway, yang merupakan Associate Professor Ilmu Politik di University of Minnesota dan seorang pakar tentang hak-hak tenaga kerja di Asia Timur dan Tenggara. Mengingat bahwa semua penelitian untuk laporan ini dikonsepsikan dan dikoordinasikan oleh Solidarity Center dan dilaksanakan oleh orang lain, maka peran Teri sebagai konsultan independen yang dikontrak untuk menganalisa data dan menulis laporan sungguh begitu sulit. Saya percaya beberapa merupakan hal yang sangat baik dan saya berharap bahwa pembaca akan menghargai wawasannya seperti saya lakukan.

Survei tempat kerja dilakukan oleh JRI Research di bawah kepemimpinan mumpuni Rita Maria dan Sari Angraeni. Rita dan Sari harus melalui banyak kesulitan yang dihadapi dalam survei dengan profesionalisme dan kebaikan yang menakjubkan. Saya berterima kasih kepada mereka dan tim jajak pendapat

mereka untuk hasil yang luar biasa. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada 658 pemimpin serikat pekerja/buruh yang menyisihkan waktu - dan mengambil resiko - untuk berbagi informasi mereka sebagai responden survei. Kami tidak bisa menyebutkan nama-nama mereka dalam laporan ini karena kekhawatiran bahwa beberapa dari mereka bisa menjadi korban balas dendam oleh pengusaha mereka

Fokus Grup Diskusi (FGD) dan wawancara mendalam sebagian dikoordinasikan dan dilakukan oleh Surya Tjandra, Rita Olivia Tambunan, Dela Feby dan Sudiyantri dari Trade Union Rights Center (TURC). Dela juga memberikan analisis tambahan hasil dari keterlibatan ini. Pihak lain yang membantu melakukan FGD dan wawancara adalah Joko G (FSP KAHUTINDO), Ali Akbar (PPMI), Sofyan (Par Ref), Sahat (FSP KEP), Joko (FSPN), Yudi W (FSPMI), Ade (FSBI), Edo (KSBSI), dan Timbul Siregar (OPSI). Terima kasih kepada mereka semua dan semua yang berbagi informasi dengan mereka melalui FGD dan wawancara. Penghargaan khusus juga kepada Endang Rokhani untuk kerja kerasnya dalam mengumpulkan informasi dan dokumen dari para peserta FGD. Arsip kasus yang sangat penting yang dihasilkan dari FGD tercapai sebagian besar karena upayanya.

Saya juga ingin memuji kerja staf ACILS dalam proyek ini. Puthut Yulianto Program Manager membantu mengkoordinasikan banyak upaya dan sering memainkan peran pemecah masalah, yang bukan tugas kecil. Selain ini, Puthut menjabat sebagai copyeditor bersama Program Officer Agung Herman, yang juga memfasilitasi upaya Endang dalam menyusun arsip kasus dan melakukan pengumpulan informasi tambahan sendiri. Penjerjemah Senior Achmad Hasan menyelesaikan tugas sering tanpa pamrih dalam menerjemahkan banyak laporan dan data mentah. Yang terakhir, bukan berarti tidak penting, Program Officer Cara Kurtz di kantor pusat kami Washington DC memberikan dukungan penting dalam berbagai cara seperti yang kita kerjakan melalui setiap tahapan proyek.

Solidarity Center terutama berterima kasih pada Biro Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Tenaga Kerja (DRL) di Departemen Luar Negeri AS. Tanpa dana DRL yang diberikan melalui hibah ke Solidarity Center, laporan ini tidak mungkin dilakukan.

Akhirnya atas nama Gerakan Buruh Amerika, saya ingin mendedikasikan publikasi ini untuk semua pekerja/buruh Indonesia yang berjuang untuk membentuk serikat pekerja/buruh sehingga dapat lebih baik menafkahi keluarga mereka dan harus diperlakukan dengan rasa hormat karena mereka pantas mendapatkannya di tempat kerja.

**Jamie Davis**

Country Program Director  
Solidarity Center – Indonesia Office



# RINGKASAN EKSEKUTIF

**M**eskipun hak-hak pekerja di Indonesia telah membaik sejak jatuhnya Suharto, sejumlah pelanggaran sistemik tetap masih ada. Kapasitas kelembagaan, kemauan politik, dan celah peraturan berkontribusi terhadap terus berlangsungnya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Pelanggaran utama yang ditemukan dalam laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja adalah masalah yang terus berlanjut. Kepatuhan terhadap cuti hamil relatif baik, namun banyak perempuan masih dipecat ketika mereka hamil, dan serikat pekerja tidak berinvestasi sumber daya pembelaan hukum yang memadai untuk menangani kasus-kasus ini ketika terjadi. Pengusaha sering menghalangi perempuan dari mengklaim cuti haid.
2. Diskriminasi anti-serikat pekerja oleh pengusaha tersebar luas di Indonesia. Pengusaha secara rutin membentuk serikat pekerja kuning untuk melemahkan serikat pekerja yang dibentuk oleh pekerja, menolak untuk mengakui serikat pekerja, dan memberhentikan pengurus serikat pekerja. Banyak pengusaha mengkriminalisasi para aktivis serikat dengan pasal-pasal pidana.
3. Banyak perusahaan menolak untuk bernegosiasi dengan itikad baik dengan serikat pekerja. Hanya sebagian kecil dari tempat kerja yang berserikat memiliki perjanjian kerja bersama yang dilaksanakan. Bahkan meskipun serikat pekerja berhasil dalam merundingkan perjanjian kerja bersama, kualitas dari perjanjian tersebut seringkali rendah dan pengusaha juga sering melanggarnya.
4. Peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang hak mogok melanggar konvensi ILO yang relevan dengan membuat sejumlah kendala yang membuat sulit untuk menggunakan hak tersebut. Selain itu, pengusaha sering membalas dendam terhadap para pemimpin pemogokan dengan memecat mereka atau menuntut mereka di pengadilan pidana atau perdata.
5. Pelanggaran besar-besaran terhadap undang-undang yang berkaitan dengan pekerja kontrak dan outsourcing sedang berlangsung. Kebanyakan pengusaha mempekerjakan pekerja tidak permanen/tidak tetap dengan cara yang melanggar hukum.

Selain temuan yang lebih merisaukan, laporan ini juga memiliki beberapa temuan positif:

1. Meskipun hanya sekitar 9 juta pekerja dari tenaga kerja sektor formal dari

lebih 30 juta orang yang terdaftar dalam Jamsostek pada waktu ini, responden di tempat kerja yang disurvei melaporkan bahwa sebagian besar pengusaha mendaftarkan pekerjanya ke Jamsostek dan membayar iuran serta kontribusi yang diminta. Temuan ini memberikan bukti awal bahwa serikat pekerja memiliki efek positif pada kepatuhan pengusaha terhadap Jamsostek.

2. Sebagian besar tempat kerja yang disurvei membayar upah minimum yang ditetapkan secara hukum dan upah lembur dibayarkan sesuai UU. Perempuan juga biasanya dibayar upah yang sama dengan laki-laki untuk kerja yang serupa dan setara (mis. kerja produksi).
3. Kebanyakan pengusaha tidak mencampuri partisipasi pengurus serikat pekerja dalam kegiatan yang berkaitan dengan tugas mereka, misalnya menghadiri pertemuan serikat pekerja dan kegiatan pelatihan.
4. Tempat kerja yang memiliki kode etik yang terpasang lebih patuh dengan hukum ketenagakerjaan daripada yang tidak memilikinya. Tempat kerja dengan kode etik masih banyak melakukan pelanggaran, dan di beberapa daerah, tempat kerja seperti ini memiliki tingkat pelanggaran yang lebih tinggi: outsourcing, mendirikan serikat pekerja kuning, balas dendam terhadap para pemimpin pemogokan, dan negosiasi dengan serikat pekerja untuk menyelesaikan mogok.

Laporan ini juga mengungkapkan beberapa alasan yang mendasari pola pelanggaran hak-hak buruh yang terjadi di Indonesia saat ini:

1. Sistem penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah rusak. Dinas tenaga kerja daerah kekurangan staf dan dana serta hanya memiliki otoritas yang sedikit untuk memberikan sanksi kepada pengusaha yang melanggar hukum. Polisi, yang bertugas mengajukan pelanggaran pidana ke jaksa penuntut

umum, menunjukkan antusiasme sedikit untuk berurusan dengan pelanggaran hak-hak buruh. Akibatnya, sebagian besar pelanggaran terburuk ini tidak dihukum. Pengadilan industrial yang baru belum merealisasikan janji untuk penanganan sengketa yang cepat dan murah, dan pengusaha secara terus menerus menolak untuk melaksanakan putusan pengadilan.

2. Pengadilan perdata dan pidana telah menjadi arena yang semakin penting bagi perselisihan perburuhan. Sebagian dari alasan untuk ini adalah keputusan Mahkamah Konstitusi yang mengharuskan pengusaha untuk mendapatkan putusan di pengadilan pidana sebelum memberhentikan pekerja karena melakukan tindak pidana di tempat kerja (misalnya pencurian). Tetapi alasan lain adalah bahwa beberapa pengusaha menggunakan pengadilan baik untuk menghukum para aktivis serikat pekerja maupun untuk menghalangi anggota serikat pekerja lainnya agar tidak menantang kewenangan pengusaha di tempat kerja.
3. Hukum yang sekarang ini tidak menyediakan cara yang efisien dan efektif untuk menangani tuduhan diskriminasi anti serikat pekerja. Pengadilan industrial telah terbukti enggan untuk memerintahkan aktivis serikat yang dipecat karena kegiatan serikat buruh agar dipekerjakan kembali. Polisi tidak antusias mengajukan kasus ini dan kurang terlatih dalam bagaimana mengkonstruksi sebuah kasus diskriminasi anti serikat pekerja. Akibatnya, pengusaha bisa melakukan tindakan anti serikat pekerja dengan hanya sedikit rasa takut akan mendapatkan hukuman.
4. Pengadilan di Indonesia telah tidak konsisten dalam menguatkan putusan Mahkamah Konstitusi yang menganulir pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengizinkan pemecatan langsung untuk pelanggaran serius. Beberapa peraturan perusahaan dan per-

janjian kerja bersama masih memberikan wewenang untuk pemecatan langsung ini, meskipun hal tersebut melanggar hukum. Ketentuan ini memberikan senjata ampuh bagi pengusaha untuk digunakan terhadap aktivis serikat pekerja.

5. Sebagian besar serikat pekerja memiliki sumber daya yang tidak cukup untuk menangani beragam pelanggaran hak-hak pekerja. Mereka memusatkan sumber daya mereka yang terbatas untuk membela buruh yang telah diberhentikan atau pada pemimpin serikat yang dilecehkan oleh pengusaha. Dengan kata lain, mereka terlalu sibuk memadamkan api untuk mengajukan kasus-kasus yang menantang pelanggaran sistemik, misalnya yang berkaitan dengan pekerja kontrak

dan outsourcing.

6. Otonomi daerah telah menghambat penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah daerah tidak membiayai kantor tenaga kerja secara memadai dan praktek rotasi/mutasi pejabat dari satu kantor ke yang lain memiliki konsekuensi negatif terhadap kompetensi dan keahlian teknis para pejabat kantor tenaga kerja. Persaingan antar daerah terkait investasi, dan ketergantungan dari banyak walikota dan bupati terhadap dana kampanye dari orang-orang bisnis bersatu menjadi hal-hal yang hanya memberikan sedikit insentif bagi para pejabat eksekutif terpilih untuk membuat penegakan hukum ketenagakerjaan menjadi prioritas.



# PENDAHULUAN

**S**epuluh tahun setelah pengakuan hak-hak dasar pekerja oleh Indonesia, pekerja masih menghadapi penindasan hak mereka untuk bebas berserikat dan berunding bersama. Banyak pekerja, khususnya perempuan, mengalami diskriminasi di tempat kerja. Serikat pekerja, LSM perburuhan dan akademisi telah mendokumentasikan sejumlah besar kasus-kasus dimana pengusaha-terkadang berKKN dengan pejabat negara- secara terang-terangan mengintimidasi para pekerja melalui penggunaan ancaman, preman bayaran, pemecatan ilegal, praktek-praktek balas dendam di tempat kerja dan tuntutan pasal-pasal pidana palsu yang berasal dari jaman kolonial Belanda dan rezim Soeharto. Merebaknya tenaga kerja kontrak dan layanan pasokan tenaga kerja (outsourcing) telah lebih lanjut merusak hak-hak pekerja karena pekerja menjadi takut bila kontrak mereka tidak diperpanjang jika mereka bergabung dengan sebuah serikat pekerja.

Frekuensi pelanggaran-pelanggaran ini, bagaimanapun, masih harus didokumentasikan secara sistematis. Masih belum jelas apakah pelanggaran yang menerima perhatian paling banyak adalah contoh ekstrim atau indikasi masalah mendasar yang lebih mendalam dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendokumentasikan tingkat dan frekuensi pelanggaran hak-hak pekerja di Indonesia berdasarkan sumber data baru yang dikumpulkan dari dua

puluh tempat di seluruh Indonesia. Laporan ini bertujuan baik untuk menyoroti lingkup pelanggaran hak-hak pekerja maupun untuk menjelaskan akar penyebabnya, serta menganalisis upaya-upaya advokasi serikat pekerja dan efektivitas lembaga yang berkewajiban dalam penegakan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

---

## DEMOKRATISASI DAN REJIM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN BARU INDONESIA

---

**DENGAN** pengunduran diri Presiden Suharto pada bulan Mei 1998, Indonesia memulai transisi menuju demokrasi dan era baru dalam hubungan ketenagakerjaan. Di bawah Soeharto, Indonesia sering dikritik karena praktek-praktek represif dalam ketenagakerjaannya (Glasius 1999; Caraway 2006). Hanya ada satu serikat pekerja nasional yang sah, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), dan pekerja yang berusaha untuk membuat serikat pekerja baru atau yang memprotes upah dan kondisi kerja akan menghadapi intimidasi, interogasi, penjara, kekerasan fisik, atau bahkan lebih buruk (Dokumentasi Indonesia dan Pusat Informasi 1981 - 86; Hadiz 1997; Ford 1999). Pemerintahan Habibie yang baru, ingin mengurangi sorotan sorotan internasional tentang pelanggaran ketenagakerjaan di Indonesia, telah membuat langkah penting dalam men-

tingkatkan kondisi hak-hak pekerja di negara ini. Dalam beberapa bulan, pemerintah mengizinkan serikat buruh independen untuk mendaftar dan kurang dari dua tahun kemudian, Indonesia telah meratifikasi semua konvensi inti ILO (Ford 2001).<sup>1</sup> Dengan bantuan dari ILO, Indonesia memulai reformasi utama dari hukum ketenagakerjaannya dengan menghasilkan tiga undang-undang yang membatalkan banyak aspek represif peraturan ketenagakerjaan dari tahun-tahun Suharto -Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Caraway 2004; 2009 Ford). Hukum-hukum ini masih belum sepenuhnya mematuhi konvensi-konvensi dasar tersebut, tetapi sudah merupakan perbaikan yang signifikan dibanding sistem peraturan yang dilaksanakan selama tahun-tahun Suharto.<sup>2</sup> (Kelemahan khusus dari hukum-hukum tersebut akan dibahas di bawah ini.).

Meskipun rejim Suharto merepresi hak untuk berunding bersama, sistem peraturan ketenagakerjaan pada masa sebelum transisi menuju demokrasi memberikan perlindungan yang kuat terhadap kontrak kerja individual (Caraway 2004). Sebagian besar pekerja di sektor formal saat itu adalah pekerja tetap dengan jangka waktu yang tidak terbatas. Pengusaha tidak bisa secara sah memecat pekerja tanpa izin dari badan penyelesaian perselisihan perburuhan tripartit (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah / Pusat, P4D untuk badan provinsi, P4P untuk badan nasional), dan pekerja berhak atas pembayaran pesangon dan uang jasa yang panjang

---

1 Indonesia meratifikasi Konvensi 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berserikat pada tanggal 5 Juni 1998; Konvensi ILO 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa pada tanggal 7 Mei 1999; Konvensi ILO 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan pada 7 Mei 1999; Konvensi ILO 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja pada tanggal 7 Mei 1999; Konvensi ILO 182 tentang Larangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan Anak pada 28 Maret 2000.

2 Meskipun mungkin bukan sebuah perbaikan dibandingkan dalam pelaksanaan UU dan peraturan di era Sukarno. Lihat Suryomenggolo (2008)

meskipun jika mereka bersalah. Namun, setelah krisis keuangan Asia tahun 1997-98, para pembela pekerja di Indonesia telah menyuarakan keprihatinan atas meningkatnya penyebaran bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak permanen (precarious), khususnya tenaga kerja kontrak dan outsourcing. Konvensi mendasar ILO tidak membahas masalah fleksibilitas pasar tenaga kerja, tetapi keamanan masa kerja memiliki implikasi penting bagi kebebasan berserikat dan perundingan bersama. Para cendekiawan tidak sepakat tentang apakah hukum saat ini memberikan perlindungan yang lebih atau kurang terhadap kontrak kerja individu dibanding selama era Soeharto, tetapi semua sepakat bahwa lebih banyak orang Indonesia yang bekerja dalam bentuk pekerjaan tidak tetap dibanding masa lalu, dan dari banyak praktek-praktek ini telah melanggar hukum, disamping penyebaran fleksibilitas pasar tenaga kerja telah membuat serikat pekerja lebih sulit untuk mempertahankan dan memperluas keanggotaan mereka (Caraway 1998; Suryomenggolo 2008; Tjandra 2008; Tjandraningsih dan Nugroho 2008; Tjandraningsih, Nugroho et al 2008;. Caraway 2009; Juliawan 2010).

Seiring dengan proses reformasi ketenagakerjaan, Indonesia juga melakukan upaya ambisius untuk mendesentralisasikan pemerintahan. Sekarang ini Indonesia menjadi salah satu negara yang paling terdesentralisasi di dunia (World Bank 2003). Undang-undang otonomi daerah memberdayakan pemerintah propinsi dan kabupaten untuk membuat hukum, mereka juga dibebankan untuk mengimplementasikan hukum nasional. Dalam dunia bidang ketenagakerjaan, pemerintah kabupaten dan kota (kotamadya) bertanggung jawab untuk melaksanakan dan menegakkan hukum ketenagakerjaan nasional. Lembaga pemerintah utama dimana pekerja berurusan adalah kantor tenaga kerja daerah (Disnaker). Kantor ini menangani urusan serikat pekerja (misalnya pendaftaran serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama) serta keluhan dari pekerja tentang pelanggaran hak-hak pekerja. Sebelum membawa kasus ke pengadilan perburuhan, pekerja harus terlebih dahulu mengambil bagian dalam konsiliasi atau mediasi yang

difasilitasi oleh pejabat Disnaker. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nasional tidak memiliki otoritas atas dinas tenaga kerja daerah (Tjandraningsih, Nugroho et al. 2008). Upah minimum sekarang ditetapkan melalui perundingan tripartit di setiap kabupaten dan kotamadya (atas persetujuan dari gubernur propinsi) (Tjandra, Soraya et al. 2007).

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah lembaga hubungan ketenagakerjaan terbaru di Indonesia. Pada tahun 2006, PHI menggantikan sistem P4D/P4P yang menangani perselisihan perburuhan selama hampir 50 tahun. P4D/P4P adalah badan tripartit (pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah), bukan pengadilan, dan bergantung pada proses yang sangat informal penyelesaian perselisihan yang tertutup untuk umum. Anggota Panitia biasanya memiliki pengalaman praktis dalam hubungan industrial. Lain halnya dengan PHI yang merupakan pengadilan formal. Pengadilan berada di tiap propinsi, dan Mahkamah Agung menerima banding dari pengadilan propinsi. Hakim terdiri dari hakim karir dan hakim ad hoc dari asosiasi pengusaha, APINDO, dan serikat pekerja, pengadilan tenaga kerja ditugasi untuk menyelesaikan empat jenis perselisihan: kepentingan, hak, phk, dan antar-serikat pekerja. Hakim ad hoc wajib memiliki tingkat pendidikan yang setara dengan gelar sarjana (S1) dan harus bersaing untuk mendapatkan posisi tersebut melalui ujian nasional yang menguji kompetensi hukum mereka. Pengadilan industrial mensyaratkan kepatuhan yang kuat terhadap aturan bukti dan prosedur, dan kasus disidangkan dalam sidang terbuka.

Sejak jatuhnya Suharto, setelah itu, Indonesia memiliki kerangka peraturan baru dan lembaga regulasi baru yang bertugas untuk melaksanakan dan menegakkan hukum ketenagakerjaan. Analisis yang berikut akan membahas apakah praktek ketenagakerjaan Indonesia telah sesuai dengan hukumnya sendiri dan dengan standar perburuhan internasional, dengan fokus pada beberapa area kunci terkait hak-hak pekerja: anak dan kerja paksa, diskriminasi, upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial, hak-hak bersama (ke-

bebasan berserikat, perundingan bersama, dan hak untuk mogok), dan kerja tidak permanen/tepat (precarious).

---

## SUMBER DATA

---

**LAPORAN** ini didapatkan dari tiga sumber data dalam analisisnya:

- Fokus Grup Diskusi dan wawancara mendalam dengan 250 pemimpin buruh kunci, pengawas ketenagakerjaan, dan polisi di tingkat nasional dan di 20 tingkat daerah konsentrasi padat industri<sup>3</sup> - (**Lihat Lampiran 1 (A1)**). Fokus Grup Diskusi dengan para pemimpin buruh menghasilkan sebuah arsip kasus (N = 529) pelanggaran hak-hak buruh. Untuk kasus pengadilan, bila tersedia, dilakukan pengumpulan putusan-putusan.
- Sebuah survei dilakukan oleh lembaga polling profesional terhadap 658 pemimpin buruh tingkat pabrik di 20 daerah yang sama — Survei tersebut mengumpulkan data tingkat dasar perusahaan berdasarkan *persepsi* para pemimpin buruh di tempat kerja tentang tenaga kerja, outsourcing, buruh kontrak, pemberhentian/PHK, keselamatan tempat kerja, upah, Jamsostek, diskriminasi, anak dan kerja paksa, kebebasan berserikat, pemogokan, perundingan bersama, penegakan, pengadilan hubungan industrial, dan advokasi.
- Bahan-bahan sumber yang tersedia saat ini yang mendokumentasikan pelanggaran dan menganalisa hubungan kerja di Indonesia.

Sumber data tersebut mempengaruhi cakupan klaim yang dapat dibuat. Sumber data primer adalah tempat kerja yang berserikat. Oleh sebab

---

3 Dua puluh daerah tersebut adalah Bandung, Batam, Bekasi, Bogor, Cilegon, Cimahi, Deli Serdang, Depok, Gresik, Jakarta, Karanganyar, Karawang, Makassar, Medan, Pasuruan, Semarang, Sidoarjo, Sukoharjo, Surabaya, dan Tangerang.

itu penelitian ini meliputi semesta responden yang sempit dari perusahaan yang relatif besar di sektor ekonomi formal (hanya 14 persen dari tempat kerja tersebut mempekerjakan kurang dari 100 pekerja).<sup>4</sup> Hak-hak pekerja/buruh cenderung lebih baik di sektor perusahaan ini dibandingkan sektor ekonomi lain. Oleh sebab itu penelitian ini mungkin memiliki estimasi yang lebih rendah terkait pelanggaran hak-hak buruh di Indonesia. Profil tempat kerja dan responden dapat dilihat dalam Lampiran 1.

---

## PELANGGARAN HAK BURUH

---

### Buruh Anak dan Kerja Paksa

---

Indonesia telah meratifikasi keempat konvensi mendasar yang berhubungan dengan buruh anak dan kerja paksa, tetapi ada celah hukum yang signifikan serta masalah serius dengan penerapan undang-undang yang dirancang untuk mencegah buruh anak dan kerja paksa.

Konvensi 138 tentang Usia Minimum menetapkan usia minimum untuk setiap jenis pekerjaan pada usia 15 tahun, dan Konvensi 182 tentang Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan Anak bertujuan untuk menghindarkan semua orang di bawah 18 tahun dari pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral. Hukum Indonesia masih agak kurang, terkait prinsip-prinsip ini dalam beberapa hal. Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam penerapannya tidak memasukkan anak-anak yang bekerja sendiri atau dipekerjakan tanpa hubungan upah yang jelas, berarti bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mengatur bagian dari ekonomi dimana kebanyakan anak-anak bekerja. Undang-undang ini juga memungkinkan anak-anak untuk terlibat dalam pekerjaan yang mengembangkan bakat dan minat, tanpa batas usia. Undang-Undang

---

4 Beberapa perusahaan di sektor informal cukup besar dan sehingga bisa menjadi bagian dari sektor formal dan kemudian berserikat, jika mereka terdaftar.

Perlindungan Anak (2002) melarang bentuk terburuk pekerjaan anak dan menerapkan hukuman pidana untuk pelanggaran-pelanggarannya. Undang-undang tersebut juga memberlakukan sanksi hukum bagi yang mempekerjakan tenaga kerja anak dalam pekerjaan seks komersial, perdagangan anak, produksi atau distribusi alkohol atau narkotika, dan penempatan anak dalam konflik bersenjata.

Pelanggaran terhadap konvensi dasar yang berkaitan dengan pekerja anak jarang terjadi di tempat kerja yang disurvei (Lihat **A2**) - hanya sekitar 3 persen dari responden dalam survei tingkat perusahaan ini melaporkan bahwa ada anak usia dibawah 17 tahun yang bekerja di tempat kerja mereka. Temuan ini sebagian besar adalah artefak dari sampel perusahaan yang relatif besar di sektor formal. Penggunaan pekerja anak tersebar luas di Indonesia, khususnya di sektor informal, dan termasuk bentuk-bentuk terburuk pekerjaan anak.<sup>5</sup> Ratusan ribu tenaga kerja anak sebagai pekerja rumah tangga (Human Rights Watch 2009). Banyak dari anak di bawah 15 tahun dan bekerja 14-16 jam sehari tanpa hari libur dengan upah sangat rendah sekali. Human Rights Watch melaporkan bahwa dalam situasi terburuk, anak-anak mengalami kekerasan fisik dan / atau seksual, dan mungkin disekap di dalam rumah tangga. Ketentuan dalam KUHP, UU Perlindungan Anak, UU KDRT,<sup>6</sup> dan UU Anti-Trafiking memberikan perlindungan bagi anak dari bentuk-bentuk terburuk kekerasan, tapi laporan Human Rights Watch mendokumentasikan sebuah keprihatinan yang luar biasa terkait kurangnya perhatian oleh otoritas negara terkait situasi sulit pekerja rumah tangga anak, sehingga longgar dalam praktek penegakannya.

Sehubungan dengan kerja paksa, Konvensi 29 tentang Kerja Paksa melarang "semua pekerjaan atau pelayanan yang dituntut dari setiap orang yang berada di bawah ancaman huku-

---

5 Lihat Observasi Individu Komite Ahli ILO terkait Aplikasi Konvensi dan Rekomendasi, tersedia di <http://ilolex.org>.

6 Mereka yang bekerja di rumah menerima perlindungan yang sama dari kekerasan dalam rumah tangga sebagaimana anggota keluarga.



manapun dan dimana orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela.” Konvensi tersebut mencakup beragam bentuk kerja paksa, termasuk jeratan hutang dan trafiking. Konvensi 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa menguraikan bentuk-bentuk kerja paksa tambahan yang harus dihapuskan, termasuk penggunaan tenaga kerja wajib sebagai cara memobilisasi tenaga kerja untuk pembangunan nasional, sebagai suatu alat pendisiplinan tenaga kerja, atau sebagai hukuman untuk mogok. Lembur paksa dan menahan upah juga memenuhi syarat sebagai kerja paksa.

Seperti halnya dengan pekerja anak, tempat kerja yang disurvei sebagian besar bebas dari pelanggaran yang paling mengerikan terkait kerja paksa. Pelanggaran yang paling umum ditemukan oleh survei adalah lembur wajib/paksa, yang dilarang oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sembilan belas persen responden melaporkan bahwa karyawan dipaksa bekerja lembur, dan di hampir sepertiga dari tempat kerja ini, hal tersebut sering terjadi. Survei tempat kerja ini juga menemukan pelanggaran tambahan di sejumlah kecil tempat kerja: lembur tidak dibayar (4 persen), jeratan hutang (4 persen), penggunaan kekuatan/kekuasaan untuk mencegah pekerja meninggalkan pekerjaan (3 persen), melarang pekerja meninggalkan area perusahaan (1 persen), penolakan untuk membayar upah untuk mencegah pekerja agar tidak meninggalkan pekerjaan (1 persen), dan mengunci/menyekap pekerja (1 persen) – (Lihat **A3**).

Meskipun survei menemukan beberapa pelanggaran konvensi kerja paksa, Indonesia menghadapi beberapa tantangan dalam memberantas kerja paksa. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengakui kebebasan dari perbudakan, kondisi seperti perbudakan, penghambaan dan perdagangan orang, sebagai hak asasi manusia. Pasal 38 juga memastikan bahwa setiap orang berhak untuk memiliki pekerjaan yang layak dan harus bebas untuk secara sukarela memilih pekerjaan mereka. Namun, ILO telah mengkritik Indonesia atas perhatian yang kurang memadai terkait

trafiking, perlindungan yang lemah bagi buruh migran Indonesia, dan pemenjaraan terhadap mereka yang mengekspresikan pandangan politik secara damai dan untuk tindakan yang tidak anarkis saat mogok hingga kerja wajib dalam penjara.<sup>7</sup> Pekerja yang ditrafik (baik mereka yang bekerja di Indonesia maupun luar negeri) kebanyakan adalah perempuan dan biasanya direkrut untuk tenaga kerja rumah tangga atau pekerja seks komersial. Banyak anak-anak juga diperdagangkan. Para pekerja ini sering mengalami berjam-jam tanpa hari istirahat dan paspor dan / atau barang-barang pribadi mereka mungkin juga disita, kekerasan fisik, hukuman fisik, dan pelecehan seksual. Buruh migran yang tidak tertrafik, terutama pekerja rumah tangga, juga mungkin bekerja dalam kondisi yang melanggar konvensi kerja paksa (Bustamante 2007; US Department of State 2010). Kelompok pembela Hak-hak buruh migran kelompok telah mengkritik UU 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri, yang meskipun terdapat begitu banyak sekali bukti pelanggaran kekerasan yang dialami pekerja ini, fokus utamanya justru pada penempatan, tidak pada perlindungan. (Dasgupta, Hamim et. 2006 ). Selain itu, biaya yang sangat tinggi yang dibebankan oleh agen tenaga kerja membuat pekerja migran dan pekerja yang tertrafik berada dalam jeratan hutang yang dalam. Perbudakan hutang oleh karena itu merupakan vektor penting dari kerja paksa di Indonesia (Dasgupta, Hamim et al 2006.). Pada tahun 2007 Indonesia mengesahkan Undang-Undang Anti-Perdagangan Orang (Trafiking), yang menyediakan dasar hukum baru bagi Negara untuk menuntut pelaku trafiking dan menetapkan hukuman keras bagi trafiking.<sup>8</sup>

7 Lihat ILO Observasi individu dari Komite Ahli pada Aplikasi Konvensi dan Rekomendasi, tersedia di <http://ilolex.org>.

8 Sebelumnya jaksa harus menuntut masing-masing komponen trafiking-misalnya penipuan, penyekapan ilegal, perkosaan, pelecehan seksual. UU Anti-Trafiking memasukkan semua komponen tersebut bersama-sama dalam satu paket, termasuk jeratan hutang. Undang-undang ini, bagaimanapun, bisa saja melangkah lebih lanjut berkaitan dengan jeratan hutang. Meskipun UU tersebut memasukkan jeratan hutang dalam definisi perdagangan manusia/trafiking, tetapi tidak mengenakan denda atas jeratan utangnya sendiri, jadi jika jeratan hutang terjadi tanpa adanya kasus trafiking maka UU tersebut tidak menawarkan cara apapun untuk menghukum pelanggar/pelaku.

Indonesia telah meningkat secara signifikan, dalam jumlah penuntutan dan putusan untuk trafiking (US Department of State 2010).

## Diskriminasi

Diskriminasi Pekerjaan masih terus berlangsung di Indonesia, khususnya terhadap perempuan. Indonesia telah meratifikasi Konvensi 100 tentang Kesetaraan Pengupahan dan Konvensi 111 tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan). Konvensi 100 mengharuskan negara-negara peratifikasi untuk memastikan bahwa laki-laki dan perempuan mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Konvensi 111 mempromosikan penghapusan diskriminasi di pekerjaan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, turunan warga negara atau asal sosial. Di Indonesia, UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa semua pekerja menerima peluang dan perlakuan yang sama dari pengusaha dan melarang pemecatan perempuan saat mereka hamil, melahirkan, menyusui, atau masa pemulihan setelah keguguran. UU ini tidak menjelaskan secara eksplisit tentang upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Survei tempat kerja ini menemukan adanya sedikit diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan. Hanya 3 persen dari responden melaporkan bahwa laki-laki dan perempuan tidak menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama (Lihat 4A). Temuan ini merupakan cerminan dari karakteristik tempat kerja yang disurvei dan bukan merupakan bukti bahwa Indonesia bebas dari diskriminasi gender dalam hal upah. Di sebagian besar industri yang tercakup dalam survei ini, upah minimum adalah landasan dasar upah tanpa memandang jenis kelamin. Standar upah minimum berfungsi untuk menyamakan upah antara pekerja produksi laki-laki dan perempuan di tempat kerja. Diskriminasi dalam hal upah biasanya terjadi tidak dengan membayar pekerja produksi laki-laki lebih besar dibandingkan pekerja perempuan tetapi melalui segregasi pekerjaan, dengan laki-laki menempati pekerjaan yang dibayar lebih tinggi daripada perem-

puan. Di tempat kerja, perempuan jarang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi posisi pengawas atau teknis. Perempuan juga terkonsentrasi pada industri yang relatif padat karya yang membayar upah lebih rendah. Sementara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan produksi biasanya mendapatkan upah yang sama pada industri padat karya, banyak industri yang membayar relatif tinggi hanya mempekerjakan sedikit perempuan. Upah rata-rata perempuan oleh sebab itu lebih rendah dari laki-laki meskipun seringkali hanya ada sedikit diskriminasi upah di tingkat pabrik (Caraway 2007).

Diskriminasi usia dan gender merupakan merupakan bentuk diskriminasi yang paling umum ditemukan dalam survei tempat kerja ini. Pada saat perekrutan, 37 persen pengusaha selalu mempertimbangkan usia dan gender dan 39 persen lainnya kadang-kadang mempertimbangkan faktor ini dalam membuat keputusan perekrutan (Lihat A5). Delapan belas persen tempat kerja mempertimbangkan status perkawinan pelamar pada saat perekrutan. Tujuh belas persen tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat, meskipun kecacatannya tidak mempengaruhi kemampuan pelamar untuk melakukan pekerjaan itu. Hanya 6 persen dari responden melaporkan telah terjadi pelecehan seksual di tempat kerja mereka. Tingkat yang rendah ini mungkin karena fakta bahwa 91,9 persen responden dalam survei tingkat pabrik adalah laki-laki, yang pada gilirannya merupakan produk dari rendahnya representasi perempuan di antara pemimpin serikat. Perempuan pekerja mungkin lebih mudah curhat pemimpin serikat perempuan tentang pelecehan seksual.

Banyak perempuan juga tidak diberikan yang menjadi haknya.<sup>9</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perempuan harus memperoleh 3 bulan cuti bersalin/melahirkan dibayar penuh dan dua hari cuti haid per bulan jika me-

9 Pekerja perempuan juga terimbas oleh diskriminasi legal untuk mendapatkan akses manfaat-manfaat. Karena perempuan yang menikah tidak dianggap sebagai kepala rumah tangga, pekerja perempuan tidak dapat menggunakan manfaat asuransi kesehatan untuk mencakup suami dan anak, padahal karyawan laki-laki biasanya bisa.

reka merasa tidak sehat. Daripada membayar cuti hamil, 11 persen dari tempat kerja justru memecat perempuan yang hamil. Dari perusahaan yang tersisa, lima persen membayar kurang dari yang diminta oleh UU. Dua puluh tiga persen perusahaan tidak mengizinkan perempuan untuk mengambil cuti haid. Dari 77 persen yang memperbolehkan perempuan untuk mengklaim cuti haid, 17 persen membuat hambatan yang menghalangi perempuan untuk mengambil cuti tersebut – Lihat A6 (misalnya meminta perempuan untuk membuktikan bahwa mereka sedang menstruasi). Meskipun sering terjadi pelanggaran hak-hak ini, tetapi hanya ada lima kasus dalam arsip ini yang berhubungan dengan pelanggaran hak perempuan di tempat kerja (lihat Tabel A1).

### **Upah, Kondisi Kerja, dan Jaminan Sosial**

Hukum Indonesia menyediakan berbagai perlindungan bagi pekerja berkaitan dengan upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial. Perlindungan yang paling penting berkaitan dengan upah minimum, lembur, kesehatan dan keselamatan kerja, serta Jamsostek.

Pengusaha di Indonesia diharuskan untuk membayar pekerja penuh waktu dengan atau di atas upah minimum yang sah. Survei tempat kerja ini menemukan bahwa 87 persen pengusaha membayar dengan atau di atas upah minimum. Pekerja yang dipekerjakan oleh jasa pemasok tenaga kerja (outsourcing) lebih cenderung dibayar di bawah upah minimum daripada pekerja tetap atau pekerja kontrak, dengan 17 persen responden melaporkan bahwa para pekerja outsourcing berpenghasilan kurang dari upah minimum (dibandingkan dengan 8 persen untuk pekerja permanen dan 11 persen untuk pekerja kontrak). Pekerja tetap lebih mungkin dibandingkan dengan kontrak atau pekerja outsourcing untuk mendapatkan lebih dari upah minimum - 56 persen tempat kerja yang mempekerjakan pekerja tetap membayar pekerjaannya di atas upah minimum, tetapi hanya 27 persen dari yang menggunakan pekerja kontrak membayar pekerjaannya di atas upah minimum, dan hanya 18 persen untuk pekerja outsourcing- (Lihat A7).

Hukum Indonesia juga mengamanatkan bahwa para pekerja menerima upah lembur setelah bekerja lebih dari 7 atau 8 jam dalam satu hari (untuk enam hari kerja seminggu setelah 7 jam, untuk lima hari seminggu setelah 8 jam) atau setelah bekerja 40 jam dalam satu minggu. Upah lembur adalah 150 persen dari tarif per jam untuk jam pertama dan 200 persen untuk tiap jam setelahnya dengan maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu. Tempat kerja dalam survei ini memiliki tingkat kepatuhan terhadap upah lembur yang relatif tinggi, dengan 88 persen dari responden melaporkan bahwa pengusaha membayar lembur sesuai UU (Lihat A8). Tujuh belas persen dari responden melaporkan bahwa gaji mereka terlambat setidaknya sekali dalam dua tahun terakhir. Sengketa non-pembayaran upah minimum atau lembur menyumbang sebagian kecil dari kasus yang baru-baru ini ditangani oleh para pemimpin serikat yang berpartisipasi dalam fokus grup diskusi. Hanya 32 dari 529 kasus terkait dengan kegagalan membayar upah minimum atau tingkat upah lembur yang sah.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mensyaratkan pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat dan memperlakukan pekerja dengan bermartabat. Kebanyakan tempat kerja dalam survei ini relatif bebas dari kekerasan fisik dan verbal. Hanya 11 persen responden melaporkan pelecehan verbal dan 8 persen mengalami beberapa bentuk kekerasan fisik- (Lihat A9). Sebagian besar tempat kerja melaporkan adanya masalah dengan keselamatan pekerja. Meskipun 71 persen responden menyatakan tidak ada cedera serius di pekerjaan, 26 persen melaporkan 1-5 pekerja luka berat. Cedera yang tidak terlalu serius lebih umum- 36 persen dari responden melaporkan bahwa 1-5 pekerja luka-luka, 18 persen mengatakan 6 atau lebih pekerja telah terluka, dan hanya 42 persen melaporkan tidak ada luka ringan—(Lihat A10). Sebagian besar responden percaya bahwa pencahayaan/penerangan (95 persen), peralatan keamanan umum (misalnya alat pemadam kebakaran) (95 persen), ventilasi (89 persen), exit (pintu/jalan keluar) darurat (85 persen), peralatan keselamatan bagi individu (83 persen), dan suhu (79 persen) adalah cukup atau dalam batas toleransi – (Lihat A11).

Hukum Indonesia juga menghendaki pekerja di sektor formal menjadi bagian dari sistem jaminan sosial nasional yang dikenal sebagai Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Pengusaha dan pekerja diminta untuk memberikan kontribusi terhadap jaminan-jaminan tersebut, yang menyediakan jaminan untuk kecelakaan kerja, termasuk tunjangan jaminan sederhana untuk kematian, serta pensiun. Kegagalan para pengusaha untuk mematuhi iuran Jamsostek masih menjadi keluhan yang umum, sehingga kepatuhan begitu tinggi yang diungkapkan oleh survei tempat kerja ini merupakan hal yang mengejutkan dan memberikan bukti awal bahwa tempat kerja yang ber-serikat lebih mungkin untuk mematuhi hukum. Delapan puluh delapan persen dari pengusaha mengurangi jumlah upah yang benar dari pekerja dan 86 persen membayar kontribusi pengusaha (Lihat A12) yang diminta - dalam 93 persen dari kasus tersebut, responden percaya bahwa pengusaha mentransfer iuran karyawan and iuran perusahaan ke Jamsostek - (Lihat A13). Sembilan puluh lima persen responden menerima laporan saldo akhir tahun - (Lihat A14). Namun, survei tempat kerja ini tidak meminta responden untuk membedakan antara pekerja permanen, kontrak, dan outsourcing. Karena responden adalah pemimpin serikat tingkat pabrik/perusahaan, dan anggota serikat adalah pekerja tetap (permanen), tingkat kepatuhan yang tinggi mungkin tidak sampai ke pekerja yang tidak tetap. Kasus Jamsostek memberikan kontribusi persentase kecil dari kasus di arsip ini - hanya 16 (dari 529) kasus yang melibatkan pelanggaran Jamsostek (lihat Tabel A1).

### **Hak Buruh Berunding Bersama**

Hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini menyediakan beberapa jaminan paling kuat untuk hak-hak buruh bersama di Asia (Caraway 2009). Terlepas dari serangkaian hukum yang secara komparatif relatif menguntungkan, namun, pekerja seringkali dipecat karena terlibat dalam kegiatan serikat pekerja yang sah, pengusaha jarang dihukum atas tindakan anti serikat pekerja, dan proporsi yang signifikan dari serikat tidak

melaksanakan perjanjian kerja bersama (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 2005; Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 2008). Mempersiapkan mogok yang sah, mengharuskan serikat pekerja menjelajahi ladang ranjau hukum. Akibatnya, pemerintah menganggap banyak pemogokan sebagai tidak sah, sehingga pekerja yang mogok seringkali kehilangan pekerjaan mereka. Selain itu, beberapa pengusaha telah mengambil keuntungan dari komponen kuno hukum pidana di Indonesia untuk menyerang para pemimpin serikat pekerja atau aktivis serikat untuk dikenakan tuduhan tindak pidana lain (seperti mencuri). Dalam kasus-kasus terburuk, pemimpin serikat pekerja telah menghadapi berbulan-bulan penahanan menunggu sidang dan / atau telah dijatuhi hukuman penjara.

### **Diskriminasi Anti Serikat Pekerja**

UU SP/SB adalah hukum utama yang mengatur pembentukan serikat pekerja/buruh di Indonesia. Hal ini memungkinkan satu kelompok yang terdiri atas sepuluh atau lebih pekerja untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh, dan di satu tempat kerja boleh ada beberapa sp/sb. Proses pendaftaran sangat mudah, syaratnya adalah daftar nama-nama anggota pendiri, AD/ART serikat yang berlaku, dan nama-nama orang-orang di dewan pengarah serikat. Pada prinsipnya, semua pekerja diperbolehkan membentuk serikat, tetapi ada kekosongan hukum untuk pegawai negeri. UU SP/SB menetapkan bahwa pegawai negeri sipil memiliki hak untuk berserikat, tetapi berdasarkan aturan hukum lain, yang belum dibertakutkan. Saat ini, pegawai negeri diharuskan menjadi anggota asosiasi profesional yang dikendalikan negara, KORPRI. Sejauh ini PNS belum menguji wilayah hukum dengan mencoba untuk mendaftarkannya menjadi serikat pekerja/buruh.<sup>10</sup>

UU SP/SB juga melarang praktek-praktek perburuhan yang tidak adil dan menerapkan sanksi

<sup>10</sup> Namun, para pekerja perusahaan negara dan guru sekolah negeri telah membentuk serikat pekerja dan mendaftarkan diri mereka.

pidana. Meskipun sanksi-sanksi tersebut berpotensi menghalangi perilaku anti-serikat, namun serikat pekerja telah mengalami kesulitan besar dalam memanfaatkan bagian hukum ini. Karena PHI tidak bisa memaksakan hukuman pidana, kasus ini harus disidangkan di pengadilan pidana. Serikat pekerja/buruh oleh karena itu tergantung pada kemauan penyidik dari Disnaker dan / atau polisi untuk mengajukan kasus pidana ke jaksa penuntut. Jaksa kemudian memiliki kewenangan untuk melanjutkan gugatan pidana atau untuk menutup kasus tersebut. Sampai saat ini, kantor-kantor negara telah terbukti enggan untuk menjalankan kasus-kasus anti-serikat pekerja. Fokus grup diskusi ini menunjukkan bahwa polisi biasanya menganggap hubungan ketenagakerjaan menjadi domain Disnaker dan sering menolak untuk menerima kasus-kasus yang berhubungan dengan hubungan ketenagakerjaan. Bahkan ketika polisi setuju untuk melakukan investigasi, mereka sering melakukannya dengan tidak antusias dan jarang ada kasus yang sampai ke jaksa penuntut. Sebagai contoh, di PT Angkasa Pura I, manajemen melakukan balas dendam terhadap pengurus serikat setelah mogok tiga hari di enam bandara. Manajemen memecat ketua cabang Sepingan, Arif Islam, dan menskors tujuh pengurus serikat. Walaupun polisi memulai penyelidikan, surat-surat resmi dari polisi ke serikat mengungkapkan investigasi setengah hati dan sepintas yang menunjukkan pemahaman yang sedikit tentang hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Setelah setahun, mereka tidak melanjutkan kasusnya hanya didasari atas keterangan dari saksi ahli dari Departemen Tenaga Kerja.<sup>11</sup>Kantor Disnaker juga terlalu hati-hati untuk memulai penyelidikan kriminal terhadap pengusaha khawatir membuat investasi menjauh.. Sejauh ini hanya satu kasus telah berhasil melalui proses hukum dan menghasilkan putusan. Pada bulan

11 Pada September 2008, tujuh pengurus yang diskors kembali bekerja, tetapi mereka belum menerima upah mereka yang tertunggak dan mereka secara terus-menerus dilecehkan dan dipantau oleh manajemen. Sebagai upaya untuk melemahkan status mayoritas SPAP 1 – yang memberinya hak untuk berunding bersama – manajemen juga telah mendukung pembentukan serikat pekerja baru, yang secara aktif mendorong para pekerja untuk menjadi anggotanya, dan memindahkan para pemimpin SPAP 1. SPAP 1 telah membuat mengajukan pengaduan ke Komite Kebebasan Berserikat ILO.

Februari 2009, manajer pelaksana PT King Jim di Pasuruan dijatuhi hukuman 18 bulan penjara karena menghalangi kegiatan serikat dengan memecat beberapa aktivis serikat dan mengancam serta mengintimidasi anggota serikat yang berpartisipasi dalam mogok yang sah. Ancaman ini mengakibatkan pengunduran diri 150 pekerja dari FSPMI. Dengan hanya satu putusan dalam sembilan tahun, sanksi pidana bagi diskriminasi anti serikat buruh dalam UU SP/SB hanya memberikan sedikit perlindungan bagi pekerja.

Dengan adanya upaya balas dendam secara hukum yang hanya mempunyai sedikit resiko, oleh karena itu dapat diprediksi bahwa banyak perusahaan akan terlibat dalam praktek-praktek anti-serikat. Survei tingkat perusahaan dan fokus grup diskusi ini mengidentifikasi sejumlah tindakan anti-serikat yang mendasar dan sistemik yang dilakukan oleh pengusaha. Pertama, banyak perusahaan membuat serikat tandingan dalam rangka melemahkan serikat pekerja yang dibentuk secara mandiri oleh para pekerja. Enam belas persen dari tempat kerja yang disurvei memiliki lebih dari satu serikat – (Lihat A15) , dan di 40% dari kasus-kasus ini, salah satu serikat pekerja adalah serikat kuning yang dibentuk oleh pengusaha untuk bersaing dengan serikat yang independen (lihat Nestlé). Empat puluh dua persen dari tempat kerja dengan lebih dari satu serikat melaporkan bahwa pengusaha tidak memperlakukan semua serikat dengan penghormatan yang sama, dan 38 persen menyatakan bahwa pengusaha lebih condong ke serikat kuning.

#### NESTLÉ: SERIKAT KUNING DAN ARBITRASI WAJIB

Serikat Buruh Nestle Indonesia – Panjang (SB-NIP) yang berafiliasi dengan IUF dan mewakili para pekerja pabrik Nescafé di Panjang, Indonesia telah melakukan negosiasi dengan manajemen untuk perubahan perjanjian kerja bersama sejak musim gugur atau 2007. Negosiasi ini dipicu oleh tingginya peningkatan harga makanan dan kebutuhan lainnya tahun itu. Tujuan SBNIP adalah untuk menegosiasikan upah sebagai bagian dari proses perundingan bersama dan untuk memiliki skala upah yang disatukan dalam kontrak kerja. Nestlé menolak karena menganggap upah adalah

rahasia perusahaan. Pada bulan Desember 2007 Nestlé membalas dengan membentuk serikat tandingan. Manajemen memberikan akomodasi dua belas pekerja Panjang di sebuah hotel mewah di Jakarta, ratusan kilometer dari Panjang, untuk mendirikan FKBNi. Semua karyawan baru sekarang diberi sebuah aplikasi untuk bergabung dengan FKBNi, dan anggota SBNIP menghadapi intimidasi dan diskriminasi setiap hari. Alih-alih berunding dengan itikad baik dengan SBNIP, Nestlé justru mengajukan kasus sengketa ke PHI, yang memberlakukan perjanjian kerja bersama para pihak. Pengadilan memutuskan bahwa SBNIP harus menerima proposal Nestlé atau kembali ke PKB yang lama. Nestlé telah mengindikasikan bahwa ia akan terbuka untuk negosiasi upah pada tahun 2010 tetapi hanya jika FKBNi termasuk dalam negosiasi.

Kedua, pengusaha sering menarget aktivis serikat pekerja sebagai alat untuk melemahkan serikat. Karena tempat kerja yang disurvei telah memiliki serikat pekerja, sedikit responden yang melaporkan pelecehan pengusaha pada tahap pembentukan serikat. Namun, pengusaha menolak untuk mengakui serikat pekerja adalah masalah yang terus terjadi di Indonesia (lihat PT Mulia Knitting). Para peserta fokus grup diskusi melaporkan 29 kasus yang seperti itu (dari 529; lihat Tabel A1). Kasus-kasus ini sering mengakibatkan pemberhentian pengurus serikat dan anggotanya. Sebagai contoh, pada bulan Juni 2008 Perusahaan yang berbasis di Malaysia PT Smart Glove Indonesia di Medan, memecat 97 pekerja ketika mereka mencoba untuk membentuk serikat buruh. Belakangan di tahun itu, manajemen pada PT Satya Raya Indah Keramindo di Tangerang menahan dan kemudian memecat dua pengurus/organizer serikat pekerja, Riyanto dan Arzani, setelah mereka mendirikan sebuah serikat pekerja yang berafiliasi dengan FKUI, federasi dari KSBSI. Juga di tahun 2008, Hotel Grand Aquila di Bandung menolak untuk mengakui serikat pekerja yang baru didirikan, yang berafiliasi dengan federasi FSPM. Manajemen memecat sembilan pekerja, termasuk ketua serikat pekerjaannya, dan memperingatkan pekerja lain untuk tidak bergabung dengan serikat pekerja tersebut, dan membentuk serikat pekerja yang dikendalikan manajemen. Setelah pekerja memprotes peme-

catan ilegal tersebut, manajemen justru memecat lusinan anggota serikat<sup>12</sup>

#### PT MULIA KNITTING FACTORY: MENOLAK MENGAKUI SERIKAT PEKERJA BARU

Pada bulan Mei 2007, 19 orang pekerja mendirikan serikat pekerja baru, SBGTS Mulia Knitting, yang berafiliasi dengan federasi GSBI. Setelah menerima pemberitahuan pembentukan serikat pekerja baru, manajemen mengajukan gugatan pidana terhadap para pekerja karena menggunakan alamat pabrik tanpa izin dalam aplikasi mereka. Serikat pekerja SPSI di pabrik itu menggunakan alamat pabrik selama bertahun-tahun.) Selama sepuluh hari berikutnya, manajemen menskorsing ketua serikat pekerja yang baru ini, memecat tiga pemimpin serikat pekerja, memindahkan para pemimpin serikat yang tersisa ke PT Mulia Spindo (terletak 62 kilometer), dan mengajukan keluhan dengan Disnaker untuk membubarkan serikat baru. Supervisor juga melakukan intimidasi kepada anggota biasa. Setelah dilakukan penyelidikan di tempat yang cukup ekstensif, Worker Rights Consortium (Konsorsium Hak Pekerja) menyimpulkan bahwa, "perusahaan telah melanggar hak berserikat pekerja dan melakukan hal tersebut secara sistematis dan dengan cara yang tidak pantas (Worker Rights Consortium 2008)." Komisi Hak Asasi Manusia Indonesia (Komnas HAM) juga menyimpulkan bahwa pengusaha telah melanggar hak berserikat karyawannya. Setelah kampanye internasional tiga tahun, PT Mulia akhirnya mengakui SBGTS dan membayar kompensasi kepada lima pendiri serikat yang terus memperjuangkan hak-hak mereka. 14 lainnya telah menyerah dan menerima penyelesaian finansial dari pabrik. Tidak satupun dari anggota serikat pekerja yang diberhentikan secara tidak wajar ini dipekerjakan kembali (lihat <http://www.cleanclothes.org/urgent-actions/indonesian-garment-workers-win-back-their-rights-after-lengthy-campaign>).

12 Para pekerja yang dipecat mengajukan tuntutan kebebasan berserikat ke polisi, tapi polisi menghentikan penyelidikan. Pada tahun 2010, 59 dari pekerja yang diberhentikan membawa kasus mereka ke PHI Bandung. Pengadilan memutuskan bahwa dakwaan diskriminasi anti serikat pekerja tidak didukung dengan bukti yang cukup. Ironisnya, pengadilan menganggap bahwa keberadaan serikat pekerja kuning menunjukkan bahwa majikan tidak anti terhadap serikat! Karena para pekerja telah melakukan pemogokan yang tidak sah dalam menanggapi pemecatan terhadap sembilan pekerja tersebut, PHI Bandung mengesahkan pemecatan mereka. Lebih dari 30 pekerja menolak untuk membawa kasus mereka ke PHI, karena mereka takut bahwa pengadilan akan menolak untuk mempekerjakan mereka kembali. Tetapi mereka meminta Walikota Bandung untuk menolak memperpanjang ijin operasi hotel tersebut sampai hotel tersebut setuju untuk mempekerjakan kembali para pekerja dengan membayar upah yang tertunggak. Komite Kebebasan Berserikat (CFA) ILO memantau hal ini dengan seksama.

Survei tempat kerja ini juga mengungkapkan sejumlah praktek diskriminasi yang dialami oleh pimpinan serikat yang serikat pekerjaannya terdaftar sah secara hukum. Bentuk yang paling umum dari pelecehan dan intimidasi terhadap anggota serikat buruh adalah memutasikan/memindahkan aktivis serikat pekerja ke posisi atau lokasi yang kurang diinginkan (13 persen dari tempat kerja) dan mengatakan pada karyawan bahwa serikat tidak akan memperjuangkan kepentingan mereka (13 persen dari tempat kerja). Memecat (5 persen dari tempat kerja) dan mengancam (8 persen dari tempat kerja) aktivis serikat pekerja kurang umum di tempat kerja yang disurvei, ketika pemecatan terjadi, sekitar setengah dari mereka melibatkan enam atau lebih pekerja, jadi, pada dasarnya yang terjadi adalah pemusnahan seluruh kepemimpinan serikat buruh di tempat kerja – (Lihat A16) Arsip kasus (N = 529) yang disusun dari fokus grup diskusi memberikan gambaran yang bahkan lebih kelam dari survei tempat kerja ini. Kasus-kasus ini berisi total 597 pelanggaran.<sup>13</sup> Hampir sepertiga (31,8 persen) dari kasus yang dilaporkan kepada para pemimpin serikat buruh pada tingkat yang lebih tinggi melibatkan tindakan diskriminatif terhadap aktivis serikat buruh. Pelanggaran yang paling umum adalah pemecatan aktivis serikat (108 kasus), namun pengusaha menolak untuk mengakui serikat pekerja (29 kasus) dan mengkriminalisasi dengan tuntutan pidana terhadap para pemimpin serikat buruh (19 kasus) juga umum (lihat Tabel A1).

Kasus-kasus diskriminasi anti-serikat biasanya melibatkan pemberhentian atau skorsing anggota serikat pekerja. Jika pengusaha sedang menghadapi tuntutan pidana untuk diskriminasi anti-serikat di pengadilan lain, PHI seharusnya tidak memerintahkan pemberhentian aktivis serikat pekerja sampai klaim diskriminasi anti serikat pekerja diselesaikan. Jika kasus tidak terkait dengan pengadilan pidana, maka, PHI memiliki kewenangan untuk mewajibkan pengusaha mempekerjakan kembali aktivis serikat

buruh yang diberhentikan secara ilegal. Sebagai contoh, ketika manajemen di PT Bangun Busana Maju memberhentikan pengurus serikat FSBI, Neneng, karena meninggalkan kerja saat menghadiri acara di Disnaker, di PHI Jakarta memutuskan bahwa pengusaha telah menghalangi dia dari melaksanakan tugas yang sah sebagai pengurus serikat dengan menolak dispensasi tersebut. Mereka memerintahkan dipekerjakannya kembali dengan bayaran yang tertunggak.<sup>14</sup> Dalam prakteknya, bagaimanapun, hakim jarang membuat putusan yang berpihak pada dipekerjakannya kembali. Hakim dan serikat pekerja juga jarang menggunakan pasal-pasal di UU SP/SB yang berkaitan dengan diskriminasi anti-serikat. Salah satu alasan untuk ini adalah bahwa pengusaha sering menolak melaksanakan perintah untuk mempekerjakan kembali pekerja (lihat kasus Securicor). Untuk alasan ini, dan karena mereka takut bahwa dipekerjakan kembali secara paksa akan menghasilkan sebuah tempat kerja yang tidak harmonis, mediator dan hakim seringkali memilih untuk memberikan pesangon maksimum bagi pekerja yang dipecat secara keliru. ILO menganggap hukum Indonesia tidak cukup berkembang dalam hal memberikan pekerja jalan cepat untuk memperbaiki klaim diskriminasi anti serikat buruh. Karena prosedur untuk menyelesaikan pemecatan sudah mapan tetapi prosedur klaim diskriminasi anti serikat buruh tidak terlembagakan dengan baik, anggota serikat buruh sering diberhentikan tanpa pertimbangan yang serius tentang isu kebebasan berserikat yang dipertaruhkan dalam kasus ini.<sup>15</sup>

**PT SERBA GUNA: SEBUAH KASUS YANG JARANG TERKAIT DIPEKERJAKANNYA KEMBALI AKTIFIS SERIKAT PEKERJA**

Pada tanggal 8 September 2007, sekelompok pekerja mendirikan serikat pekerja di PT Serba Guna di Medan. Serikat pekerja ini berafiliasi

13 Jumlah pelanggaran melebihi jumlah kasus karena beberapa kasus memiliki beberapa pelanggaran

14 Pekerja, meskipun demikian, lebih suka untuk tidak kembali bekerja dan diberikan pembayaran upah pesangon maksimum.

15 Komisi Kebebasan Berserikat ILO menekankan isu ini dalam laporannya (kasus 2236) tentang dugaan-dugaan yang diajukan oleh FSP-KEP melawan Perusahaan Ban Bridgestone Indonesia.

dengan LOMENIK, sebuah federasi yang berafiliasi dengan konfederasi KSBSI. Setelah serikat pekerja mendaftar ke Disnaker pada 14 September, pengusaha memerintahkan pemimpin serikat pekerja yang baru terpilih, P. Siagian, untuk mengundurkan diri. Dia menolak untuk mengundurkan diri dan dipecat. Di pengadilan, pengusaha mengklaim bahwa P. Siagian dipecat karena penurunan dalam bisnis. Dalam menyajikan kasus, serikat secara eksplisit merujuk pada UU SP/SB dan Konvensi ILO No 87, dengan argumen bahwa P. Siagian dipecat karena perannya dalam serikat pekerja. Saksi yang dihadirkan oleh serikat menyatakan bahwa hanya satu pekerja yang dipecat, Pak Siagian. Para hakim menilai bahwa pengusaha tidak menyajikan adanya bukti bahwa perusahaan mengalami kesulitan ekonomi dan memutuskan bahwa lebih dimungkinkan bahwa pengusaha ingin melecehkan Pak Siagian. Mengutip UU SP/SB dan Pasal 153-1-g Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang melarang pemecatan terhadap seseorang untuk kegiatan serikat pekerja yang sah, majelis hakim memerintahkan dipekerjakannya kembali Pak Siagian.

Yang agak kurang umum, pengusaha melecehkan dan mengintimidasi anggota serikat buruh dengan melaporkan mereka ke polisi dan mengajukan tuntutan pidana (lihat kasus di PT Takita). Tujuh persen dari responden dalam survei tempat kerja melaporkan bahwa anggota mereka ditangkap setelah pengusaha membuat tuduhan yang dibesar-besarkan atau palsu terhadap aktivis serikat ke polisi. Tuduhan-tuduhan ini biasanya merupakan sarana untuk mengintimidasi para pekerja yang telah mendirikan serikat baru, untuk melecehkan pengurus dalam perundingan PKB yang intens, dan / atau untuk menghukum pemimpin pemogokan. Sebagai contoh, di PT Musim Mas, manajemen memecat beberapa pemimpin serikat pekerja Kahutindo setelah mereka berusaha untuk meminta dilakukannya perundingan perjanjian kerja bersama. Lebih dari separuh pekerja adalah anggota Kahutindo, tetapi pengusaha lebih suka berurusan dengan serikat pekerja lain yang dianggap lebih bersimpati kepada manajemen. Pekerja melakukan dua mogok yang sah, tetapi manajemen masih menolak untuk berunding. Setelah manajemen mempekerjakan 100 pekerja pengganti dan truk perusahaan menabrak para anggota serikat yang

sedang melakukan aksi protes, melukai dua anggota serikat buruh, para pekerja yang kecewa kemudian merusak secara spontan dan mendorong pintu gerbang kilang keluar dari relnya. Sebagai tanggapannya, manajemen mengajukan tuntutan pidana terhadap enam pengurus serikat pekerja, dan pengadilan pidana membuktikan mereka bersalah karena menghancurkan properti perusahaan, dan menghukum mereka dengan hukuman penjara 14 bulan sampai dua tahun. Meskipun kasus-kasus ini jarang, konsekuensinya bisa mengerikan bagi pekerja dan serikat pekerja mereka. Skenario kasus yang lebih buruk adalah bahwa para pekerja dapat dinyatakan bersalah di muka hukum, kehilangan pekerjaan mereka, dan harus menjalani sisa hidup mereka dengan catatan kriminal. Terlepas dari apakah kasus ini dibawa ke pengadilan, pekerja yang menghadapi tuduhan pidana harus diinterogasi polisi dan seringkali mengalami penahanan. Bahkan jika akhirnya ditemukan tidak bersalah, aktivis buruh sering ditahan tanpa jaminan, sedangkan di penjara, mereka sering dipukuli oleh narapidana lain. Biaya dan stres yang timbul dari cobaan ini begitu besar. Selain itu, kriminalisasi terhadap para pekerja ini mengirimkan pesan ke pekerja lain tentang apa yang mungkin mereka akan hadapi jika mereka bergabung dengan serikat buruh atau menjadi pengurus serikat. Beberapa pengusaha juga melecehkan pengurus serikat dengan menuntut mereka untuk kerusakan yang bersifat perdata. Beberapa pengadilan menolak untuk menyidangkan kasus karena hakim menganggap kasus-kasus ini berada di bawah yurisdiksi PHI. Tetapi yang lain setuju untuk menyidangkannya. Misalnya, PT Multi Anugrah Lestari Texindo di Mojokerto menggugat anggota vokal FSPMI, Eddi Kostrad, untuk kerusakan yang bersifat perdata, menyatakan bahwa dia telah merusak forklift. Pengadilan negeri di Pasuruan menolak untuk menyidangkan kasus ini, tetapi pengusaha mengajukan banding ke pengadilan tinggi di Surabaya, yang memutuskan bahwa Pak Kostrad harus membayar 15.000.000 rupiah atas kerusakan tersebut kepada perusahaan.

Bentuk lain dari diskriminasi anti-serikat adalah penolakan pengusaha untuk mengizinkan pen-



gurus serikat melaksanakan kegiatan mereka. Secara hukum, pengusaha harus mengizinkan pengurus serikat untuk menghadiri acara yang berkaitan dengan tugas mereka dan tidak boleh mencampuri pelaksanaan tugas mereka sebagai pemimpin serikat. Dalam survei tempat kerja ini, 84 persen pengusaha memberikan dispensasi kepada para pemimpin serikat yang menghadiri pelatihan dan pertemuan-pertemuan serikat – (Lihat A17). Pengumpulan iuran juga penting bagi keberlanjutan sebuah serikat di tempat kerja. Meskipun undang-undang tidak mengharuskan pengusaha untuk menerapkan sistem check-off (COS), kehadirannya merupakan indikator yang baik dari hubungan kerja yang sehat di tingkat perusahaan, karena pengusaha yang memusuhi serikat sering menolak untuk menerapkannya. Sistem COS dilaksanakan di 71 persen dari tempat kerja. Dari 29 persen yang tidak menggunakan sistem COS, hampir setengah dari serikat pekerjanya tidak pernah meminta pengusaha untuk melakukannya. Di setengah yang lain, pengusaha tidak pernah menanggapi atau menolak untuk mengabulkan permintaan mereka. Di sekitar setengah dari tempat kerja yang tidak menggunakan sistem COS, pemimpin serikat melaporkan bahwa pengumpulan iuran sulit.

#### PT TAKITA: KRIMINALISASI PENGURUS SERIKAT

Evi Risiasari dan Yuli Setianingsih adalah pengurus serikat pekerja FSPMI di PT Takita di Bekasi. Keduanya aktif dalam diskusi dengan pengusaha tentang pemberian status kerja permanen untuk pekerja kontrak di pabrik tersebut. Pengusaha kemudian menuduh kedua perempuan memalsukan klaim biaya medis senilai sekitar \$ 40 dan meminta mereka menandatangani pernyataan mengakui kesalahan mereka, mengancam mereka dengan pemecatan jika mereka tidak menandatangani surat tersebut. Setelah penandatanganan pernyataan itu, pengusaha kemudian mengancam akan melaporkannya kepada polisi jika mereka tidak mengundurkan diri. Evi dan Yuli menolak untuk mengundurkan diri, sehingga pengusaha melaporkan mereka kepada polisi. Kantor bantuan hukum dari FSPMI membujuk polisi agar tidak menahan kedua pekerja tersebut, tapi setelah jaksa memutuskan untuk menggelar tuntutan pidana, keduanya ditangkap dan ditahan sampai persidangan. Pada bulan Juni 2009, pengadilan

memutuskan bahwa mereka bersalah dan menghukum mereka enam bulan penjara dan lima bulan masa percobaan.

## Perundingan Bersama

Untuk memperoleh hak berunding di Indonesia, serikat pekerja harus mewakili mayoritas pekerja di unit perundingan.<sup>16</sup> Hanya satu perundingan bersama yang dapat dilaksanakan di tempat kerja, dan syarat-syarat perjanjian tersebut berlaku untuk semua pekerja, terlepas dari apakah mereka bagian dari serikat pekerja tertentu. Federasi dan konfederasi diperbolehkan untuk berunding, namun Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menggambarkan cara bagaimana mereka dapat memperoleh hak berunding. Jika perundingan mengalami jalan buntu, maka salah satu pihak dapat membawa masalah ini ke PHI. ILO mencatat bahwa ketentuan hukum ini memungkinkan arbitrase wajib dapat dikenakan tanpa persetujuan dari kedua belah pihak, yang menghambat praktek perundingan bersama secara sukarela (lihat Nestle).

#### PT TOSHIBA CONSUMER PRODUCTS: SENGKETA PERUNDINGAN BERSAMA DAN PEMBERANGUSAN SERIKAT (UNION BUSTING)

Pada tanggal 16 April 2009, pekerja yang berafiliasi dengan FSPMI di PT Toshiba Consumer Products Indonesia di Jakarta Timur Industrial Park mogok atas penolakan pengusaha mendaftarkan perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani kedua pihak. Meskipun rekomendasi Disnaker tidak boleh memecat pekerja karena menggunakan hak mereka yang sah untuk mogok, Toshiba menutup (lock out) pabrik dan memberhentikan semua pekerja yang berpartisipasi dalam mogok,

<sup>16</sup> Namun, jika satu serikat pekerja sendirian tidak mencapai batas mayoritas, UU Ketenagakerjaan memperbolehkan serikat pekerja tersebut untuk berunding jika mayoritas suara pekerja memperbolehkan serikat pekerja tersebut berunding untuk mereka (Pasal 119-2). Pengusaha diperbolehkan hadir pada saat pemungutan suara, meskipun hal ini melanggar standar perburuhan internasional. Jika ada lebih dari satu serikat pekerja di tempat kerja, tidak satupun dari mereka yang mayoritas, mereka dapat memilih untuk berunding bersama-sama jika mereka bersama mereka mencapai batas mayoritas. Kedua praktek tersebut sangat jarang terjadi.

termasuk semua dewan pengurus serikat pekerja. Selama mogok, polisi dan 30 preman bayaran menyerang pekerja di luar gerbang perusahaan. Toshiba mengajukan tuntutan pidana dan gugatan senilai 1,6 juta dollar terhadap para pemimpin serikat tersebut; FSPMI melaporkan Toshiba untuk diskriminasi anti-serikat. Sebagian besar pekerja yang mogok- 697- dipekerjakan kembali setelah sebuah delegasi dari International Metal Federation, dengan perwakilan dari Toshiba dan serikat pekerja Jepang, menengahi penyelesaian. Tetapi, satu syarat penyelesaian adalah bahwa semua pengurus serikat pekerja harus mengundurkan diri. FSPMI membuat tawaran ini karena mereka pikir itu satu-satunya cara untuk mempertahankan serikat pekerja di Toshiba. Kedua pihak juga sepakat untuk membatalkan kasus hukum terhadap satu sama lain.

Survei tempat kerja menunjukkan bahwa praktek perundingan bersama lemah di Indonesia. Hanya 61 persen dari tempat kerja yang berserikat memiliki perjanjian kerja bersama – (Lihat **A18**). Selain itu, bahkan ketika serikat pekerja berhasil mencapai kesepakatan dengan pengusaha, kualitas perjanjiannya buruk. Hanya 53 persen memasukkan ketentuan-ketentuan yang lebih baik daripada yang diminta oleh UU, sementara 42 persen hanya mengulang hukum nasional dan 5 persen berisi beberapa ketentuan yang melanggar undang-undang ketenagakerjaan –(Lihat **A19**). Selain itu, lebih dari sepertiga dari informan melaporkan bahwa pengusaha terkadang atau sering melanggar perjanjian kerja bersama. Ketentuan yang paling sering dilanggar terkait tunjangan (misalnya untuk makanan, transportasi) dan upah insentif (32 persen) dan kenaikan upah (23 persen) – (Lihat **A20**). Meskipun angka-angkanya menyedihkan, isu perundingan bersama hanya terlihat 7 persen dari arsip kasus, mungkin karena serikat pekerja/buruh lebih memilih untuk menggunakan pemogokan sebagai senjata dalam jenis-jenis perselisihan ini dan karena responden melaporkan insiden (misalnya kurangnya tunjangan makanan) sebagai sengketa tapi tidak menyebutkan bahwa sengketa tersebut juga merupakan pelanggaran terhadap PKB. Dalam sejumlah kasus dalam arsip, taktik anti serikat yang agresif dimulai setelah pengurus serikat memulai diskusi perundingan ber-

sama dengan pengusaha atau setelah mereka menentang pengusaha karena telah melanggar perjanjian yang sudah ada (misalnya PT Toshiba Consumer Products).<sup>17</sup> Dalam beberapa kasus, aparat militer atau polisi melecehkan dan mengintimidasi pengurus serikat yang melakukan negosiasi atas nama karyawan (lihat PT Cigading Habeam).

#### PT CIGADING HABEAM: INTIMIDASI MILITER DALAM SUATU PERSELISIHAN PERUNDINGAN BERSAMA

Pada bulan Januari 2005, pekerja, anggota federasi Lomenik KSBSI di Perusahaan Pusat PT Cigading Habeam mengumumkan rencana untuk mengorganisir mogok dalam memperjuangkan tuntutan mereka atas kenaikan upah 15 persen. Ketika serikat menghadiri pertemuan mediasi di Disnaker, aparat militer dari pasukan khusus hadir. Gagal mencapai penyelesaian, pekerja yang meneruskan rencana mereka untuk mogok pada tanggal 7 Februari, memberikan pemberitahuan pemogokan pada tanggal 31 Januari, seperti yang dipersyaratkan oleh UU. Pada tanggal 4 Februari pengusaha menutup perusahaan (lock out) tanpa memberikan pemberitahuan 7-hari yang disyaratkan. Hari berikutnya, pabrik dibuka kembali menggunakan pekerja pengganti dari koperasi Baladika, yang dimiliki oleh Korps Pasukan Khusus I Banten. Setelah tekanan terus menerus dari aparat militer, sekitar 250 pekerja mengundurkan diri, banyak dari mereka menandatangani surat pengunduran diri mereka di barak pasukan khusus tersebut di Serang. Pada bulan September, badan penyelesaian perselisihan perburuhan pusat mensahkan pemberhentian dari semua 480 anggota Lomenik, menerima klaim manajemen bahwa para pekerja diberhentikan dengan alasan perusahaan telah menderita kerugian ekonomi. Pekerja terus memprotes pemecatan mereka di luar pabrik. Pada bulan Maret 2006, 60 anggota

17 Kasus PT Takeda Indonesia dan PT Gunung Madu Plantation yang dibawa kepada Komite Kebebasan Berserikat juga sesuai pola ini. PT Takeda memberhentikan 58 anggota serikat pekerja dan pemimpin federasi FARKES-Reformasi setelah mereka menentang kegagalan pengusaha dalam membayar kenaikan gaji yang diharuskan dan untuk menegosiasikan pemindahan pekerja sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama. Di PT Gunung Madu Plantation, manajemen memecat pemimpin serikat pekerja di sana (afiliasi dari federasi SPM) setelah ia menolak kenaikan gaji yang diusulkan oleh pengusaha. PT Rotarindo di Tanjung Pinang menskors tanpa batas waktu 327 pekerja SPSI-Reformasi setelah para pekerja tersebut melakukan aksi mogok memprotes penolakan pengusaha untuk berunding. PHI memutuskan bahwa skorsing tersebut tidak sah, tetapi kemudian perusahaan telah tutup, maka pekerja diberikan pembayaran pesangon maksimum yang diperbolehkan UU.

pasukan khusus tersebut melakukan latihan militer di wilayah perusahaan, penembakan yang mengarah langsung pada 100 buruh yang berdemonstrasi, melukai dua dari mereka. Pada bulan Juni 2007, Mahkamah Agung menolak untuk menyidangkan upaya banding Lomenik. Komite Kebebasan Berserikat ILO mencatat bahwa badan penyelesaian perburuhan “tampaknya tidak memeriksa dugaan sifat anti-serikat pekerja saat pemecatan” dan bahwa “tindakan diskriminasi anti serikat pekerja tidak boleh diizinkan dengan dalih pemecatan yang didasarkan pada kebutuhan ekonomi”.

Isu lain yang menerima sedikit perhatian dari pengamat hak-hak buruh di Indonesia adalah peraturan perusahaan. Sejumlah kasus dalam arsip menunjukkan bahwa hal tersebut berpotensi memberikan dampak mengerikan bagi anggota serikat pekerja, sebagaimana pengadilan memperlakukannya sebagai mengikat secara hukum. Ketika perjanjian kerja bersama tidak ada, UU Ketenagakerjaan mensyaratkan pengusaha untuk membuat peraturan perusahaan. Jika ada serikat pekerja, perusahaan diharuskan berkonsultasi dengan serikat pekerja tersebut dalam merumuskan peraturan perusahaan. Dalam prakteknya, kebanyakan perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama juga memiliki peraturan perusahaan yang berlaku, dan karena pengusaha tidak harus membuktikan bahwa mereka telah berkonsultasi dengan serikat dalam merumuskan peraturan ini, maka seringkali kemungkinannya adalah mereka tidak berkonsultasi. Baik hak-hak peraturan perusahaan maupun PKB tidak dapat membatalkan hak-hak yang dijamin oleh hukum. Namun, beberapa pengadilan membolehkan pekerja diberhentikan dengan alasan mereka melanggar ketentuan peraturan perusahaan, meskipun peraturan perusahaan melanggar hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang.

Sebagai contoh, peraturan perusahaan di PT Yoshikawa di Bintan menyatakan bahwa menolak untuk bekerja, memperlambat kerja, atau menghasut orang lain untuk melakukan hal yang sama merupakan suatu pelanggaran berat (kesalahan berat) yang dapat mengakibatkan

pemecatan. Larangan tersebut adalah pelanggaran yang menyolok atas Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menjamin hak untuk mogok. Mahkamah Konstitusi juga telah membatalkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang pemecatan atas pelanggaran berat<sup>18</sup>. Terlepas dari putusan ini, banyak perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan masih mengandung ketentuan tentang pelanggaran berat. Dalam putusannya untuk kasus ini, PHI menyatakan peraturan perusahaan sebagai pembenaran untuk memberhentikan pengurus serikat pekerja tanpa pesangon. Dalam kasus lain, PHI Bandung mengesahkan pemberhentian seorang pengurus SPN di PT Benang Warna karena menyebarkan pamflet yang menyerukan agar menolak revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengadilan tidak memberikan upah pesangon atau jasa yang panjang kepada pekerja tersebut. Para hakim memberikan justifikasi keputusan tersebut berdasarkan pasal peraturan perusahaan bahwa pekerja harus mendapatkan izin sebelum menempatkan dokumen di tempat kerja. Peraturan perusahaan menetapkan bahwa menempatkan dokumen tanpa izin sebagai pelanggaran berat yang akan mengakibatkan pemberhentian.<sup>19</sup>

18 Pada tahun 2003, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pasal-pasal yang berkaitan dengan pelanggaran berat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Pasal 158 dan 159) adalah inkonstitusional. Pasal ini memungkinkan pengusaha untuk langsung memecat seorang pekerja karena melakukan pelanggaran berat dan termasuk dalam daftar tindakan yang merupakan pelanggaran berat (misalnya mencuri, mabuk di tempat kerja). Jika para pekerja menganggap bahwa pengusaha telah memberhentikan mereka secara tidak adil, maka mereka bisa menentang pemecatan ini dengan mengajukan kasusnya ke PHI. Mahkamah Konstitusi membatalkan ketentuan ini yang menghendaki pekerja untuk membuktikan bahwa mereka tidak bersalah tetapi tidak bagi pengusaha untuk membuktikan kesalahan mereka. Selain itu, untuk pelanggaran berat yang sifatnya pidana, Mahkamah Konstitusi menilai bahwa dakwaan harus disidangkan di pengadilan pidana. Salah satu konsekuensi negatif dari keputusan ini adalah bahwa pengusaha yang ingin memecat seorang pekerja karena mencuri atau tindak pidana lain sekarang harus mengajukan kasus tersebut ke pengadilan pidana, yang biasanya berbuah penahanan para pekerja, dibandingkan jika pemecatan bisa ditangani oleh PHI. Hukum tidak memberikan kompensasi yang cukup kepada pekerja yang menghadapi tuntutan pidana yang diajukan oleh pengusaha tetapi tidak terbukti bersalah oleh pengadilan. Meskipun pengusaha diwajibkan untuk mempekerjakan kembali pekerja, UU Ketenagakerjaan tidak mengharuskan bahwa para pekerja menerima tunggakan pembayaran. Menurut Pasal 160, para pekerja yang didakwa melakukan pelanggaran ini hanya menerima 25 sampai 50 persen dari gaji mereka selama enam bulan.

19 Sebagaimana yang dikemukakan serikat pekerja di pengadilan, pengurus serikat tidak pernah menempatkan leaflet, tetapi menyebarkan ketika ia bebas tugas. Melarang pengurus serikat pekerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (Pasal 161), pengusaha dapat memberhentikan pekerja yang melanggar kontrak individu, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama apabila telah diberi peringatan tiga kali (dalam jangka waktu tertentu paling lama 6 bulan). Tapi ketika memberhentikan pekerja dengan ketentuan ini, pengusaha harus meminta izin dari PHI dan secara hukum berkewajiban untuk membayar uang pesangon dan jasa yang panjang. Sebagaimana digambarkan oleh kasus Benang Warna, bagaimanapun, beberapa hakim tetap mengizinkan pemecatan karena pelanggaran berat terlepas adanya keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

#### **BANK MANDIRI: MENEKAN KEBEBASAN BERICARA**

Lebih dari seribu anggota serikat pekerja di Bank Mandiri turun ke jalan pada bulan Agustus 2007 untuk menuntut pengunduran diri direktur Bank Mandiri. Pekerja memiliki serangkaian keluhan tentang masalah kesejahteraan dan upah di Bank Mandiri, dan serikat pekerja hanya memperoleh sedikit kemajuan yang berarti dalam diskusi mereka dengan manajemen. Daripada mogok, para pekerja memilih untuk mengekspresikan pandangan mereka dengan mengadakan protes damai di luar jam kerja. Bank Mandiri memperingatkan para pekerja agar tidak berpartisipasi dalam protes tersebut, dan menskors beberapa pengurus serikatnya. Protes tersebut, kata mereka, melanggar bagian/klausul perjanjian kerja bersama yang menyatakan bahwa serikat pekerja dan manajemen tidak ikut campur dalam urusan internal masing-masing dan bahwa pekerja diwajibkan menyelesaikan semua sengketa melalui mekanisme yang digariskan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yaitu arbitrase, konsiliasi, mediasi, atau PHI). Peraturan perusahaan, yang ditulis sepenuhnya oleh manajemen dan tidak pernah didaftarkan ke Disnaker seperti yang dipersyaratkan oleh UU, juga mewajibkan karyawan untuk mendahulukan kebutuhan Bank sebelum kebutuhan pribadi mereka dan melarang karyawan mengambil tindakan yang akan berakibat buruk pada Bank. Para hakim di PHI setuju dengan posisi Bank Mandiri bahwa menuntut pengunduran diri direksi adalah hak

menyebarkan informasi kepada anggotanya merupakan pelanggaran yang nyata terhadap kebebasan berserikat.

pemegang saham, bukan pekerja, sehingga tidak berada dalam ranah hubungan industrial. Setelah menyimpulkan bahwa mereka tidak memiliki yurisdiksi atas hal tersebut, Para hakim secara mengejutkan memutuskan memperbolehkan phk. Dalam pandangan mereka, pekerja seharusnya menyelesaikan perbedaan mereka dengan manajemen melalui mekanisme hubungan industrial, bukan dengan protes di jalan-jalan, sehingga pengadilan memutuskan bahwa para pekerja tersebut bersalah dan bahwa Bank Mandiri dapat secara sah memutuskan hubungan kerja mereka. Mahkamah Agung menguatkan putusan PHI, menambahkan bahwa pekerja berhak untuk mogok tetapi tidak untuk memprotes. Jadi, pengadilan mensahkan penggunaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama untuk membatasi hak pekerja dalam mengkritik pengusaha mereka di depan publik di luar jam kerja.

### **Hak untuk Mogok**

Hukum Indonesia mengakui hak mogok, tetapi hak tersebut sangat dibatasi dengan cara yang melanggar standar perburuhan internasional.<sup>20</sup> Pertama, pekerja hanya bisa mogok sebagai respon terhadap suatu perselisihan di tempat kerja, sehingga pemogokan yang dipicu oleh kebijakan sosial dan ekonomi secara umum adalah ilegal. Kedua, prosedur untuk mempersiapkan pemogokan hukum rumit, begitu banyak sehingga ILO telah menyuarakan keprihatinan bahwa para pekerja tidak bisa menggunakan hak untuk mogok secara berarti. Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja dapat mogok setelah negosiasi rusak, yang mungkin merupakan hasil dari diskusi yang menemui jalan buntu atau penolakan pengusaha untuk bertemu. Setelah rusaknya negosiasi, pekerja harus memberikan pemberitahuan 7 hari sebelum mogok. Prosedur ini tampak cukup jelas, tetapi instrumen hukum lainnya cukup mempersulit proses ini. Peraturan menteri menambahkan syarat-syarat lebih lanjut yang harus dipenuhi serikat pekerja sebelum mogok. Peraturan menteri tersebut lebih lanjut mendefinisikan rusa-

20 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan menteri (KEP 232/MEN/2003) mengatur pemogokan di Indonesia.

knya perundingan karena penolakan pengusaha untuk bertemu setelah dua permintaan (dibuat secara tertulis) selama 14 hari atau pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak bahwa negosiasi rusak. Pengusaha bisa memperpanjang proses tanpa batas dengan menolak untuk menandatangani pernyataan bahwa perundingan mencapai jalan buntu. Serikat pekerja kemudian harus menunggu setidaknya tiga minggu setelah perselisihan tersebut timbul sebelum mogok yang sah dapat dilakukan.

Ketiga, adanya ambiguitas hukum mengenai apakah serikat pekerja bisa mogok setelah perselisihan telah memasuki proses mediasi. Setelah menerima pemberitahuan pemogokan 7-hari, kantor Disnaker diminta untuk menawarkan mediasi terhadap perselisihan, dan serikat pekerja harus merespon dalam waktu 7 hari. Baik Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan secara eksplisit bahwa mogok adalah illegal selama negosiasi bipartit atau mediasi / konsiliasi sedang berlangsung, atau bahkan sebelum PHI. Pasal 141-5 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bagaimanapun, menyatakan bahwa pekerja dapat melanjutkan mogok mereka jika mediasi atas perselisihan gagal, meskipun pasal 141-4 menghendaki mediator untuk memindahkan hal ini ke PHI. Ketentuan ini harus melindungi pekerja dari tuduhan pemogokan ilegal asalkan mereka telah mengikuti prosedur dalam peraturan menteri tersebut. Namun hal ini merupakan daerah abu-abu yang membuat serikat pekerja rentan untuk dituduh melakukan pemogokan ilegal, karena ruang untuk mogok yang sah akan sangat singkat jika hakim menganggap pemogokan selama mediasi atau konsiliasi sebagai tidak sah (Mizuno 2008).

Sebagai konsekuensi dari medan hukum yang berat ini, pekerja yang mogok sering menghadapi pemutusan hubungan atas pekerjaan mereka. Jika pengadilan menganggap mogok tidak sah, pekerja yang mogok dianggap mangkir kerja tanpa ijin selama pemogokan. Jika pekerja tidak menanggapi dua perintah untuk kembali bekerja dalam waktu 7 hari, mereka berarti mengundur-

kan diri. Pengusaha memiliki hak untuk mempekerjakan pekerja pengganti jika mogok adalah ilegal, dan pekerja tidak bisa mengklaim bayaran saat mogok, hal mana mereka secara hukum berhak mendapatkannya jika pengusaha melanggar hukum (misalnya tidak sesuai dengan upah minimum). Ketika hakim menganggap mogok tidak sah, mereka biasanya menyetujui permintaan pengusaha untuk memecat pekerja yang terlibat. Misalnya, dalam kasus Musim Mas yang dibahas sebelumnya, P4P mengesahkan pemecatan 701 pekerja karena menganggap mogok ketiga mereka tidak sah. Dalam kasus dimana para pekerja mogok secara spontan, pengadilan jarang mempertimbangkan bahwa pemogokan spontan seringkali dipicu oleh pelecehan-pelecehan dan perilaku ilegal pengusaha selama berbulan-bulan sebelumnya. Dalam kasus tersebut, PHI bisa memerintahkan agar mereka dipekerjakan kembali dengan surat peringatan, tetapi mereka biasanya memberikan kewenangan (untuk melakukan) pemecatan atas pemogokan ilegal, dan pekerja menerima pesangon minimal atau tidak menerima sama sekali.

Resiko mogok dapat mengakibatkan pekerja mencoba cara alternatif untuk mengekspresikan frustrasi mereka, misalnya, protes bersama yang secara teknis tidak disebut mogok (lihat juga Bank Mandiri). Misalnya, setelah berbulan-bulan tanpa kemajuan tentang klaim lembur yang belum dibayar dan pelanggaran perjanjian kerja bersama, anggota serikat pekerja FARKES di Rumah Sakit Husada berkumpul di luar kantor utama manajemen dan secara bersama-sama menyatakan mosi tidak percaya dengan kepemimpinan rumah sakit. Manajemen menskors dua pengurus serikat, dan PHI mengizinkan pemberhentian mereka. Dasar hukum untuk pemberhentian tersebut tidak jelas, tetapi hakim yang dicaci para pekerja, menyatakan bahwa pekerja tidak memiliki kewenangan untuk mengadakan mosi tidak percaya, bahwa perjanjian kerja bersama tidak memberikan wewenang kepada mereka untuk protes, dan bahwa protes tersebut tidak memiliki pembenaran yang jelas.<sup>21</sup>

21 Para pekerja masih menerima pesangon (1x PMTK). Menurut UU, bagaimanapun juga, pekerja harus menerima tiga surat peringa-

Mungkin konsekuensi paling mengerikan dari mogok adalah digugat di pengadilan perdata atau pidana dan perlakuan kasar dari aparat polisi, militer, atau preman bayaran. Beberapa pengusaha merujuk pada ketentuan kuno dari KUHP untuk menghukum pemimpin pemogokan, biasanya pasal 160 KUHP, terkait dengan penghasutan (penghasutan, mendorong orang lain untuk melakukan tindak pidana) (lihat PT Wahyuni Mandira). Pengusaha juga menuntut pekerja untuk kerugian ekonomi yang terjadi selama mogok, dan memenangkannya. Sebagai contoh, PT Rotarindo berhasil menggugat 8 pengurus serikat pekerja senilai lebih dari \$ 200.000 ganti rugi atas kerugian ekonomi sebagai akibat mogok.<sup>22</sup> Karena pemogokan menurut definisi adalah tindakan dimana pekerja menahan tenaga mereka, pengusaha selalu akan menderita kerugian ekonomi saat mogok, sehingga hal ini adalah dasar yang sangat tidak masuk akal untuk pemberian ganti rugi. Serikat pekerja berpendapat bahwa PHI memiliki yurisdiksi atas mogok, karena merupakan perselisihan ketenagakerjaan, tetapi banyak hakim di pengadilan lain tampak tidak sepakat.

#### PT WAHYUNI MANDIRA: KRIMINALISASI UNTUK MENGORGANISIR PEMOGOKAN

Pada tahun 2008, Hukatan, sebuah federasi yang berafiliasi dengan KSBSI, berusaha untuk bertemu dengan manajemen di PT Wahyuni Mandira untuk membahas tunjangan makan dan transport, outsourcing, dan Jamsostek. Setelah mencoba untuk bertemu dengan manajemen pada tanggal 22 dan 29 Oktober, namun pengusaha menolak, sehingga Hukatan mengajukan pemberitahuan mogok pada tanggal 17 dan mogok pada tanggal 26 November sampai 3 Desember. Sementara pekerja melakukan pemogokan, udang tidak diberi makan, dan

tan sebelum diberhentikan karena alasan indisipliner. Pengusaha tidak menyajikan bukti bahwa para pekerja telah tidak disiplin di masa lalu. Selain itu, hanya pengurus serikat pekerja yang dihukum

22 PHI di Tanjung Pinang memutuskan bahwa mogok tersebut adalah sah dan memerintahkan para pekerja dipekerjakan kembali jika perusahaan tidak tutup. Para hakim dalam kasus kerusakan perdata, secara berlawanan, memutuskan bahwa mogok tersebut tidak sah tanpa merujuk pada UU yang relevan. Mereka mencaci kedelapan tersebut karena membuat permintaan yang tidak masuk akal yang mengakibatkan adanya kebencian antara para pekerja dan manajemen serta penutupan usaha.

para pekerja mematikan aliran air ke dalam tambak udang. Pengusaha mengaku rugi 200-250 juta rupiah. Pada tahun 2008-an akhir, jaksa penuntut di Kayu Agung mendakwa pengurus serikat Yuce Hengki Sadok bin Thimotius Lasbaun dan Winardi dari Hukatan dengan penghasutan berdasarkan Pasal 160 KUHP. Meskipun kantor Disnaker setempat menyatakan bahwa mogok tidak sah, pengadilan tidak memutuskan terkait legalitas mogok dan hanya membuktikan mereka bersalah karena telah menghasut untuk mendorong orang lain melakukan tindak pidana dengan sengaja membunuh binatang. Mereka dihukum empat bulan dan dua puluh hari.

Terlepas dari risiko ini, para pekerja tetap sering mogok. Tujuh belas persen dari tempat kerja disurvei pernah mogok dalam periode dua tahun. Para pemimpin serikat pekerja menganggap bahwa pemogokan dilakukan sesuai dengan hukum di 81 persen dari tempat kerja-yang mungkin berarti bahwa aksi mogok kerja terjadi setelah negosiasi mencapai jalan buntu dan setelah menerbitkan pemberitahuan pemogokan 7-hari – (Lihat **A21**). Kekerasan cukup sering terjadi (17 persen dari mogok) Sengketa paling umum yang menyebabkan aksi mogok berkaitan dengan kenaikan upah (29 persen), keterlambatan dalam membayar upah (23 persen), pemberhentian (11 persen), dan tunjangan makanan yang tidak cukup (10 persen) – Lihat **A22**). Pada sebagian besar kasus (83 persen)- Lihat **A23**), pemogokan kadang-kadang (25 persen) atau selalu (58 persen) memunculkan diskusi yang menuju pada penyelesaian sengketa terkait hal yang telah menimbulkan pemogokan – (Lihat **A24**). Pekerja yang mogok, bagaimanapun, sering menghadapi tindakan balasan seperti pemberhentian (18 persen), ancaman PHK (11 persen), mutasi/pemindahan (11 persen), dan upah tidak dibayar (6 persen) – (Lihat **A25**). Bahkan ketika pengadilan memutuskan bahwa pengusaha secara ilegal membalas terhadap pekerja untuk menggunakan hak hukum mereka untuk balas dendam, beberapa pengusaha menolak untuk melaksanakan putusan tersebut (lihat Securicor Indonesia).

#### PT SECURICOR INDONESIA: PEMECATAN ILEGAL UNTUK MOGOK YANG LEGAL (SAH)

PT Securicor Indonesia mengumumkan merger dengan Grup 4 Falck pada bulan Juli 2004. Hukum Indonesia mensyaratkan perusahaan tersebut melakukan perundingan dengan Serikat Pekerja Securicor Indonesia, afiliasi ASPEK Indonesia, mengenai ketentuan dan kondisi kerja bagi pekerja di perusahaan yang bergabung tersebut. Setelah menolak untuk melakukan perundingan selama berbulan-bulan, serikat pekerja mogok pada April 2005. Securicor menanggapi dengan memecat lebih dari 250 pekerja, dan polisi memanggil pekerja untuk diinterogasi. Pada bulan Juli 2005, tiga anggota serikat pekerja didakwa dengan "perbuatan tidak menyenangkan". Badan penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P) memutuskan bahwa pemogokan itu sah dan memerintahkan semua pekerja dipekerjakan kembali. Securicor mengajukan banding terhadap putusan tersebut. Mahkamah Agung mengukuhkan putusan P4P yang juga telah didukung oleh Pengadilan Tata Usaha Negara pada bulan Juni 2006. Dengan semua jalan banding yang tertutup, pengusaha masih menolak untuk melaksanakan putusan pengadilan. Para pekerja menyiapkan kampanye internasional yang kuat yang menekankan impunitas Securicor, dan CFA ILO setuju untuk mengkaji kasus tersebut. Para pekerja menduduki kantor pusat Securicor di Jakarta. Securicor setuju untuk berunding pada bulan Juli dan mencapai penyelesaian dengan membayar pekerja dua kali upah pesangon yang disyaratkan (PMTK) dan 11 bulan upah tunggakan. Securicor juga membatalkan tuntutan pidana terhadap ketua serikat pekerja (Champagne 2007). Para pekerja mendapatkan upah pesangon mereka tetapi tidak dipekerjakan kembali, dan Securicor berhasil menghabisi serikat pekerja.

### Pekerjaan tidak tetap (Precarious)

Sebelum krisis keuangan Asia pada akhir 1990-an, kebanyakan pekerja di sektor formal di Indonesia adalah pekerja tetap, pekerja dengan durasi kontrak tak terbatas. Pengusaha yang memberhentikan pekerja tetap diharuskan untuk memberikan upah pesangon dan uang jasa yang sangat besar kepada pekerja yang diberhentikan. Untuk menghindari pembayaran biaya-biaya yang berkaitan dengan pemberhentian, pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak dengan kontrak jangka waktu tertentu dan lebih banyak peker-

jaan yang di-outsource pada pekerja outsourcing yang disediakan oleh kontraktor tenaga kerja. Karena pekerja outsourcing adalah karyawan dari perusahaan pemasok tenaga kerja, pengguna akhir tidak memiliki tanggung jawab kontraktual terhadap mereka. Oleh karena itu, pekerja outsource tidak memiliki kontrak kerja formal dengan pengguna akhir dari tenaga mereka tetapi dengan perusahaan pemasok tenaga kerja.

Hukum Indonesia, bagaimanapun, menempatkan sejumlah pembatasan pada penggunaan kontrak jangka waktu tertentu dan tenaga kerja outsourcing. Semua kontrak jangka waktu tertentu harus dalam bentuk tertulis dan hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara (misalnya kerja musiman) atau yang berhubungan dengan pengembangan produk baru atau jasa. Kontrak jangka waktu tertentu tidak boleh digunakan untuk pekerjaan rutin yang merupakan bagian dari proses produksi perusahaan (misalnya selokan di sebuah pabrik garmen). Panjang kontrak jangka waktu tertentu bisa sampai dua tahun (tetapi dalam prakteknya kebanyakan kontrak jauh lebih pendek durasinya), dan kontrak dapat diperpanjang satu kali untuk tidak lebih dari satu tahun.

Kontrak jangka waktu tertentu dapat diperbaharui 30 hari setelah berakhirnya, namun ini hanya dapat dilakukan satu kali, dan kontrak baru tidak boleh lebih lama dari dua tahun. Tenaga kerja outsourcing hanya dapat digunakan untuk pekerjaan non-inti. Di pabrik garmen, misalnya, outsourcing tenaga kerja pada line sewing (bagian jahit) adalah ilegal tapi tenaga kebersihan atau catering diperbolehkan. Selain itu, perusahaan pemasok tenaga kerja harus merupakan badan hukum yang diberi ijin oleh Disnaker. Jika suatu perusahaan melanggar aturan ini, otomatis para pekerja outsourcing akan menjadi karyawan dari pengguna-akhir.

Survei tempat kerja tidak memungkinkan penilaian tren dari waktu ke waktu, tetapi dapat mengkonfirmasi adanya sejumlah bentuk pekerjaan tidak tetap yang marak di tempat kerja Indonesia, dan bahwa kebanyakan pengusaha yang

mempekerjakan pekerja tidak tetap melanggar hukum Indonesia. Enam puluh sembilan persen dari tempat kerja yang mempekerjakan pekerja kontrak, 43 persen kontrak dengan pemasok tenaga kerja, 23 persen bekerja sebagai buruh harian, dan 15 persen bekerja magang – (Lihat **A26**). Di sebagian besar tempat kerja, pekerja kontrak atau pekerja outsourcing merupakan kurang dari 25 persen dari jumlah tenaga kerja. Tenaga kerja kontrak terdiri lebih dari 25 persen dari jumlah tenaga kerja di 40 persen perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja kontrak; pekerja outsourcing terdiri lebih dari 25 persen dari jumlah tenaga kerja di 30 persen tempat kerja yang menggunakan jasa pemasok tenaga kerja – (Lihat **A27**). Buruh/pekerja harian memiliki proporsi yang lebih kecil dari jumlah tenaga kerja dibandingkan dengan bentuk-bentuk lain pekerjaan tidak tetap-25 persen tenaga kerja atau lebih dari jumlah tenaga kerja di hanya 27 persen dari perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harian. Peserta fokus grup diskusi juga melaporkan sejumlah besar kasus menyangkut pelanggaran undang-undang tenaga kerja kontrak (62) dan outsourcing (19) (lihat Tabel **A1**).

Berdasarkan survei tempat kerja ini, sejumlah besar pengusaha tidak memberikan pekerja tetap atau kontrak dengan salinan kontrak mereka (35 persen dari perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak tidak memberikan mereka dengan kontrak tertulis, dan 25 persen tidak memberikannya pada pekerja permanen) – (Lihat **A28**). Dari Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja kontrak, 85 persen mempekerjakan mereka pada pekerjaan yang rutin dan terus-menerus, 74 persen memperpanjang kontrak lebih dari sekali, 48 persen memperbarui kontrak lebih dari sekali, dan 32 persen mempekerjakan mereka selama lebih dari 3 tahun secara berkelanjutan – (Lihat **A29**). Empat puluh delapan persen pengusaha yang bergantung pada outsourcing mempekerjakan mereka pada pekerjaan yang responden anggap sebagai "pekerjaan inti," dan dalam 55 persen dari kasus-kasus ini, sebagian besar atau semua pekerja outsourcing yang bekerja di perusahaan melakukan pekerjaan inti (Lihat **A30**).

Peningkatan dalam penggunaan bentuk kontrak kerja tidak tetap telah menyajikan tantangan baru bagi serikat pekerja. Sebagian besar anggota serikat adalah pekerja tetap. Tujuh puluh persen responden dalam survei tempat kerja ini melaporkan bahwa tidak satupun dari anggota mereka adalah pekerja kontrak (Lihat **A31**). Salah satu alasan untuk hal ini adalah bahwa para pekerja dalam bentuk tenaga kerja tidak tetap lebih sulit untuk diorganisir. Khawatir kontraknya tidak diperbarui atau pemecatan sepihak, menyebabkan mereka mungkin enggan untuk bergabung dengan serikat pekerja. Selain itu, sebagai penukaran untuk melindungi para pemimpin serikat pekerja dan sekelompok pekerja yang dipilih, beberapa serikat telah mau mengakui upaya manajemen untuk memperluas proporsi tenaga kerja tidak tetap dalam keseluruhan tenaga kerja (Tjandraningsih, Nugroho et al 2008.). Selain itu, survei tempat kerja juga menunjukkan bahwa para pemimpin tingkat perusahaan/pabrik tidak terbiasa/tidak akrab dengan undang-undang yang mengatur tenaga kerja kontrak.

Sebagai contoh, 43,2 persen responden di perusahaan yang menggunakan kontrak jangka waktu tertentu untuk pekerjaan rutin tidak tahu bahwa hal tersebut adalah ilegal. Jika serikat pekerja/buruh tidak dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengorganisir tenaga kerja tidak tetap dan menentang penggunaannya yang tidak sah tersebut, maka keanggotaan serikat pekerja akan terbatas hingga ke segmen yang semakin sempit dari populasi yang bekerja di Indonesia .

Terlepas dari tantangan yang dihadirkan oleh pekerja tidak tetap hadir untuk serikat pekerja, mereka tidak secara agresif memperjuangkan kasus ini. Di tempat kerja di mana pengusaha melakukan outsourcing di beberapa pekerjaan, 89 persen responden melaporkan bahwa menurut mereka perusahaan telah melanggar hukum – (Lihat **A32**). Di hampir sepertiga dari tempat kerja, serikat pekerja tidak mengambil tindakan apapun untuk memperbaiki pelanggaran. Di hampir setengah dari tempat-tempat kerja ini serikat pekerja telah terlibat dalam pembicaraan awal dengan pengusaha tentang hal tersebut dan



23 persen telah mengajukan kasus tersebut ke pengadilan atau melaporkan pelanggaran tersebut ke Disnaker – (Lihat **A33**) . Di 220 tempat-tempat kerja di mana responden melaporkan penggunaan pekerja kontrak untuk pekerjaan rutin dan terus-menerus, 36 persen tidak mengambil tindakan apapun dan 43 persen baru mulai diskusi dengan perusahaan – (Lihat A34) . Di 21 persen kasus, serikat pekerja telah mengajukan pengusaha ke pengadilan atau melaporkan pengusaha ke Disnaker. Dalam kasus di mana pengusaha melakukan kontrak terhadap pekerja jangka waktu tertentu selama lebih dari tiga tahun, sepertiga dari serikat pekerja tidak melakukan apa pun, sekitar setengah lagi telah memulai diskusi, dan 20 persen membawa kasus itu ke pengadilan atau melaporkannya ke pihak berwenang – (Lihat **A35**) .

Karena tidak ada sanksi hukum untuk pelanggaran terhadap ketentuan kontrak dan outsourcing dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, serikat pekerja dipaksa untuk memperbaiki pelanggaran melalui PHI. Namun, rute tindakan ini menjanjikan hasil yang belum pasti. Kasus-kasus dalam arsip menunjukkan bahwa pengadilan memutuskan hal-hal yang tidak dapat diduga terkait jenis kasus ini. PHI di Surabaya, misalnya, memutuskan bahwa PT Metalindo Perwita secara tidak sah telah mempekerjakan pekerja kontrak jangka waktu tertentu pada line produksi di pabrik furniturnya.<sup>23</sup> Karena itu adalah pabrik mebel/furnitur, mereka memutuskan bahwa setiap pekerjaan yang terkait dengan produksi mebel adalah pekerjaan yang sedang berlangsung. Panel hakim yang berbeda di pen-

---

23 Bila pengadilan menemukan bahwa pengusaha menggunakan tenaga kerja kontrak secara ilegal, biasanya pengadilan memutuskan bahwa pekerja dapat diberhentikan, tetapi pengusaha harus membayar pesangon maksimum. Sayangnya untuk para pekerja di PT Metalindo Perwita, Mahkamah Agung membatalkan putusan PHI tersebut. Majelis hakim tidak memberikan alasan untuk putusan tersebut selain bahwa para pekerja telah menandatangani kontrak kerja (keabsahan dari kontrak tersebut tidak mendapatkan pembelaan dalam putusan tersebut) Selain menggunakan kontrak jangka waktu tertentu untuk pekerjaan yang terus berlangsung, Pengusaha juga memperpanjang kontrak beberapa kali. Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa bila pengusaha menggunakan kontrak jangka waktu tertentu yang melanggar hukum, maka hal tersebut tidak sah. Para pekerja otomatis akan menjadi karyawan dengan jangka waktu tidak tertentu..

gadilan yang sama, sebaliknya, memutuskan bahwa karena PT Surabaya Autocomp Indonesia tergantung pada pesanan bisnis, pekerjaan tidak selalu ada dan pengusaha bisa mempekerjakan buruh kontrak jangka waktu tertentu. Tentu saja, hampir semua pabrik tergantung pada pesanan, sehingga dengan logika keputusan ini, berarti tidak ada pekerjaan yang selalu ada/berlangsung di perusahaan. Dalam hal ini, hakim juga secara nyata telah mengabaikan fakta bahwa pengusaha telah memperpanjang kontrak lebih dari satu kali. Keputusan-keputusan tak terduga seperti itu mungkin membuat serikat pekerja berhenti sejenak berpikir tentang kegunaan menantang pelanggaran-pelanggaran ini di pengadilan. Selain itu, bahkan ketika serikat pekerja mendapatkan keputusan yang menguntungkan, pengusaha sering menolak untuk melaksanakan perintah pengadilan.

---

## ADVOKASI

---

**SERIKAT** pekerja menangani sejumlah besar kasus, baik individu maupun kolektif. Dalam waktu dua tahun serikat pekerja yang berpartisipasi dalam fokus grup diskusi melaporkan 531 kasus telah berdampak pada lebih dari 75.000 pekerja. Tindakan pertama yang diambil oleh serikat pekerja ketika kasus timbul adalah bertemu dengan pengusaha. Sekitar seperlima dari 531 kasus diselesaikan secara bipartit. Dalam survei tempat kerja ini, 61 persen dari responden melaporkan bahwa mereka telah membawa keluhan ke pengusaha, tapi mereka hanya menyelesaikan 38 persennya saja – (Lihat **A36**) . Dalam sisa kasus tersebut, pengusaha mengabaikan keluhan atau menolak untuk mengambil tindakan. Ketika diskusi bipartit gagal, serikat pekerja biasanya beralih ke mediasi sebelum melaksanakan mogok. Mediasi juga tampaknya tidak akan bekerja dengan sangat efektif. Serikat pekerja hanya menerima rekomendasi mediator dalam 42 kasus, dengan sangat sedikit kasus yang menghasilkan penyelesaian (hanya 4, meskipun terdapat 58 kasus yang masih dalam proses mediasi). Pilihan

lain untuk serikat pekerja adalah mogok, tapi begitu pemberitahuan mogok dikirim, Disnaker juga akan mendorong mediasi untuk menghindari atau mengakhiri pemogokan. Jika serikat pekerja tidak mencapai kesepakatan dengan pengusaha melalui mediasi, mereka memiliki pilihan untuk membawa kasusnya ke PHI. Sekitar 40 persen dari kasus-kasus dalam arsip kasus sedang dalam perjalanan, dalam proses, atau diselesaikan di pengadilan hubungan industrial (atau pengadilan lainnya).

Dengan hadirnya PHI, serikat pekerja telah meningkatkan tim bantuan hukum mereka. Penanganan kasus di pengadilan industrial lebih memakan waktu, mahal, dan rumit daripada sistem P4. Banyak kasus yang diajukan serikat pekerja ke pengadilan ditolak karena kekurangan syarat teknis. Jika serikat pekerja tidak mengajukan kembali kasus-kasus ini sebelum banding pengusaha, mereka harus menunggu kasus tersebut sampai ke Mahkamah Agung, yang memakan waktu berbulan-bulan.<sup>24</sup> Jadi, penting bahwa kantor bantuan hukum yang dikelola dengan staf berpengalaman yang dapat memenuhi standar prosedur pengajuan kasus yang benar dan lengkap. Kebanyakan federasi karena itu mempunyai kantor-kantor bantuan hukum yang seringnya ada di tingkat cabang dan nasional, untuk membantu para pemimpin tingkat pabrik/perusahaan terkait kasus. Jenis kasus yang paling umum yang ditangani oleh kantor bantuan hukum adalah pemberhentian. Sepertiga dari kasus itu terdiri dari pemberhentian yang tidak terkait dengan kebebasan berserikat (misalnya pelanggaran yang berkaitan dengan uang pesangon, PHK, dan pemberhentian lainnya, termasuk yang menjadi penyebabnya).

Serikat pekerja juga sering mewakili anggota mereka yang ditangkap berdasarkan tuduhan yang dibuat oleh pengusaha (misalnya pencurian, penghasutan, "perbuatan tidak menyenangkan").

---

<sup>24</sup> Beberapa peserta fokus grup diskusi kami melaporkan bahwa pengusaha semakin menggunakan taktik ini untuk menunda kasus. Jika Pengusaha berhasil memperlama sebuah kasus, ada kemungkinan lebih besar bahwa pekerja akan menerima penyelesaian yang kurang dari apa yang mereka bisa menangkan dalam putusan pengadilan.

Sekira 10 persen responden di survei tempat kerja ini melaporkan bahwa anggota mereka telah ditangkap – (Lihat **A37**). Di 72 persen dari tempat kerja di mana kasus ini terjadi, semua tertuduh/terdakwa terbukti tidak bersalah atau dibebaskan karena kurangnya bukti, dan di 13 persennya beberapa pekerja yang ditangkap ditemukan tidak bersalah atau dibebaskan karena kurangnya bukti – (Lihat **A38**).

Pengurus serikat pekerja tingkat perusahaan dalam survei sangat puas dengan kinerja kantor bantuan hukum. Hanya 3 persen responden mengeluhkan kesulitan dalam meminta bantuan dari mereka dan hanya 6 persen menganggap mereka sebagai tidak membantu – (Lihat **A39**). Tapi tetap saja beberapa pekerja benar-benar terpeleset ke dalam celah ini. Mengingat sumber daya mereka yang terbatas, kantor bantuan hukum akan memprioritaskan terkait phk masalah dibandingkan kasus-kasus perorangan, yang dapat memiliki konsekuensi yang sangat tidak menguntungkan bagi orang-orang yang terkena. Dalam satu kasus, dua pengurus serikat pekerja di Bekasi ditemukan bersalah atas penipuan. Karena sumber daya yang terbatas, tim bantuan hukum cabang enggan untuk mengajukan banding atas putusan dan untuk menuntut pembayaran uang pesangon di PHI. Tim bantuan hukum nasional tidak mau menangani kasus-kasus individual karena kompensasi yang akan diterima oleh para pekerja tidak akan dapat menutupi biaya operasional untuk membawa kasus ke pengadilan. Pada akhirnya, tidak satu pun dari putusan pidana tersebut dilakukan banding. Salah satu pengurus serikat meminta tim bantuan hukum di Bekasi untuk memprioritaskan kasus pengurus serikat lain di pengadilan hubungan industrial. Mereka melakukan hal tersebut, sehingga akhirnya satu pengurus serikat pekerja menerima beberapa kompensasi finansial, sementara yang lain tidak. Demikian pula, dalam kasus PT Wahyuni Mandira sebagaimana yang dibahas di atas, Hukatan hanya melakukan banding untuk satu putusan pidana karena serikat pekerja memiliki sumber daya yang kurang memadai untuk melakukan banding terhadap keduanya.

---

## PENEGAKAN

---

**ADA** tiga institusi yang bertanggung jawab untuk menegakkan hak-hak buruh di Indonesia: Disnaker, polisi, dan PHI. Kantor Disnaker adalah garda pertama pertahanan untuk menegakkan hak-hak pekerja di Indonesia. Selain memediasi perselisihan antara serikat pekerja dan manajemen, mereka juga bertanggung jawab untuk pengawasan ketenagakerjaan. Para penyidik pengawasan di Disnaker memiliki kewenangan untuk mengeluarkan peringatan bagi pengusaha untuk mematuhi undang-undang ketenagakerjaan ketika mereka menemukan pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang ada sanksinya. Namun, hukum saat ini menetapkan sedikit sanksi terhadap pelanggaran hukum. Misalnya, tidak ada hukuman yang ditetapkan jika pengusaha melanggar ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan tenaga kerja kontrak atau outsourcing. Dalam kasus ini, terserah serikat pekerja untuk berupaya melalui mediator di Disnaker hingga akhirnya mengajukan kasus ke PHI jika pengusaha gagal mematuhi hukum. Untuk pelanggaran dengan hukuman pidana, penyidik Disnaker dapat mengumpulkan bukti yang diserahkan kepada polisi, yang kemudian menilai apakah kasus tersebut akan diserahkan ke jaksa penuntut umum.

Menurut responden survei serikat pekerja di tempat kerja ini, manajemen di 45 persen perusahaan telah melanggar undang-undang ketenagakerjaan – (Lihat A40) . Serikat pekerja di hampir 70 persen dari perusahaan-perusahaan ini melaporkan pelanggaran tersebut ke Disnaker atau polisi.<sup>25</sup> Bagi mereka yang melaporkan pelanggaran kepada yang berwenang, serikat pekerja tidak bisa memberikan komentar tentang kemajuan dari 31 persen kasusnya karena pihak

---

25 Sisanya tidak melaporkan pelanggaran karena mereka lebih suka menangani masalah melalui negosiasi langsung dengan pengusaha (43 persen), karena pelanggaran tersebut tidak terlalu serius (27 persen), karena serikat meragukan bahwa pihak berwenang akan bertindak (25 persen), atau karena mereka takut pembalasan dari pengusaha (13 persen).

berwenang masih melakukan investigasi atau karena kasus ini baru saja dilaporkan. Di sisa kasus, pihak berwenang mengeluarkan peringatan bagi 53 persen pengusaha dan belum mengambil tindakan pada 17 persen. Setelah pelanggaran dilaporkan ke Disnaker, beberapa pengusaha berhenti melakukan pelanggaran (21 persen), reaksi pengusaha masih menunggu hal-hal lain (18 persen), dan 14 persen pengusaha mengabaikan peringatan – (Lihat A41). Dalam waktu dua tahun, 56 persen dari tempat kerja telah dikunjungi oleh pengawas ketenagakerjaan – (Lihat A42). Tempat kerja yang paling sedikit dikunjungi oleh pengawas adalah Batam dan Makassar dan yang paling banyak dikunjungi adalah Sukoharjo, Sidoarjo, dan Cimahi. Di setengah tempat kerja, serikat pekerja melaporkan bahwa tidak ada pelanggaran yang serius, tetapi di setengah lainnya ada beberapa masalah, hanya sekira seperlima memperoleh hasil yang signifikan. Hampir setengahnya hanya membuat langkah-langkah kecil, dan seperlimanya tidak membuat perubahan apapun.

Peserta fokus grup, terlepas dari wilayah, menyuarakan pandangan kritis terhadap efektivitas Disnaker sebagai agen penegakan hukum. Dari 113 responden yang memiliki pengalaman berurusan dengan Disnaker, hanya 16 yang memiliki keyakinan bahwa Disnaker bertindak tidak memihak dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan, sedangkan 86 menyatakan keraguan mendalam tentang ketidakberpihakan tersebut. Banyak yang mencatat bahwa kantor-kantor Disnaker kekurangan staf. Di Medan, misalnya, ada petugas pengawas yang hanya berjumlah 11 bertanggung jawab untuk mengawasi hampir 2.000 tempat kerja yang mempekerjakan 40.000 pekerja. Di Sulawesi Selatan, hanya ada 48 pengawas untuk seluruh propinsi, yang memiliki lebih dari 8.000 perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 144.000 pekerja. Peserta fokus grup diskusi juga mengamati bahwa kebanyakan staf Disnaker tidak berkomitmen untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, terutama bagian kepengawasan. Pejabat Disnaker, kata mereka, juga sering memperlihatkan bahwa mereka memiliki sedikit pengetahuan tentang peraturan

ketenagakerjaan, masalah yang bahkan menjadi lebih parah dengan adanya otonomi daerah, karena pemerintah daerah sering memutasi PNS untuk posisi di kantor lain. Pelatihan pengawas juga mahal. Seorang pejabat Disnaker di Jawa Barat melaporkan bahwa pelatihan satu pengawas (Pegawai pengawas) biayanya 45.000.000 rupiah, jumlah yang signifikan dari anggaran mereka, merupakan investasi yang akan hilang jika PNS tersebut dipindahkan ke pos di kantor lain. Kurangnya dana juga membatasi jumlah pengawas penyidikan formal yang dapat dilaksanakan oleh pengawas. Beberapa serikat pekerja melaporkan bahwa pejabat Disnaker menerima (atau mungkin meminta) uang dari pengusaha, yang menurut serikat pekerja merupakan kompromi untuk objektivitas mereka dalam menangani kasus. Peserta fokus grup diskusi juga berkomentar bahwa pemerintah daerah menganggap penegakan hukum perburuhan menjadi prioritas yang rendah karena pemerintah berpikir bahwa hal ini akan menggiring pergi investasi. Akibatnya, pemerintah daerah membuat Disnaker kekeringan sumber daya dan mencegah penegakan hukum yang penuh kewaspadaan. Sebagai hasil dari reformasi pemilihan umum baru-baru ini, apalagi, gubernur dan walikota/bupati dipilih secara langsung dan mungkin mengandalkan pada kontribusi kedermawanan pengusaha di daerah setempat. Beberapa peserta mengamati bahwa serikat pekerja harus menangani kasus secara agresif, jika tidak, pejabat Disnaker akan menyelesaikan kasus dengan memihak manajemen. Lainnya mencatat bahwa serikat pekerja harus melakukan protes dalam rangka memotivasi Disnaker untuk mengambil tindakan.

Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan pada tahun 2004. Konvensi ini mewajibkan negara untuk menempatkan pengawas di bawah kendali dan pengawasan badan pusat. Pada bulan Maret 2010 presiden mengeluarkan peraturan baru (Peraturan Presiden No 21) tentang pengawasan ketenagakerjaan yang menyediakan beberapa koordinasi antar departemen tenaga kerja lokal, propinsi, dan pusat, namun wewenang atas kantor Disnaker masih berada di pemerintah dae-

rah. Departemen/kementerian nasional hanya memiliki kewenangan atas pemeriksaan dalam kasus-kasus yang berdampak nasional atau internasional atau ketika kantor daerah telah membuktikan dirinya tidak mampu melaksanakan tugas setelah menerima bimbingan dan pelatihan dari kementerian nasional. Oleh karena itu Indonesia masih sangat kurang dalam hal mematuhi Konvensi tersebut.

Selain Disnaker, polisi juga berperan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Ketika pelanggaran tersebut melibatkan sanksi pidana, polisi harus mengkaji bukti yang diserahkan ke jaksa penuntut umum. Karena pejabat Disnaker jarang mengajukan berita acara pemeriksaan (BAP) yang diperlukan oleh polisi untuk diserahkan ke kejaksaan, serikat pekerja semakin ingin mencoba keberuntungan mereka dengan langsung melaporkan pelanggaran pidana ke polisi dengan harapan bahwa penyidik polisi akan bersimpati dan menerima kasus tersebut<sup>26</sup>. Dalam upaya untuk mengatasi keengganan polisi dalam melaksanakan investigasi terhadap pelanggaran kebebasan berserikat, serikat pekerja sedang mengembangkan sebuah taktik baru, yakni menuntut pengusaha dengan perbuatan melawan hukum di pengadilan perdata. Walaupun pengadilan perdata tidak bisa mengenakan hukuman pidana pada pengusaha karena melanggar kebebasan berserikat, mereka dapat membuktikan pengusaha bersalah karena melakukan perbuatan melawan hukum. Sebuah putusan bersalah kemudian dapat digunakan sebagai bukti kesalahan saat mengajukan tuntutan pidana ke polisi. Seorang hakim perdata baru-baru ini menyatakan perusahaan siaran TV Indosiar bersalah karena melanggar kebebasan berserikat. Serikat pekerjanya, Sekar Indosiar, berencana untuk menggunakan putusan bersalah sebagai bukti kesalahan hukum dan untuk

---

26 Sebagai contoh, hukuman pidana berlaku untuk Pasal 78-2 (lembur), 90 (upah minimum), 143 (penghalangan mogok), 144 (mempekerjakan pekerja pengganti), dan 148 (lockout) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. UU SP/SB mengatur sanksi pidana atas pelanggaran Pasal 28 (praktek kerja yang tidak adil). Kantor Disnaker yang kekurangan dana, tentu saja, berarti bahwa penyidik pns/pengawas menghasilkan BAP yang lebih sedikit.

disampaikan ke polisi sebagai dasar melakukan investigasi kriminal /pidana

Serikat pekerja juga mengkritisi kinerja polisi, meskipun tidak sebesar ke Disnaker. Dua puluh enam dari 98 peserta fokus grup diskusi telah melaporkan kasus ke polisi, tetapi hanya 26 percaya bahwa polisi bertindak tidak memihak sementara 64 percaya bahwa mereka lebih memihak pengusaha dibanding pekerja. Alasan utama yang diberikan untuk ketidakberpihakan polisi, bagaimanapun, adalah bahwa mereka sama sekali menolak untuk menangani masalah ini karena mereka menganggap masalah ini menjadi domain Disnaker. Uang memainkan peranan penting bagi polisi, menurut mereka yang melihat polisi secara negatif. Beberapa peserta mengamati bahwa ketika serikat pekerja melaporkan kasus, polisi sengaja mengulur waktu, tetapi ketika manajemen melaporkan pekerja, mereka bertindak sangat cepat. (Salah satu alasan untuk ini mungkin karena pengusaha melaporkan pekerja untuk pelanggaran KUHP - polisi menganggap pelanggaran ini menjadi wilayah tanggung jawab mereka.) Sebagian besar pengurus serikat yang telah berurusan dengan polisi berpikir bahwa polisi tidak memiliki pemahaman yang baik terkait peraturan ketenagakerjaan. Peserta yang memiliki pandangan yang relatif positif terhadap polisi sering menekankan pentingnya mendekati petugas polisi, dengan sabar dan penuh hormat menjelaskan situasinya, dan menjaga jalur komunikasi tetap terbuka. Untuk kasus kebebasan berserikat, persyaratan untuk memiliki bukti fisik (misalnya dokumen, foto, dan rekaman) merupakan hambatan utama, karena polisi tidak terbiasa untuk berhadapan dengan kombinasi bukti kondisi yang menjadi ciri khas sebagian besar kasus kebebasan berserikat. Selain itu, intimidasi dari pengusaha sering dilakukan secara lisan dan tanpa saksi yang hadir, dan saksi lain kemungkinan juga karyawan, yang mungkin takut untuk bersaksi. Polisi juga biasanya mengandalkan saksi ahli dari Disnaker, yang juga tidak terlalu mahir dalam menangani kasus kebebasan berserikat.

Beberapa pengamatan peserta diskusi kelompok

didukung oleh survey Mustofa (2008) terhadap petugas kepolisian, yang mengungkapkan bahwa polisi memiliki sedikit pemahaman tentang hak-hak buruh yang mendasar. Selain itu, Mustofa menemukan bahwa pelatihan polisi berkinerja buruk dalam mengajarkan petugas tentang bagaimana menyeimbangkan peran mereka dalam menjaga ketertiban umum dengan tugas mereka untuk menghormati hak-hak pekerja. ILO telah berusaha mengatasi masalah ini dengan mengembangkan program pelatihan hak-hak buruh dasar untuk dimasukkan dalam kurikulum Akademi Kepolisian dan sekolah pelatihan kepolisian. Selain itu, proyek ILO juga mengembangkan Pedoman Pelaksanaan Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Penanganan Ketertiban Umum di perselisihan Industrial. Kepala Kepolisian RI telah menyetujui panduan tersebut, sehingga panduan tersebut sekarang ini berlaku di seluruh Indonesia (Perry 2005). Berbeda dengan Departemen Tenaga Kerja, Polri adalah sebuah badan terpusat, yang berarti bahwa Kapolri dapat membuat keputusan kebijakan yang harus dilaksanakan di seluruh nusantara. Selain itu, polisi memiliki lebih banyak pengalaman dalam melakukan penyelidikan dan mengumpulkan dokumen yang diperlukan untuk menaikkan kasus pidana.

Meskipun telah ada upaya ini, Namun, banyak sekali laporan terkait intimidasi dan pelanggaran polisi terhadap pekerja. Meskipun tidak sebanyak, dibanding, selama tahun-tahun Suharto, laporan-laporan intimidasi dan kekerasan ini mengkhawatirkan. Polisi telah memainkan peran dalam beberapa pelanggaran yang paling mengerikan dari hak-hak buruh yang disoroti dalam laporan ini. Polisi di beberapa daerah juga telah melecehkan serikat pekerja yang melakukan protes secara damai (lihat Sarta bin Sarim). Sebagai contoh, pada tanggal 10 Desember 2008, sekitar 15.000 anggota FSPMI berdemonstrasi di depan kantor Gubernur dan Walikota di Batam untuk menuntut kenaikan upah minimum. Beberapa anggota dirawat di rumah sakit setelah polisi menyerang mereka, polisi juga menahan tiga pemrotes. Polisi di Surabaya, Karawang, Yogyakarta, Jakarta, dan Bandung juga mengganggu persiapan KASBI untuk hari aksi nasional di Jakarta pada tanggal

20 Oktober 2009, menahan, menginterogasi, memantau, mengancam, dan / atau menghalangi ruang gerak pengurus serikat.

**SARTA BIN SARIM: KEKERASAN DAN PENAHANAN OLEH POLISI KARENA MENGORGANISIR DEMONSTRASI DAMAI MAY DAY (HARI BURUH)**

Pada bulan Mei 2007, ketua federasi FKUI SBSI di PT Tambun Kusuma, Sarta bin Sarim, didakwa dengan Pasal 160 (penghasutan) dan 335 (perbuatan tidak menyenangkan) KUHP setelah mendorong buruh dari berbagai pabrik untuk mengambil bagian dalam aksi demonstrasi damai May Day (Hari Buruh) di Tangerang. Dia ditangkap tanpa surat perintah dan secara fisik disiksa saat dalam tahanan. Ia diberitahu tentang tuduhan terhadap dirinya setelah KSBSI mengadakan demonstrasi besar. Setelah ditahan di tahanan penitipan selama tiga bulan, ia didakwa melanggar Pasal 335 dan dijatuhi hukuman tiga bulan penjara pada bulan Juli. CFA ILO mendesak Indonesia untuk mencabut atau mengubah pasal 160 dan 335 untuk memastikan bahwa "ketentuan ini tidak dapat digunakan sewenang-wenang sebagai alasan penangkapan dan penahanan sewenang-wenang terhadap anggota serikat buruh".

Lembaga ketiga yang memainkan peran penting dalam perlindungan hak-hak buruh di Indonesia adalah PHI. Jika serikat pekerja/buruh tidak dapat menyelesaikan sengketa melalui perundingan bipartit atau mediasi / konsiliasi / arbitrase, pekerja memiliki hak untuk membawa sengketa tersebut ke PHI. Serikat pekerja di sebagian besar tempat kerja yang di survei (65 persen) tidak memiliki perselisihan dalam dua tahun terakhir – (Lihat A43). Di tempat kerja yang tersisa, hanya sepertiga dari perselisihan dibawa ke PHI. Serikat pekerja yang memilih untuk tidak membawa kasus ke PHI seringkali lebih suka menyelesaikan sengketa secara langsung dengan pengusaha (47 persen). Tapi banyak juga yang memutuskan untuk tidak mengajukan perselisihan ke pengadilan karena proses pengadilan memakan waktu terlalu lama (37 persen), pengadilan terlalu mahal (26 persen), prosedur yang terlalu rumit (24 persen), putusan pengadilan 'tidak adil (13 persen), dan / atau jarak ke pengadilan jauh (13 persen) – (Lihat A44). Pengadilan terletak di ibukota propinsi, yang berarti bahwa banyak pekerja harus melakukan

perjalanan jauh untuk hadir di pengadilan. Sebagai contoh, di Kepulauan Riau, PHI terletak di ibukota, Tanjung Pinang. Perjalanan dari Batam, dimana sebagian besar pekerja sektor formal di propinsi itu tinggal, ke Tanjung Pinang, harus naik feri dan memakan waktu hampir dua jam. Karena setiap kasus ada banyak persidangan, waktu dan biaya untuk membawa kasus ke pengadilan menghalangi beberapa pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka melalui PHI.

Serikat pekerja memiliki perasaan campuran tentang kinerja PHI. Dari serikat pekerja yang telah menerima putusan dari pengadilan tersebut, 61 persen menilai bahwa hakim memiliki pemahaman hukum yang baik. Hampir dua pertiga melaporkan bahwa prosesnya membutuhkan waktu lebih lama daripada yang ditetapkan oleh UU, dan hampir seperempat harus membayar tambahan kepada para pegawai pengadilan (yaitu pembayaran yang tidak diatur oleh undang-undang). Para peserta dalam fokus grup diskusi lebih kritis terhadap pengadilan perburuhan daripada responden tingkat pabrik/perusahaan yang disurvei. Hanya 32 dari 84 peserta yang punya pengalaman berurusan dengan pengadilan menganggap bahwa hakim cukup akrab dengan hukum ketenagakerjaan. Lima puluh lima persen dari peserta menganggap pengetahuan hakim tentang hukum ketenagakerjaan tidak memadai, dan 63 persen menganggap putusan pengadilan adalah melanggar hukum ketenagakerjaan di kebanyakan kasus. Lima puluh sembilan responden melaporkan telah membayar biaya tidak resmi kepada staf di pengadilan, biasanya dalam rangka mendapatkan salinan putusan tetapi juga untuk membuat kasus bisa diproses di pengadilan. Sangat sedikit yang melaporkan bahwa hakim minta uang suap, dan mereka yang menyatakan hal tersebut mengatakan bahwa hakim tidak pernah meminta secara langsung tetapi melalui anggota staf. Dua pertiga dari peserta dengan pengalaman di pengadilan melaporkan bahwa kasus-kasus selalu membutuhkan waktu lebih lama untuk diproses daripada yang diminta oleh UU – (Lihat A45).

Kepatuhan terhadap putusan pengadilan juga

merupakan masalah serius. Meskipun putusan PHI adalah mengikat secara hukum, pengusaha sering menolak untuk melaksanakannya. Misalnya, dalam kasus pemecatan yang dimana serikat pekerja telah menerima vonis, pengusaha yang mematuhi putusan tersebut hanya sekira 12 persen saat itu. Ketika pengusaha menolak untuk mematuhi putusan tersebut, serikat pekerja harus memperoleh perintah eksekusi dari Pengadilan Negeri. Untuk mendapatkan perintah tersebut tidak hanya sulit, tetapi juga menambah waktu dan biaya yang dalam banyak kasus bahkan memakan waktu hingga lebih dari dua tahun.

Selain lembaga-lembaga penegakan hukum dalam negeri, banyak perusahaan multinasional memiliki kode etik yang mereka berjanji akan menegakkannya. Kebanyakan kode etik tersebut mencakup komitmen untuk mematuhi undang-undang tenaga kerja lokal dan / atau untuk menghormati hak-hak buruh yang mendasar. Merek dan peritel internasional mengharapkan subkontraktor mereka untuk menegakkan kode-kode etik dan berhak untuk memutuskan kontrak dengan pemasok yang melanggar ketentuan tersebut.<sup>27</sup> Lebih dari setengah tempat kerja ini mengekspor produk ke luar negeri (371 atau 56 persen) – (Lihat **A46**), dan tujuh puluh delapan persen dari tempat kerja memiliki Ketentuan Pelaksanaan Pengerjaan (Code of Conduct) – (Lihat **A47**). Jika *Code of Conduct* secara positif mempengaruhi hak-hak buruh, bekerja dengan mereka seharusnya memiliki pelanggaran hak buruh yang lebih sedikit dibanding jika bekerja dengan mereka yang tanpa kode etik. Survei ini menunjukkan gambar campuran, tapi di sebagian besar wilayah dimana terdapat perbedaan yang cukup besar didasarkan pada keberadaan kode etik, mereka dengan kode etik menunjukkan rasa hormat yang lebih besar terhadap hak-hak buruh.

Perusahaan dengan kode etik lebih mungkin

---

27 Seberapa sering mereka memutuskan kontrak, bagaimanapun, tidak diketahui. Sebuah studi pemantauan Nike terhadap kode etiknya belum lama ini menunjukkan bahwa kode etik telah menghasilkan beberapa perbaikan hak-hak pekerja di subkontraktor Nike (Locke 2005; Locke, Qin et al 2007).

melanggar pembatasan outsourcing (43,7 persen banding 33,3 persen). Pada kontrak jangka waktu tertentu, perusahaan dengan kode etik kurang kemungkinannya untuk melanggar hukum dibandingkan dengan yang tidak ada, tapi pelanggaran marak terjadi di keduanya. Sebagai contoh, 84 persen perusahaan dengan kode etik mempekerjakan pekerja dengan kontrak jangka waktu tertentu untuk pekerjaan rutin (dibanding 88 persen untuk mereka yang tidak ada kode etik). Sebagian besar perusahaan dengan kode etik patuh dengan peraturan tentang upah lembur (95,2 persen banding 81,8 persen), mengumpulkan iuran (95,2 persen banding 81,8 persen) dan kontribusi (93,8 persen banding 81,8 persen) Jamsostek, membolehkan pekerja perempuan untuk mengambil cuti haid (83 persen banding 70 persen). Lebih sedikit penundaan dalam pembayaran upah (12,1 persen banding 24,2 persen) atau praktek lembur paksa (20 persen banding 27 persen).

Sebagian kecil perusahaan dengan kode etik telah melakukan praktek-praktek ketenagakerjaan yang tidak adil seperti menghukum atau memindahkan mereka yang membentuk serikat pekerja atau secara aktif menghimbau untuk tidak membentuk serikat pekerja. Namun, di tempat kerja dengan beberapa serikat, dimana salah satu dari mereka adalah serikat yang dikendalikan pengusaha terdapat pada 33,3 persen dari perusahaan dengan kode etik, lebih tinggi tingkatnya daripada perusahaan yang tanpa kode etik (25 persen). Sebagian besar perusahaan dengan kode etik melaksanakan perjanjian kerja bersama dengan serikat pekerja (69,7 persen banding 51,5 persen), namun tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kualitas perjanjian tersebut. Selain itu, perusahaan dengan kode etik lebih mungkin untuk selalu mematuhi perjanjian kerja bersama (67,3 persen banding 52,9 persen) dan menanggapi keluhan dengan itikad baik (43,9 persen banding 21,7 persen). Namun, dalam tanggapan terhadap pemogokan, bagian yang lebih kecil dari perusahaan dengan kode etik setuju untuk ketentuan yang dapat diterima serikat pekerja (61,5 persen banding 85,7 persen), dan mereka lebih cenderung melakukan balasan terhadap mogok-hanya

48,1 persen tidak pernah melakukan tindakan balasan, dibandingkan dengan 71,4 persen untuk perusahaan tanpa kode etik. Sebagian besar perusahaan dengan kode etik menerapkan sistem check-off/COS (81,7 persen banding 75,8 persen) dan siap memberikan dispensasi kepada pengurus serikat (86,9 persen banding 75,8 persen).

---

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

---

**LAPORAN** ini memberikan gambaran yang mungkin paling lengkap tentang pelanggaran hak-hak buruh di Indonesia sejak jatuhnya Suharto. Berdasarkan fokus grup diskusi dan wawancara di 20 lokasi dan 658 survei perusahaan dari tempat kerja yang berserikat, laporan ini mendokumentasikan sejumlah pola pelanggaran hak-hak buruh yang mengganggu. Karena data baru yang dikumpulkan untuk laporan ini fokus pada perusahaan-perusahaan di sektor formal ekonomi yang sudah berserikat, maka kesimpulan akan berkonsentrasi pada temuan-temuan utama dan rekomendasi yang paling relevan untuk jenis-jenis pelanggaran yang ditemukan untuk segmen tenaga kerja ini.

Meskipun kebebasan berserikat telah ada lebih dari satu dekade, pekerja di Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam melaksanakan hak kolektif mereka. Pekerja yang membentuk serikat pekerja menghadapi pelecehan dan intimidasi dari pengusaha, dan bahkan setelah berhasil mendirikan serikat baru, pengurus serikat menghadapi banyak hambatan yang terus menerus dari pengusaha dalam menjalankan kegiatan mereka. Sekira 40 persen dari tempat kerja yang berserikat yang di survei tidak memiliki perjanjian kerja bersama, dan senjata paling ampuh untuk menekan pengusaha agar mau berunding dengan niat baik – mogok – masih sulit dan berbahaya untuk dilakukan di Indonesia. Hukum Indonesia mendirikan sejumlah hambatan untuk melaksanakan hak mogok yang berarti melanggar standar perburuhan internasional, dan banyak pekerja yang memimpin pemogokan

diberhentikan dan / atau digugat oleh pengusaha di pengadilan pidana atau perdata. pemerintah daerah, polisi, dan pengadilan belum memenuhi kewajiban mereka untuk melindungi hak-hak pekerja. Dalam banyak kasus, yang paling dapat diharapkan pekerja adalah kebaikan hati dalam hal pembayaran, dalam bentuk pesangon, sebagai kompensasi atas pelanggaran terhadap hak berserikat mereka.

Demikian pula, sanksi yang lemah untuk pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan buruh kontrak dan outsourcing, dan meletakkan tanggung jawab pada serikat pekerja untuk mengajukan pengusaha ke pengadilan karena melanggar ketentuan ini, telah menciptakan situasi dimana pengusaha terang-terangan mengabaikan hukum. Serikat pekerja tidak memiliki kapasitas untuk memperbaiki pelanggaran-pelanggaran yang sistematis ini sendiri. Selain itu, karena pekerja yang tidak tetap kecil kemungkinannya untuk bergabung dengan serikat pekerja, merembaknya pekerjaan tidak tetap telah mengancam basis keanggotaan serikat. Pelanggaran kebebasan berserikat dan merembaknya kerja tidak tetap bergabung untuk melemahkan serikat pekerja di Indonesia.

Analisis dalam laporan ini menunjukkan beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengatasi pelanggaran-pelanggaran yang sistematis. Pertama, Indonesia harus mengembangkan cara yang efisien dan efektif untuk menangani pelanggaran kebebasan berserikat. Situasi saat ini, dimana pemecatan dan sanksi pidana ditangani melalui dua proses terpisah dan independen, memberikan perlindungan yang kurang memadai bagi pekerja. Satu kemungkinan lain adalah untuk menulis ulang UU Serikat Pekerja/Buruh sehingga membuat tindakan anti-serikat menjadi pelanggaran perdata dengan hukuman yang sangat berat, dan untuk menulis ulang Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sehingga PHI dapat memberlakukan sanksi tersebut pada pengusaha. Hanya dengan mempekerjakan kembali pekerja atau meminta pengusaha membayar pesangon maksimum adalah



hukuman yang terlalu ringan untuk mencegah mereka dari melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. PHI, meskipun ada kekurangannya, adalah lebih mampu menangani persepsi perburuhan daripada polisi dan pengadilan perdata maupun pidana.

Kedua, hakim di semua pengadilan di Indonesia perlu mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip kebebasan berserikat dan hukum ketenagakerjaan saat ini di Indonesia. Keengganan hakim untuk memasukkan pasal-pasal UU SP/SB dalam keputusan mereka dan ketidakpedulian banyak hakim tentang dampak dari PK Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan pada yurisprudensi di Indonesia mencerminkan kegagalan sistematis dalam sistem peradilan. Lebih banyak pelatihan bagi hakim tentang hal ini, serta pedoman yang jelas tentang isu-isu yurisdiksi dari Mahkamah Agung, akan sangat membantu. Selain itu, hakim tidak memiliki alat-alat yang diperlukan untuk memberikan hukuman pada pengusaha yang melanggar banyak pasal undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Biasanya, yang paling bisa mereka lakukan adalah memerintahkan pengusaha untuk berhenti melakukan pelanggaran, namun hal ini tidak membuat jera. Selain itu, den-  
da karena menolak untuk melaksanakan putusan perlu dinaikkan secara substansial sehingga pengusaha akan melaksanakan putusan PHI.

Ketiga, desentralisasi pengawasan ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa perlu dipertimbangkan ulang. Sistem saat ini mendorong perlombaan untuk menurunkan hak-hak buruh. Politisi lokal, yang takut akan kemarahan pengusaha, tidak akan memberikan dana yang cukup bagi dinas tenaga kerja daerah atau menjamin bahwa mereka yang bertanggung jawab atas kantor-kantor tersebut akan aktif menegakkan hukum ketenagakerjaan. Sentralisasi kembali pengawasan ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa di bawah kementerian nasional akan

menjamin bahwa para pejabat yang menangani hak-hak buruh adalah dari pegawai negeri karir dengan keahlian di lapangan. Selain itu, karir profesional mereka akan dikaitkan dengan pelaksanaan tugas mereka dalam kementerian yang terpusat ini.

Keempat, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pendukung perlu direvisi untuk mem-berdayakan serikat pekerja dalam menggunakan hak mogok sesuai dengan standar perburuhan internasional. Tanpa hak yang kuat untuk mogok, serikat pekerja akan mengalami kesulitan yang lebih besar dalam mencapai perjanjian kerja bersama dengan pengusaha dan dalam memberikan sanksi bagi pengusaha yang gagal menghormati perjanjian tersebut.

Kelima, serikat pekerja harus bekerja lebih keras menyoroti isu-isu kebebasan berserikat yang dipertaruhkan dalam kasus-kasus di pengadilan. Membuat argumen persuasif di pengadilan adalah sulit, bahkan untuk advokat yang terampil sekalipun. Pelatihan untuk staf bantuan hukum serikat pekerja dalam bagaimana membangun kasus kebebasan berserikat yang kuat bisa sangat bermanfaat.

Akhirnya, banyak masalah yang diangkat dalam laporan ini adalah refleksi dari sistem politik di mana elit politik telah menempatkan prioritas yang rendah pada hak-hak pekerja. Kelemahan aturan hukum memberikan berkah bagi pengusaha dan orang kaya. Serikat dipaksa memobilisasi secara kolektif untuk membela hak-hak mereka yang paling dasar. Perbaikan yang diuraikan di atas tidak akan mungkin terjadi tanpa restrukturisasi besar kekuasaan politik di Indonesia, yang pada gilirannya tidak mungkin terjadi kecuali apa yang tersisa dari gerakan buruh yang terfragmentasi di Indonesia secara bersama-sama mengorganisir diri untuk mendorong perubahan ini.

---

## KUTIPAN NASKAH

---

- Bustamante, J. (2007).** Implementation of General Assembly Resolution 60/251 of 15 March 2006 Entitled 'Human Rights Council', United Nations Human Rights Council, Special Reporter on the Human Rights of Migrants.
- Caraway, T. L. (1998).** "Perempuan dan Pembangunan: Sejarahnya sebagai Lapangan Studi dan Ideologi Pemerintah Indonesia." *Jurnal Perempuan* 5(November-January 1998): 4-14.
- Caraway, T. L. (2004).** "Protective Repression, International Pressure, and Institutional Design: Explaining Labor Reform in Indonesia." *Studies in Comparative International Development* 39(3): 28-49.
- Caraway, T. L. (2006).** "Political Openness and Transnational Activism: Comparative Insights from Labor Activism." *Politics & Society* 34(2): 277-304.
- Caraway, T. L. (2007).** *Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing*. Ithaca, ILR Press.
- Caraway, T. L. (2009).** "Labor Rights in Asia: Progress or Regress?" *Journal of East Asian Studies* 9(2): 153-186.
- Champagne, J. (2007).** "Workers Unite to Win Severance Pay for Retrenched Indonesia Employees." *Inside Indonesia* 89(Apr-Jun).
- Dasgupta, A., A. Hamim, et al. (2006).** *When They Were Sold: Trafficking of Women and Girls in 15 Provinces of Indonesia*. Jakarta, ICMC Indonesia and Solidarity Center (ACILS).
- Ford, M. (1999).** "Testing the Limits of Corporatism: Industrial Relations in Suharto's Indonesia." *The Journal of Industrial Relations* 41(3): 372-392.
- Ford, M. (2001).** Responses to the Globalisation of Asian Women's Labor: The Case of Women's NGOs in Indonesia. Wollongong.
- Ford, M. (2009).** *Workers and Intellectuals: NGOs, Trade Unions and the Indonesian Labour Movement*. Honolulu, University of Hawai'i Press.
- Gladius, M. (1999).** *Foreign Policy on Human Rights: Its Influence on Indonesia under Suharto*. Antwerpen, Intersentia-Hart.
- Hadiz, V. R. (1997).** *Workers and the State in New Order Indonesia*. New York, Routledge.
- Human Rights Watch (2009).** *Workers in the Shadows: Abuse and Exploitation of Child Domestic Workers in Indonesia*. New York, Human Rights Watch.
- Indonesian Documentation and Information Centre (1981-86).** *Indonesian Workers and Their Right to Organise*. Leiden, INDOC.
- Juliawan, B. H. (2010).** "Extracting Labor From Its Owner." *Critical Asian Studies* 42(1): 25-52.
- Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (2005).** *Pelanggaran Kebebasan Berserikat di Era Reformasi*. Jakarta, Dewan Pengurus Pusat KSBSI.
- Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (2008).** *Pelanggaran Kebebasan Berserikat di Era Reformasi*. Jakarta, Dewan Executif Nasional, KSBSI.
- Locke, R. M. (2005).** "The Promise and Perils of Globalization: The Case of Nike." Paper prepared for the Sloan School of Management's 50th Anniversary celebration.
- Locke, R. M., F. Qin, et al. (2007).** "Does Monitoring Improve Labour Standards? Lessons from Nike." *Industrial and Labour Relations Review* 61(1): 3-31.
- Mizuno, K. (2008).** "Strengths and Weaknesses in Law No. 2 of 2004 about Industrial Disputes Resolution." *Labor and Management in Development* 9.
- Mustofa, M. (2008).** "Labour Rights and Law Enforcement: The Role of the Indonesian National Police in Maintaining

Order During Industrial Disputes.” *Labor and Management in Development* 9.

**Perry, L. J. (2005).** “Industrial Disputes in Indonesia: A Reassessment.” *Labor and Management in Development* 6(1).

**Suryomenggolo, J. (2008).** “Labour, Politics and the Law: A Legal-Political Analysis of Indonesia’s Labour Law Reform Program.” *Labor and Management in Development* 9.

**Tjandra, S. (2008).** “Understanding Workers’ Law Reform in Indonesia 1998-2004.” *Labor and Management in Development* 9.

**Tjandra, S., Y. M. Soraya, et al. (2007).** *Advokasi Pengupahan di Daerah*. Jakarta, Trade Union Rights Centre.

**Tjandraningsih, I. and H. Nugroho (2008).** “The Flexibility Regime and Organ-

ised Labour in Indonesia.” *Labor and Management in Development* 9.

**Tjandraningsih, I., H. Nugroho, et al. (2008).** *Buruh vs. Investasi? Mendorong Peraturan Perburuhan yang Adil di Indonesia*. Bandung, Akatiga.

**US Department of State (2010).** *Trafficking in Persons Report 2010*. Washington, DC, US Department of State.

**Worker Rights Consortium (2008).** *WRC Assessment re PT Mulia Knitting (Indonesia)*. Washington, DC, Worker Rights Consortium.

**World Bank (2003).** *Decentralizing Indonesia. Regional Public Expenditure Review*. Washington, DC, World Bank, Poverty Reduction Economic Management, East Asia and the Pacific Region.



# LAMPIRAN

## Daftar FGD dan Wawancara Mendalam

## Daftar FGD Yang Sudah Terlaksana

No.	Lokasi Target	Tanggal	Serikat Pekerja Yang Terlibat	Jumlah Peserta
1.	Tingkat Nasional (Federasi-federasi yang tergabung dalam KSBSI)	29 April 2009	Bupela, Fesdikari, Nikeuba, FKUI, Hukatan, FTA, Garteks, LBH KSBSI	8
2.	Surabaya	6 Mei 2009	Nikeuba, FSPMI, KASBI, FSP KEP, OPSI, FSPN, FSP KAHUTINDO	8
3.	Jakarta, Bekasi, Depok, Bogor	6 May 2009	OPSI, FSBI, FSP FARKES/R, FSPN, ISBI, FSP KAHUTINDO, FSPMI, Par Ref	12
4.	Semarang District	15 Mei 2009	FTA, Hukatan, FSP KEP, FSBI, FSP KAHUTINDO, FSPMI, Fesdikari	15
5.	Bandung	12 Juni 2009	FSPM, FSP FARKES/R, SBSI 92, SPBSI, KSBSI, FSPN, KASBI, FSPMI	15
6.	Medan	24 Juni 2009	Kikes, SBMI, FSPM, Lomenik, FSPN	15
7.	Batam	2 Juli 2009	FSPMI, Kamiparho, FKUI, FSPSI Ref, FSP FARKES/R, KSPSI, Lomenik	16
8.	Makassar	19 Nov. 2009	Nikeuba, NIBA SPSI, FSP KAHUTINDO, FSPBI, FKUI, FSP KEP, Kamiparho, Fesdikari, FSP FARKES/R, GSBN, Par Ref	15
9.	Tangerang dan Serang	3 Des. 2009	FSPTSK, FSPMI, FKUI, Gaspermindo, SBSI 92, FSPN	12
10.	Tingkat Nasional (Federasi Non Affiliasi)	30 Des. 2009	FSBI, ISBI, FSPN, Sekarga, SP AP I, SBTPI, Ikagi, OPSI, Forum Pegawai Merpati	12
11.	Tingkat Nasional (Federasi-federasi yang tergabung dalam KSPI)	30 Des. 2009	FSP FARKES/R, Par Ref, FSP ISI, FSP KEP, PGRI, Aspek Indonesia, FSPMI	11
				Total = 139

## Daftar Wawancara Mendalam Yang Sudah Terlaksana

No.	Jabatan Orang Yang Diwawancara	Nama Orang Yang Diwawancara	Tanggal Wawancara	Lokasi
<b>Tingkat Nasional</b>				
1.	Hakim Pengawas, Mahkamah Agung	Syafrudin	3 Feb 2010	Gedung MA
2.	Direktur Norma Kerja, Direktorat Jenderal Pengawasan	Muji Handoyo	2 Feb 2010	Gedung Depnaker
3.	Direktorat V Tindak Pidana Tertentu (TIPITER)	Pudjiarti	11 Feb 2010	Markas besar Polri
<b>Surabaya</b>				
4.	Kepala Bidang Pengawasan	Roem Hidayat	5 Mei 2009	Disnaker Propinsi Jatim
5.	Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja	Eko Rindarto	5 Mei 2009	Disnaker Propinsi Jatim
6.	Kepala Satuan Reserse dan Kriminal	Syamsul Arifin	5 Mei 2009	Kepolisian Resort Pasuruan
7.	Kepala Unit Tindak Pidana Tertentu	Sutrianto	5 Mei 2009	Polres Pasuruan
8.	Kepala Seksi K3	Kris Subiantoro	6 Mei 2009	Disnaker Kota Surabaya
9.	Ketua PN/PHI Surabaya	Nyoman Gede Wirya	6 Mei 2009	PN Surabaya
10.	Kepala Unit Tindak Pidana Tertentu (Tipiter)	Agung Marlianto	7 Mei 2009	Kepolisian Wilayah Kota Besar (Polwiltabes) Surabaya
<b>Jakarta &amp; Bogor</b>				
11.	Kepala Disnaker Kab. Bogor	Musa Alex Gandapermana	7 Nov 2009	Disnaker Kab. Bogor
12.	Hakim adhoc buruh PHI Jakarta	Tri Endro	22 Feb 2010	PHI Jakarta
13.	Kepala Unit Remaja, Anak dan Wanita (Renata)	Lilik Hariati	18 Feb 2010	Polda Metro Jaya
<b>Bandung</b>				
14.	Kepala Disnaker Kab. Bandung	Dadang Supardi	10 Juni 2009	Disnaker Kab. Bandung
15.	Hakim adhoc buruh PHI Bandung	Asep Maulana	10 Juni 2009	PHI Bandung
16.	Kepala Unit Tindak Pidana Tertentu	Janter Nainggolan	11 Juni 2009	Polwiltabes Bandung

17.	Kepala Satuan Tipiter	Victor Teodorus Sihombing	11 Juni 2009	Kepolisian Daerah (Polda) Jabar
18.	Hakim karir PHI Bandung	Hadi Siswoyo	12 Juni 2009	PN Bandung
19.	Kepala Seksi Pengawas	M. Suharyadi	12 Juni 2009	Disnaker Kota Bandung
<b>Semarang</b>				
20.	Kepala Unit Tindak Pidana Tertentu	Haril Nugroho	13 Mei 2009	Polwiltabes Semarang
21.	Hakim adhoc pengusaha PHI Semarang	Daryanto	12 Mei 2009	PN Semarang
22.	Kepala Sub Dinas Pengawasan	Dewi M	14 Mei 2009	Disnaker Kota Semarang
<b>Medan</b>				
23.	Kepala Bidang Persyaratan Kerja	Jaminudin Marbun	22 Juni 2009	Disnaker Propinsi Sumut
24.	Kepala Bidang Perselisihan Hubungan Industrial	Robert Tambunan	22 Juni 2009	Disnaker Kota Medan
25.	Kepala Bidang Pengawasan	Jhony Sibuea	22 Juni 2009	Disnaker Kota Medan
26.	Hakim adhoc buruh	Daulat Sihombing	22 Juni 2009	PHI Medan
27.	Kepala Satuan Reserse dan Kriminal	Gidion Arief Setyawan	23 Juni 2009	Polwiltabes Medan
28.	Hakim karir	Charles Simamora	23 Juni 2009	PHI Medan
29.	Kepala Bidang Hubungan Masyarakat	Baharudin Jafar	24 Juni 2009	Polda Sumut
<b>Batam</b>				
30.	Koordinator Pengawas dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)	Hulman Panggabean	29 Juni 2009	Polda Kepulauan Riau (Kepri)
31.	Kepala Bagian Analisis	Budi Wibowo	29 Juni 2009	Polda Kepri
32.	Hakim adhoc buruh	Widiono Agung	30 Juni 2009	PHI Tanjung Pinang
33.	Hakim adhoc buruh	Budiono	30 Juni 2009	PHI Tanjung Pinang
34.	Hakim adhoc pengusaha	Bambang S	30 Juni 2009	PHI Tanjung Pinang
35.	Kepala Disnaker Kepri	Azman Taufik	1 Juli 2009	Disnaker Kepri



36.	Pengawas Disnaker Kota Batam	Jalfirman	1 Juli 2009	Disnaker Kota Batam
37.	Kepala urusan Bidang Operasi	Jefri Sam	1 Juli 2009	Polres Balerang
<b>Makassar</b>				
38.	Kepala Sub Dinas Pengawasan	Hidayat	17 Nov 2009	Disnaker Prop. Sulsel
39.	Kepala Satuan Tindak Pidana Tertentu	Sukardi	17 Nov 2009	Polda Sulsel
40.	Pengawas	Harun	18 Nov 2009	Disnaker Kota Makasar
41.	Hakim adhoc buruh	Chandrayana	19 Nov 2009	PHI Makasar
42.	Kepala Unit Tindak Pidana Tertentu	Ibda Jamal	19 Nov 2009	Polwiltabes Makasar
<b>Tangerang &amp; Serang</b>				
43.	Pengawas/Penyidik Pengawai Negeri Sipil	Sri Marsudihati	30 Nov 2009	Disnaker Kota Tangerang
44.	Kepala Satuan Reserse dan Kriminal	Budi S.	30 Nov 2009	Polres Kota Tangerang
45.	Kepala Seksi Norma Kerja dan Pengawasan	Joko Suharto	1 Des 2009	Disnaker Propinsi Banten
46.	Kepala Satuan Reserse Khusus	Tri Hambakti	1 Des 2009	Polda Banten
47.	Kepala Unit Tindak Pidana Tertentu	Sofyan	1 Des 2009	Polres Serang
48.	Kepala Unit Kriminal Khusus	Rensa	1 Des 2009	Polres Serang
49.	Pengawas	Mulyono	2 Des 2009	Disnaker Kab. Tangerang
50.	Kepala Satuan Reserse dan Kriminal	Nuraji	2 Des 2009	Polres Kab. Tangerang
51.	Hakim adhoc buruh	Hotland Pardosi	2 Des 2009	PHI Serang

## Summary of violations in case archive

(N=529)

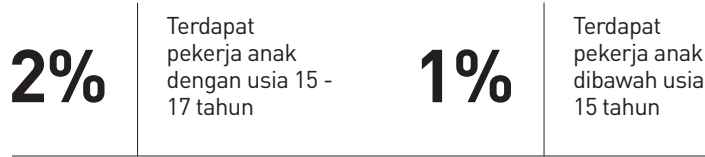
Violation	Number of Cases	Percentage of Cases
Dismissals	262	49.5%
Freedom of Association	168	31.8%
Refusal to recognize a union	29	5.5%
Firing of a union leader	108	20.4%
Criminalization	19	3.6%
Contract/status disputes	62	11.7%
Minimum wages	32	6.0%
Collective bargaining	27	5.1%
Outsourcing	19	3.6%
Jamsostek	16	3.0%
Women's rights	5	0.9%

Note: Total exceeds 100% because some cases have multiple violations

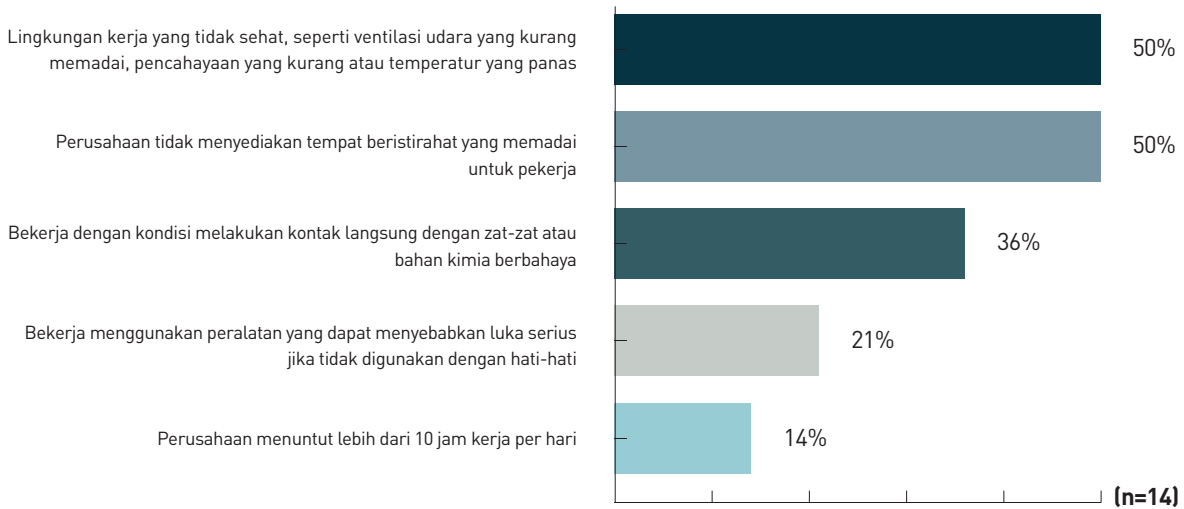
## A2

### Pekerja anak

(n=658)



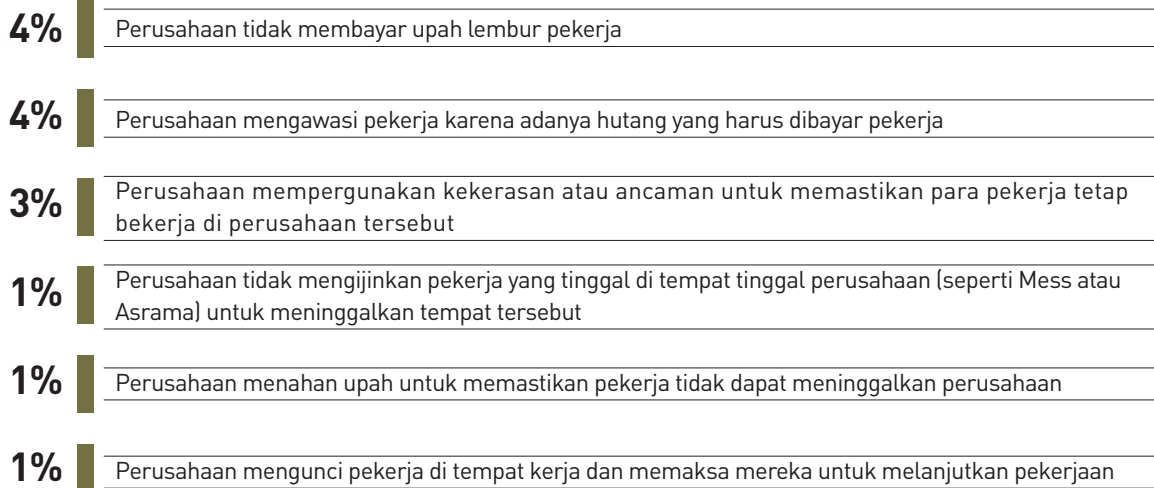
#### Kondisi tempat kerja



## A3

### Apakah B/I/S pernah menemukan hal-hal ini di tempat kerja B/I/S?

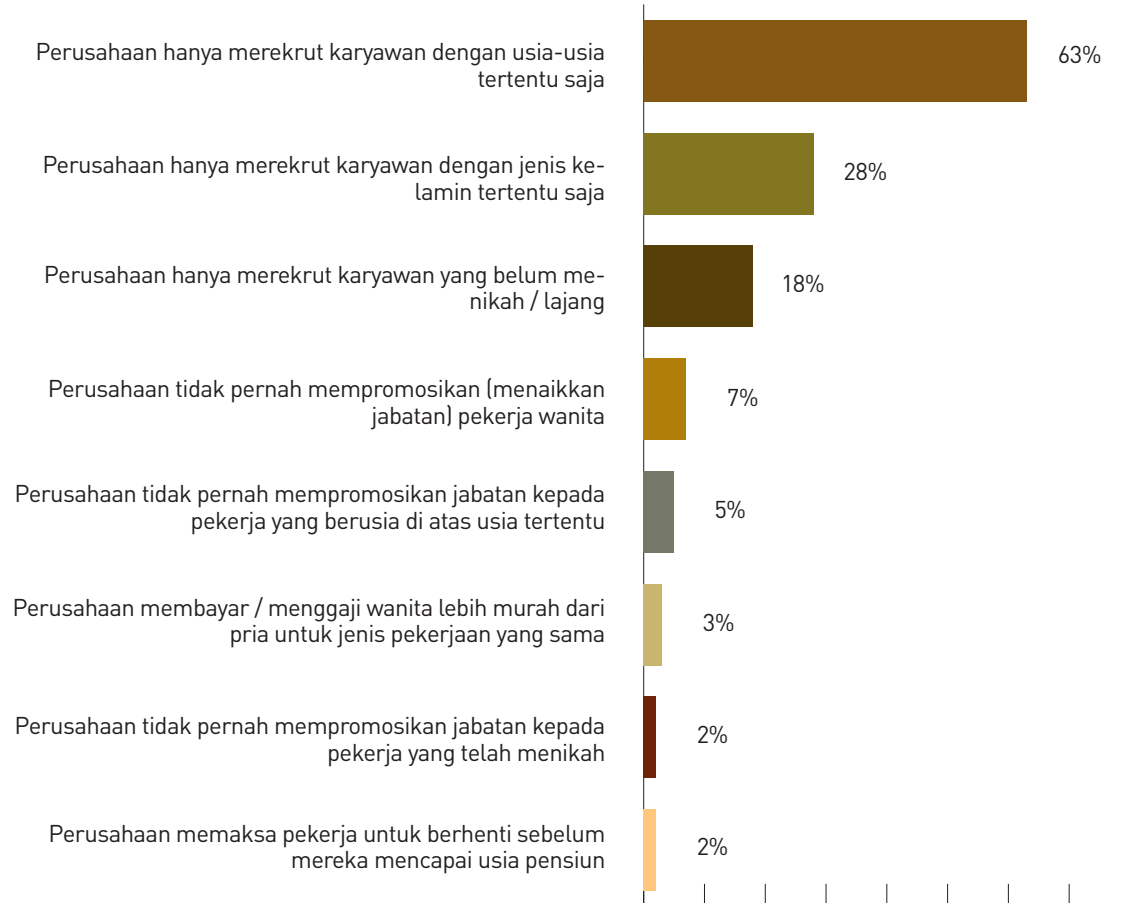
(n=658)



## A4

Manakah kondisi yang paling tepat menggambarkan tindakan perusahaan berkaitan dengan jenis kelamin, usia atau status perkawinan; ketika perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru, peningkatan upah, promosi jabatan dan pemberhentian pekerja?

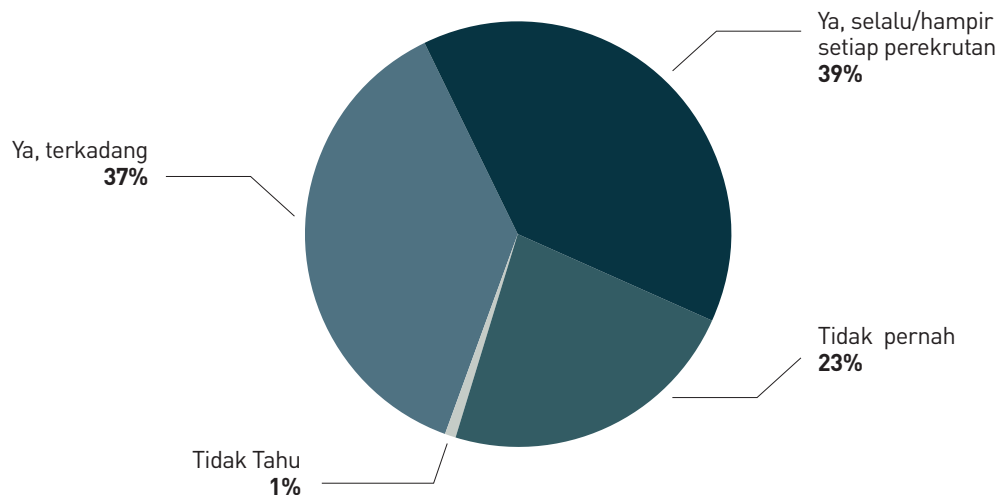
(n=658)



## A5

Pada saat perekrutan, apakah ada persyaratan yang menyebutkan bahwa hanya orang yang memiliki kriteria usia atau jenis kelamin tertentu saja yang dapat mengajukan berkas lamaran

n=658

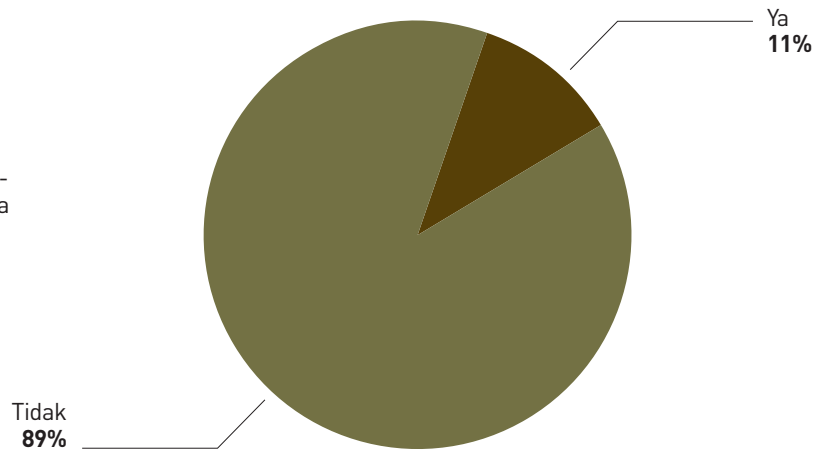


Apakah perusahaan melakukan pemberhentian/ pemecatan bagi pekerja wanita yang hamil

(n=658)

(n=587)

Perusahaan tidak membayar penuh gaji pekerja wanita ketika pekerja tersebut cuti melahirkan? **(5%)**

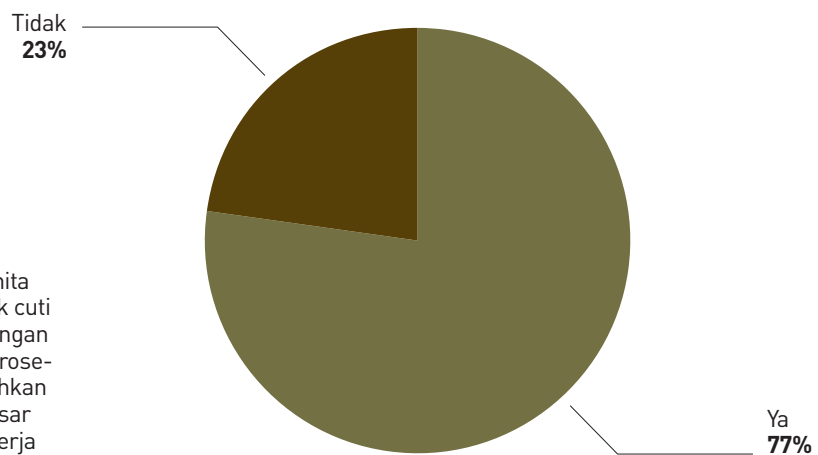


Apakah perusahaan memberikan izin cuti menstruasi kepada pekerja wanita selama maksimal 2 hari setiap bulannya?

(n=658)

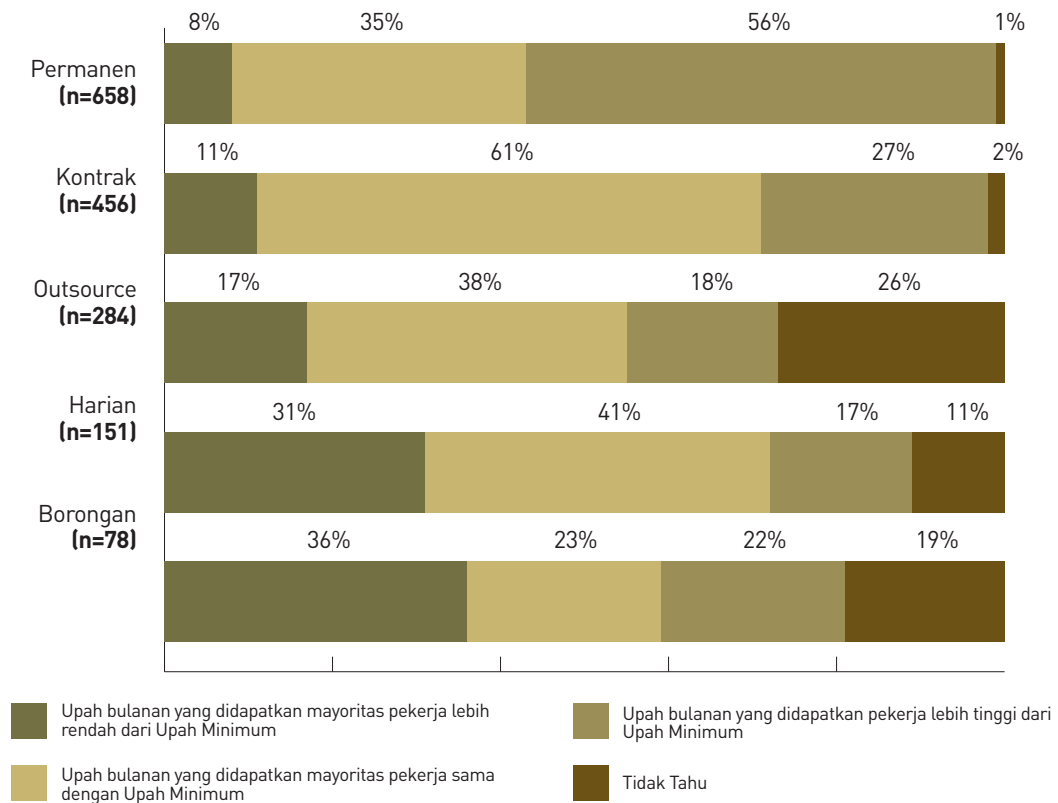
(n=509)

Perusahaan berusaha membatasi pekerja wanita untuk mendapatkan hak cuti menstruasi tersebut dengan cara memberlakukan prosedur yang rumit, atau bahkan memalukan sebagai dasar pembuktian bahwa pekerja tersebut memang benar sedang menstruasi **(17%)**



## A7

### Upah bulanan yang diterima oleh pekerja sesuai dengan statusnya

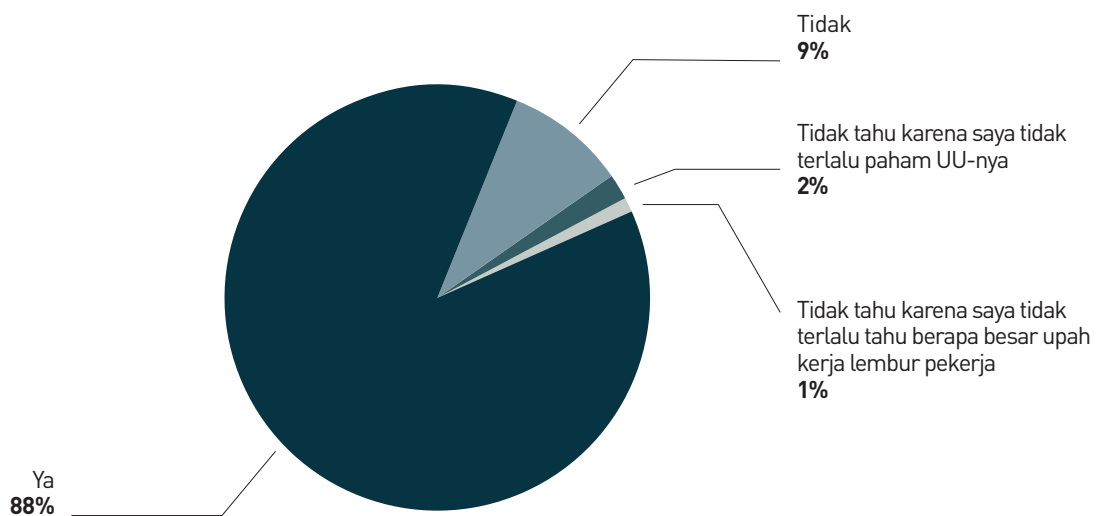


\* Ditanyakan kepada responden yang perusahaannya memiliki karyawan dengan status tersebut

## A8

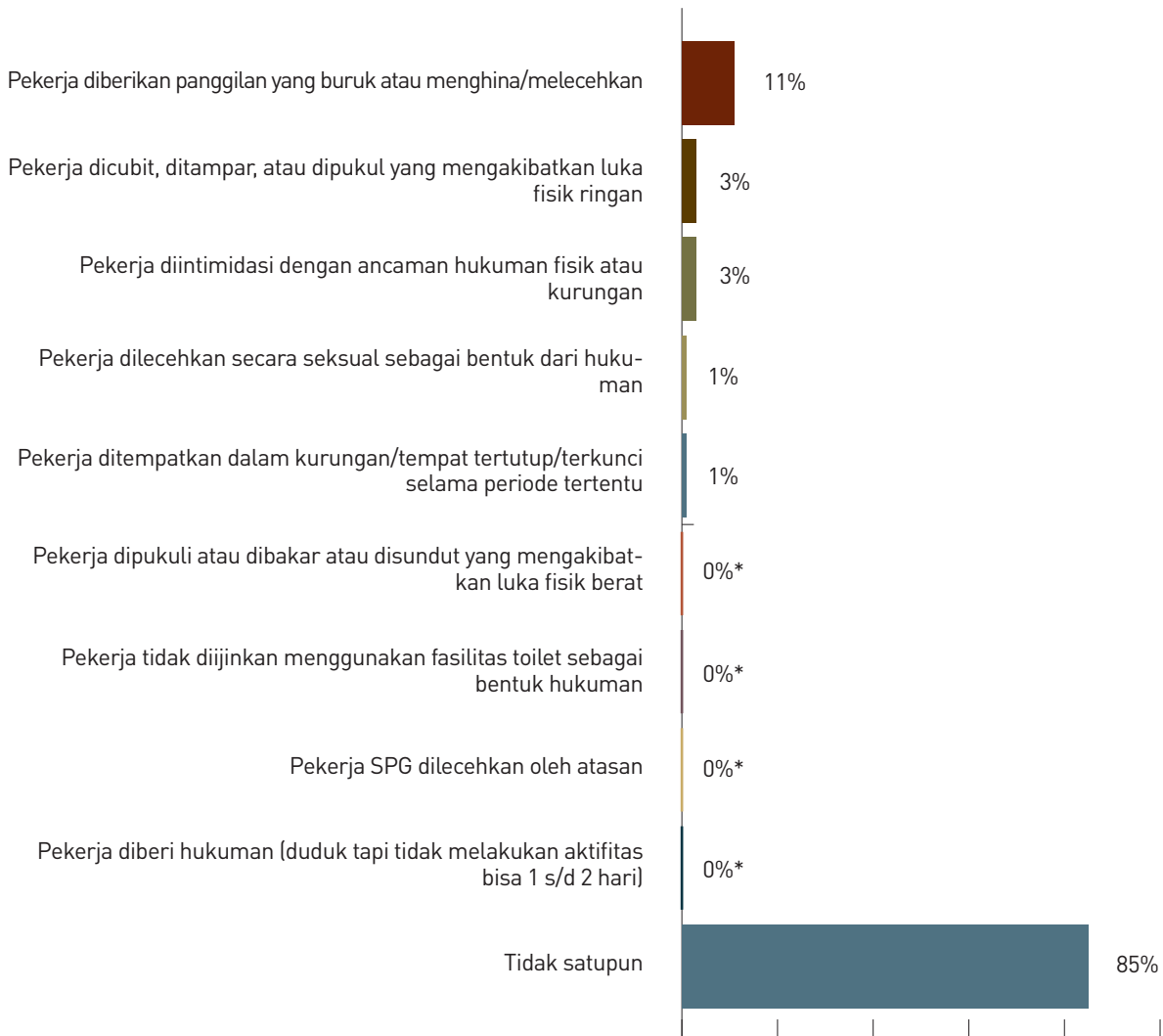
### Apakah perusahaan ini mengikuti UU ketika mereka membayar upah kerja lembur?

(n=658)



Manakah tindakan hukuman fisik atau perlakuan melecehkan yang pernah dilakukan oleh perusahaan tempat B/I/S bekerja untuk mendisiplinkan para pekerja?

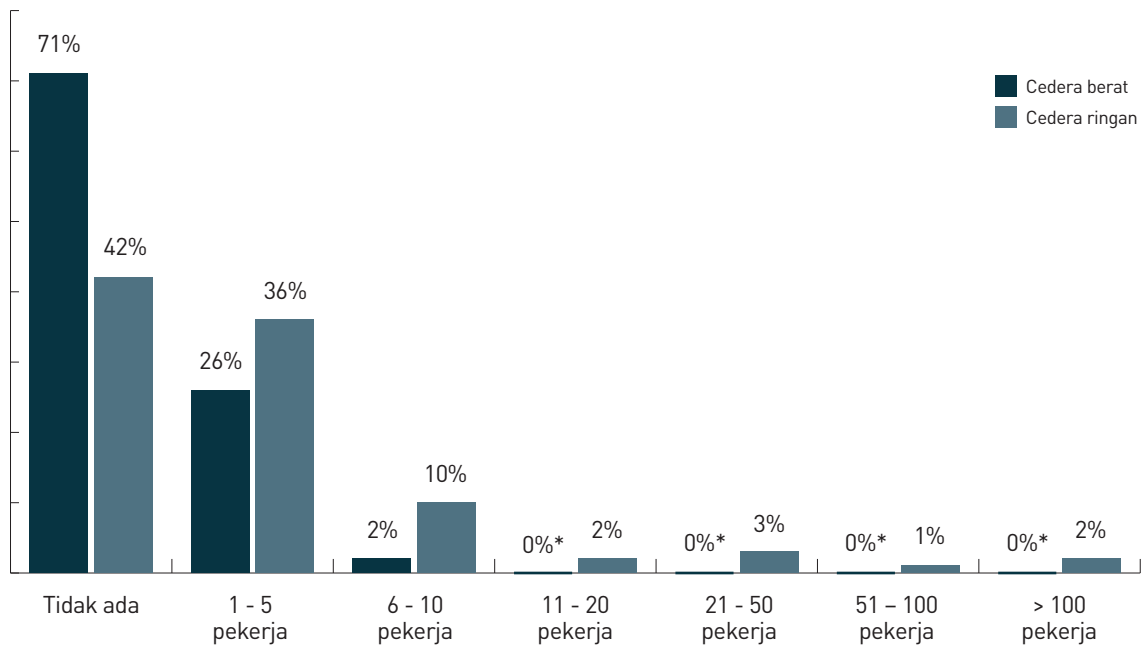
(n=658)



\*=actual figure is less than 0.5%

Dalam kurun waktu 2007 hingga saat ini, berapa banyak pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja?

(n=658)

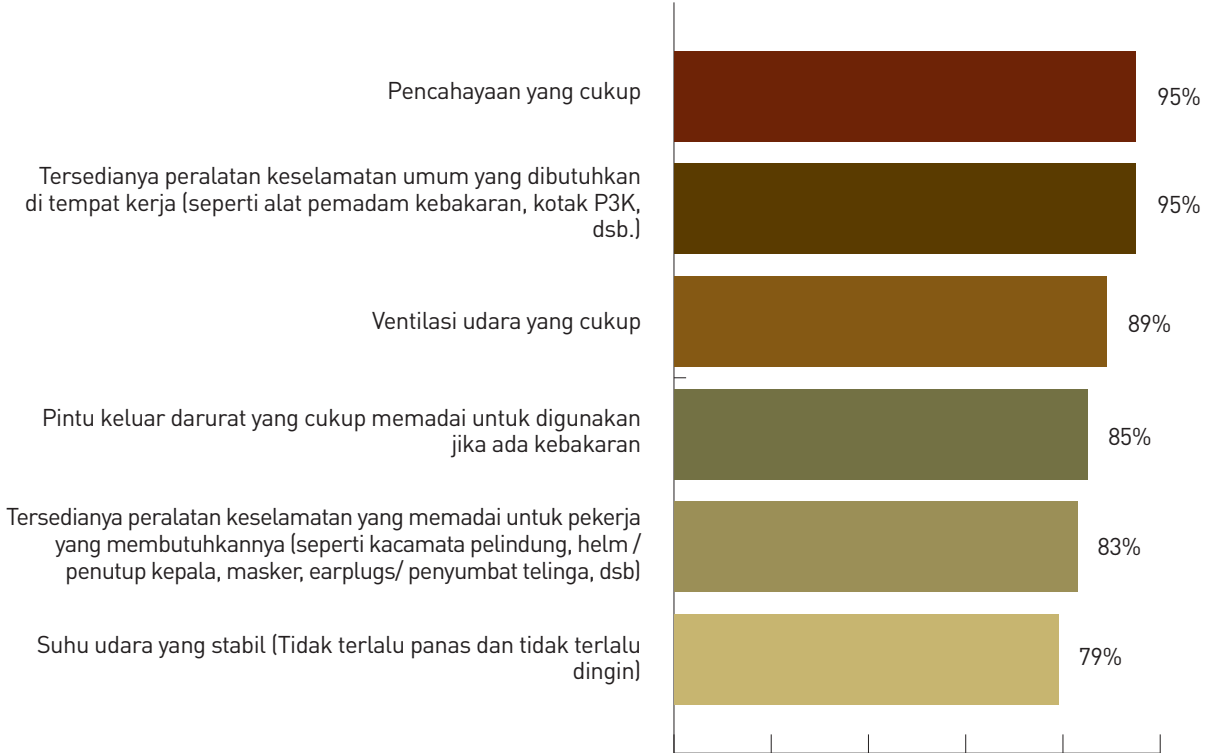


\*=actual figure is less than 0.5%

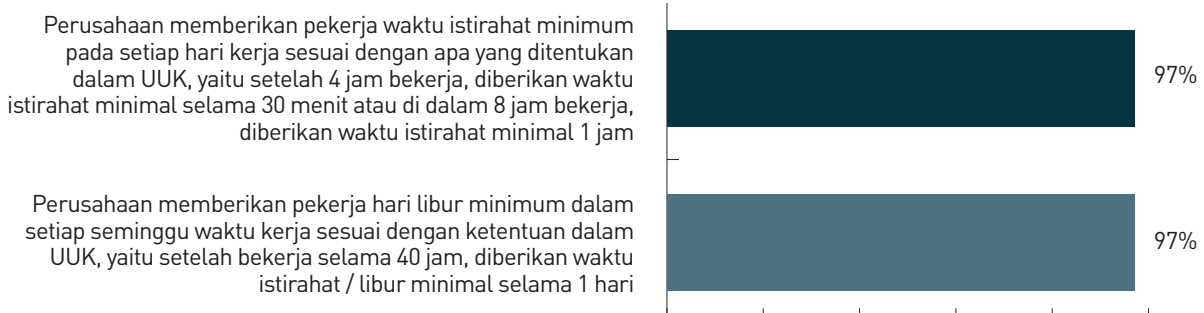


Kondisi atau peralatan yang disediakan oleh perusahaan

(n=658)



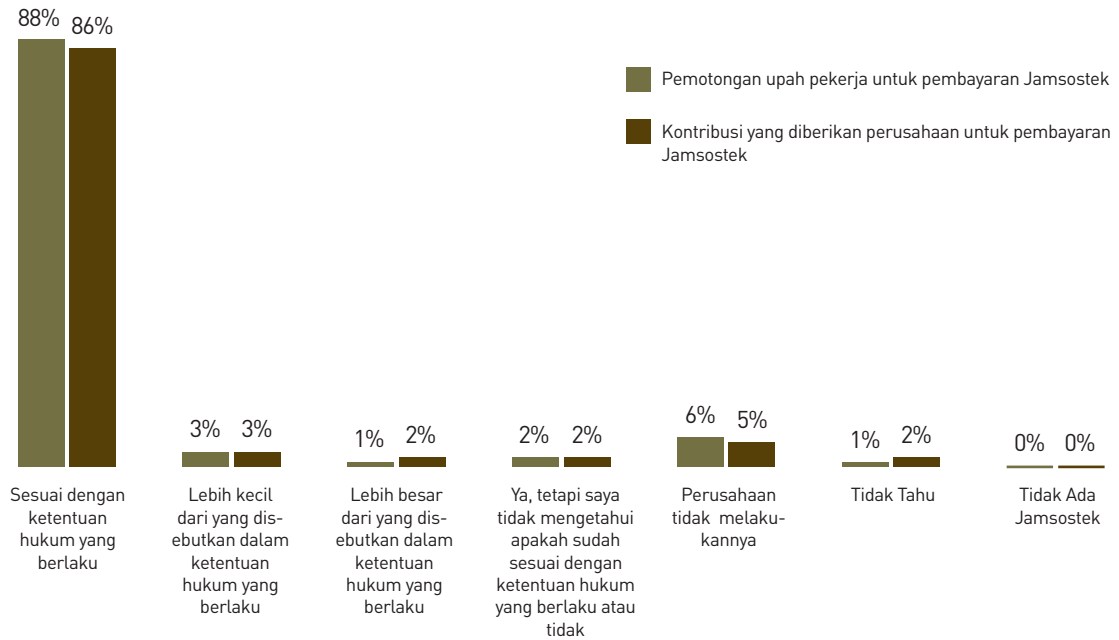
Waktu istirahat yang diberikan



## A12

### Kontribusi untuk Jamsostek

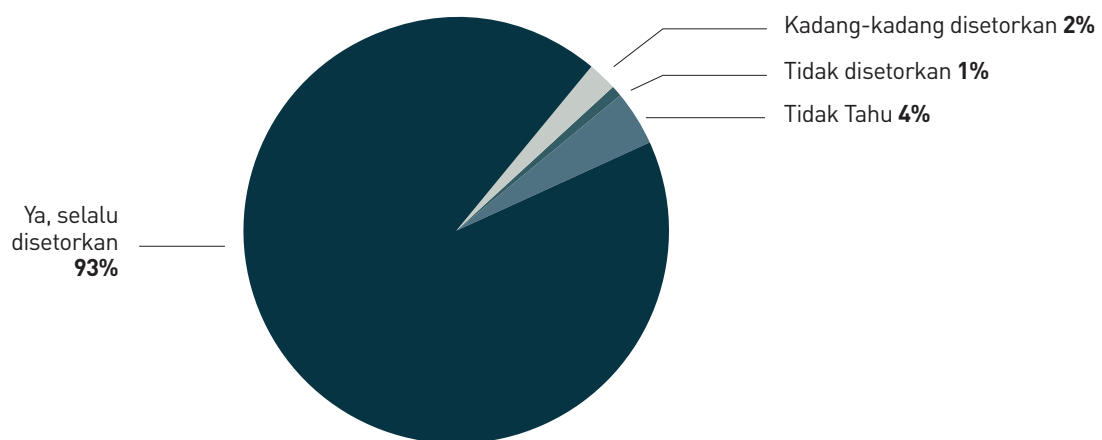
(n=658)



## A13

### Apakah pemotongan upah pekerja maupun kontribusi./ subsidi perusahaan kepada JAMSOSTEK, seluruhnya disetorkan atau diberikan kepada JAMSOSTEK atau tidak?

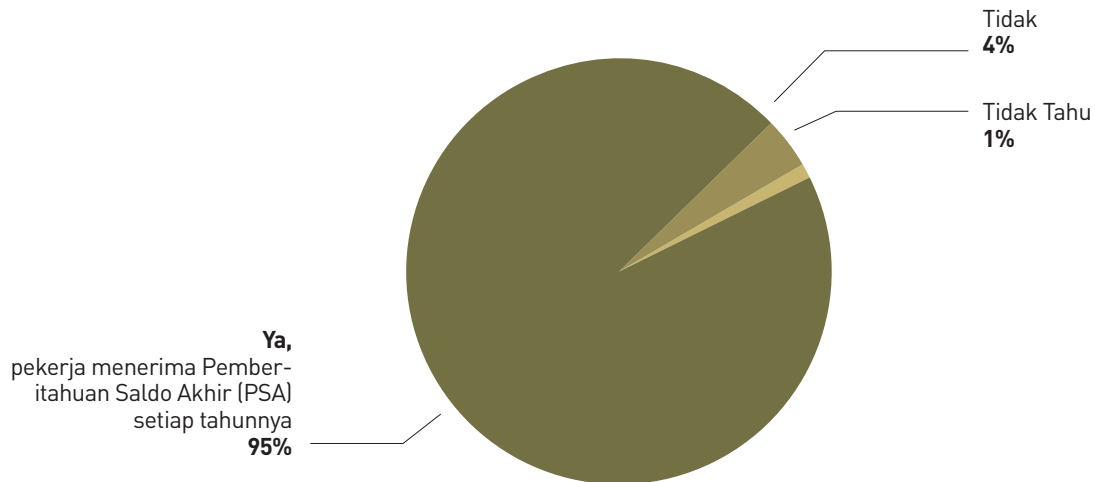
(n=628)



## A14

Berkaitan dengan JAMSOSTEK, apakah pekerja menerima Pemberitahuan Saldo Akhir (PSA) setiap tahunnya?

(n=600)

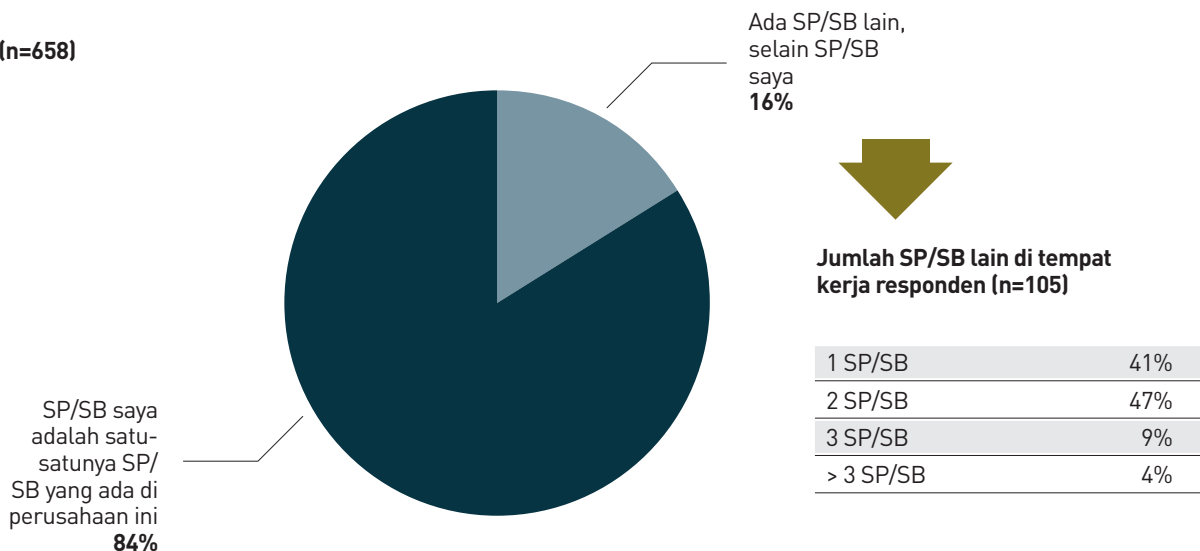


\* Ditanyakan kepada responden yang menyatakan bahwa perusahaan selalu atau kadang-kadang menyetorkan Jamsostek

## A15

Ada berapa SP/SB di perusahaan ini?

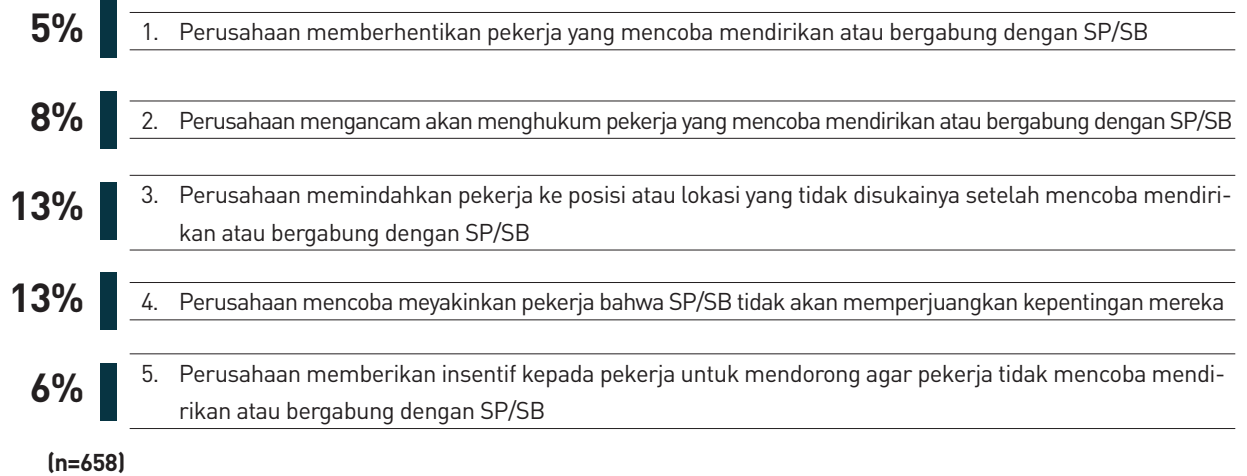
(n=658)



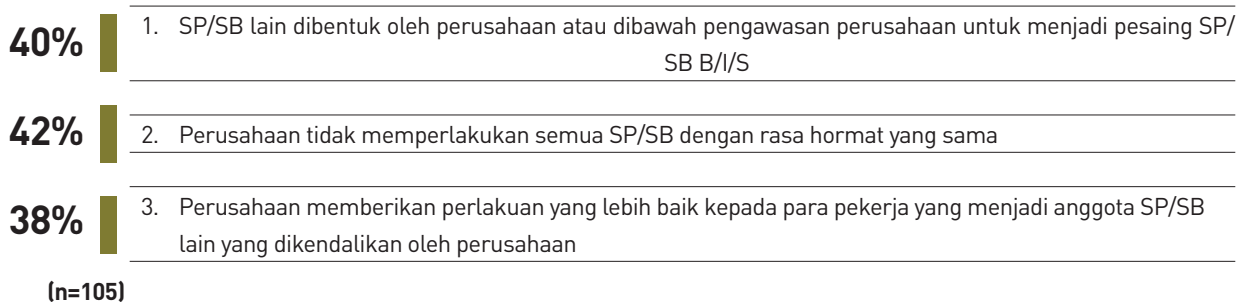
## A16

Apakah B/I/S menemukan hal-hal berikut di tempat kerja B/I/S?

Based: total



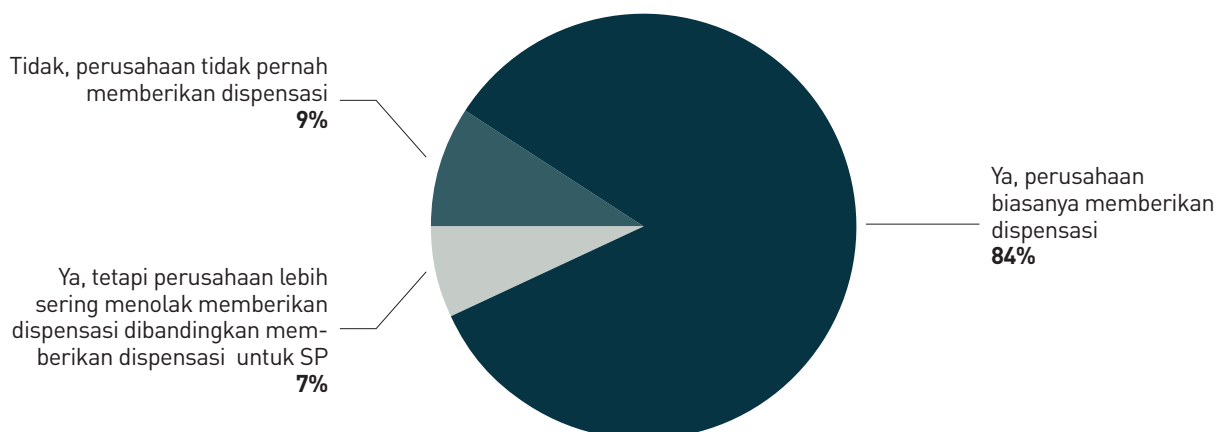
Based: responden yang mengatakan ada lebih dari 1 SP/Sb di tempat kerjanya



## A17

Apakah perusahaan biasanya bersedia memberikan dispensasi kepada pengurus Serikat Pekerja untuk melaksanakan aktivitas organisasinya? (contohnya: menghadiri training / pelatihan SP atau menghadiri rapat diluar kantor pada saat jam kerja, dsb)

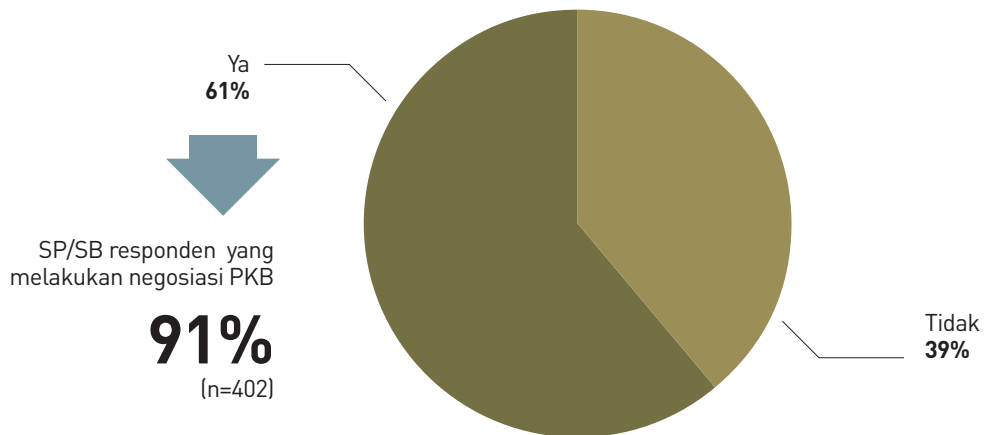
(n=658)



## A18

Apakah ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di tempat kerja B/I/S?

(n=658)



## A19

Kualitas dari PKB (n=402)

PKB saat ini bagus; dengan beberapa manfaat tambahan yang lebih baik dari yang disyaratkan oleh UU

53%

PKB yang ada telah sesuai dengan ketentuan hak normatif, sebagaimana yang diatur dalam UU

42%

PKB harus dicabut dan dianggap tidak berlaku karena isinya lebih buruk daripada yang telah diatur oleh UU

5%

Sikap perusahaan terhadap PKB

(n=402)

Perusahaan selalu mentaati isi PKB

64%

Kadang-kadang perusahaan melanggar isi PKB

31%

Perusahaan sering/selalu melanggar isi PKB

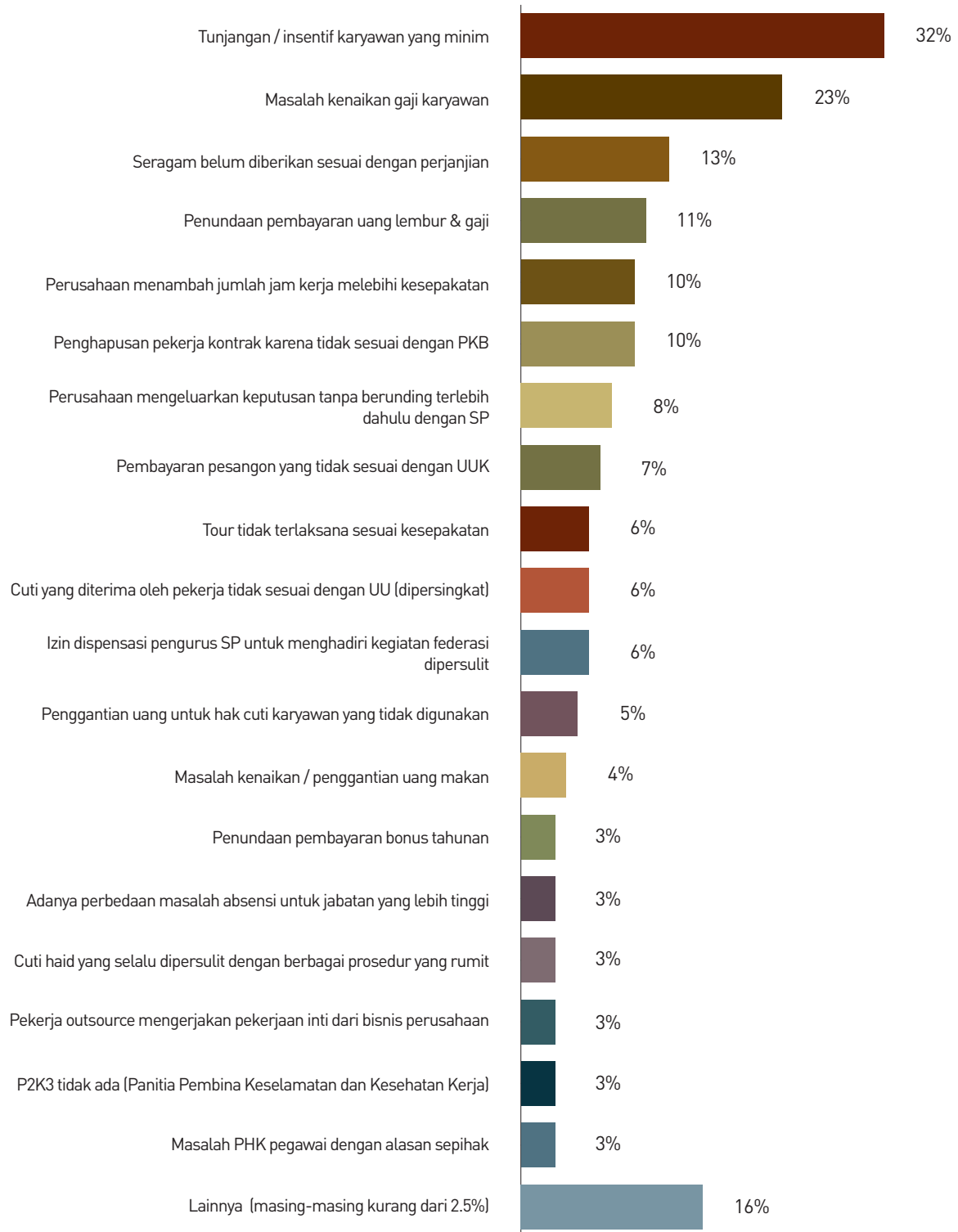
5%

\* Ditanyakan kepada responden yang perusahaannya memiliki PKB

## Point ketentuan mengenai apa di dalam PKB yang biasanya dilanggar oleh perusahaan?

(n=145)

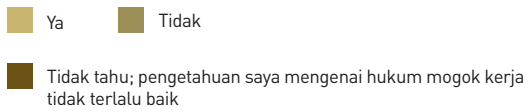
\* Ditanyakan kepada responden yang perusahaannya sering atau kadang-kadang melanggar PKB



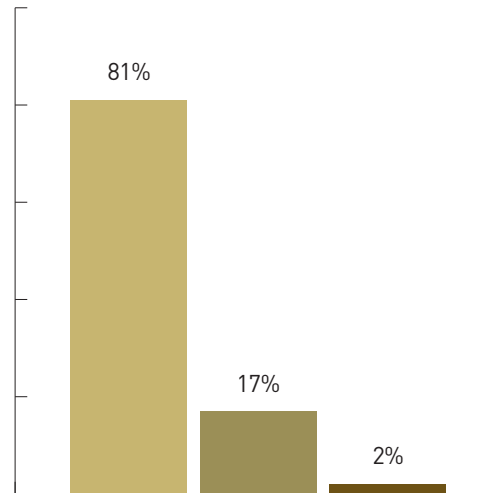
## A21

Apakah mogok kerja tersebut dilaksanakan berdasarkan aturan hukum?

(n=109)



\* Ditanyakan kepada responden yang SP/SB nya pernah melakukan mogok kerja

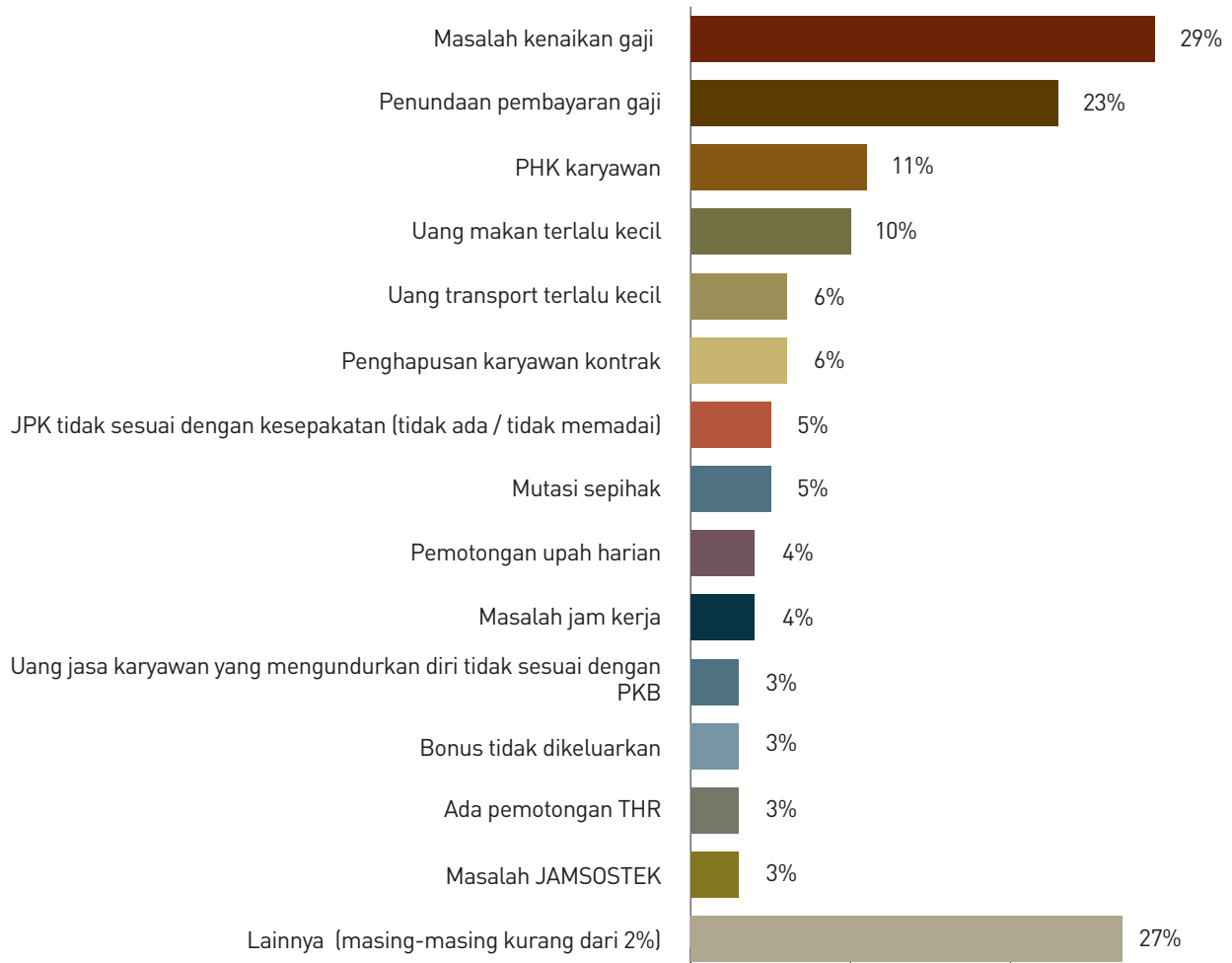


## A22

Masalah apa saja yang terjadi sehingga menyebabkan terjadinya mogok kerja?

(n=109)

\* Ditanyakan kepada responden yang SP/SB nya pernah melakukan mogok kerja



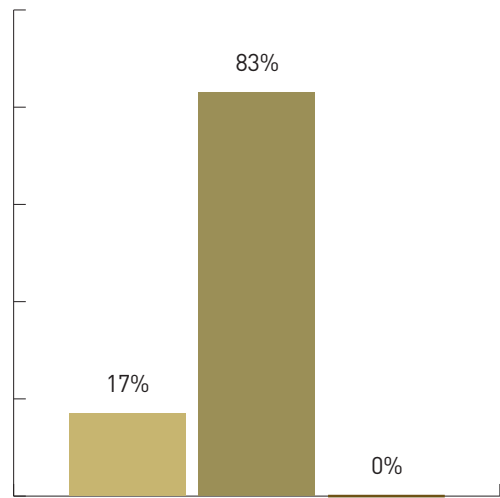
## A23

Apakah ada kekerasan yang muncul selama pelaksanaan mogok kerja tersebut?

(n=109)

■ Ya    ■ Tidak  
■ Tidak tahu; pengetahuan saya mengenai hukum mogok kerja tidak terlalu baik

\* Ditanyakan kepada responden yang SP/SB nya pernah melakukan mogok kerja



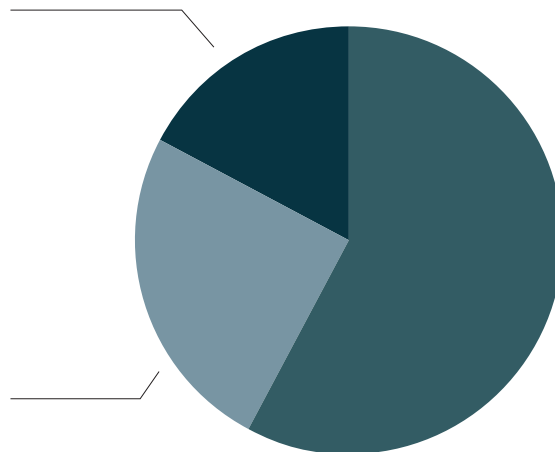
## A24

Bagaimana tanggapan perusahaan terhadap mogok kerja tersebut?

(n=109)

Perusahaan selalu menolak untuk membicarakan solusi terbaik yang dapat diterima, sehingga perselisihan terus berlanjut  
**17%**

Perusahaan kadang-kadang bersedia untuk membicarakan solusi terbaik yang dapat diterima kedua belah pihak, sehingga perselisihan berakhir  
**25%**



Perusahaan selalu bersedia untuk membicarakan solusi terbaik yang dapat diterima kedua belah pihak, sehingga perselisihan berakhir  
**58%**

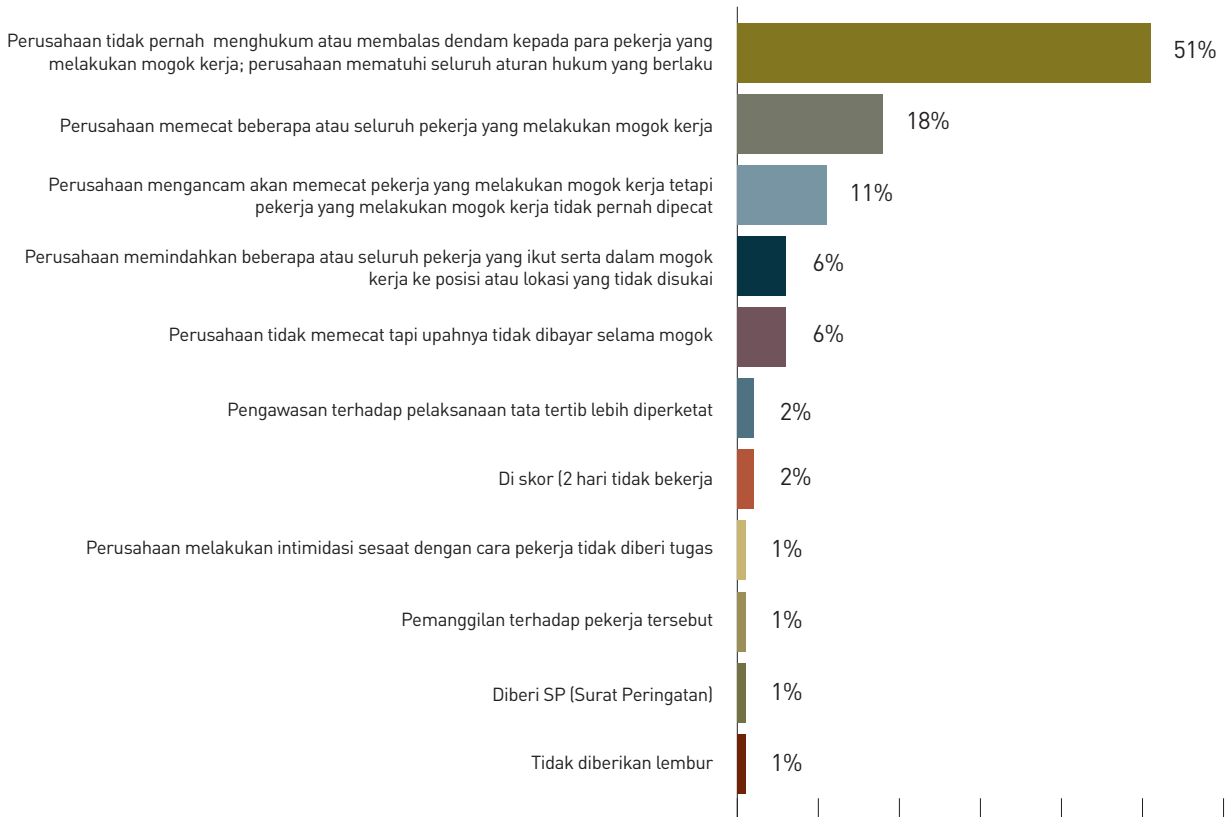
\* Ditanyakan kepada responden yang SP/SB nya pernah melakukan mogok kerja



## A25

### Bagaimana perusahaan memperlakukan pekerja yang melakukan mogok kerja?

(n=109)

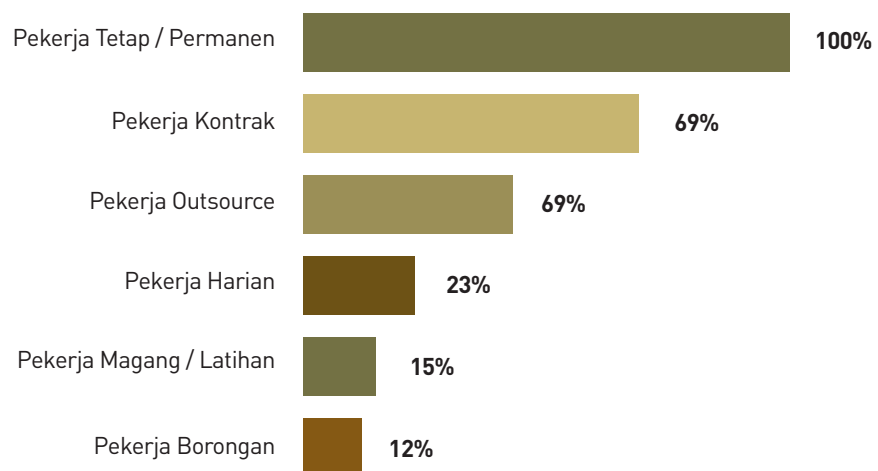


\* Ditanyakan kepada responden yang SP/SB nya pernah melakukan mogok kerja

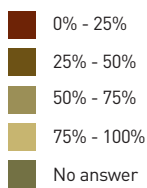
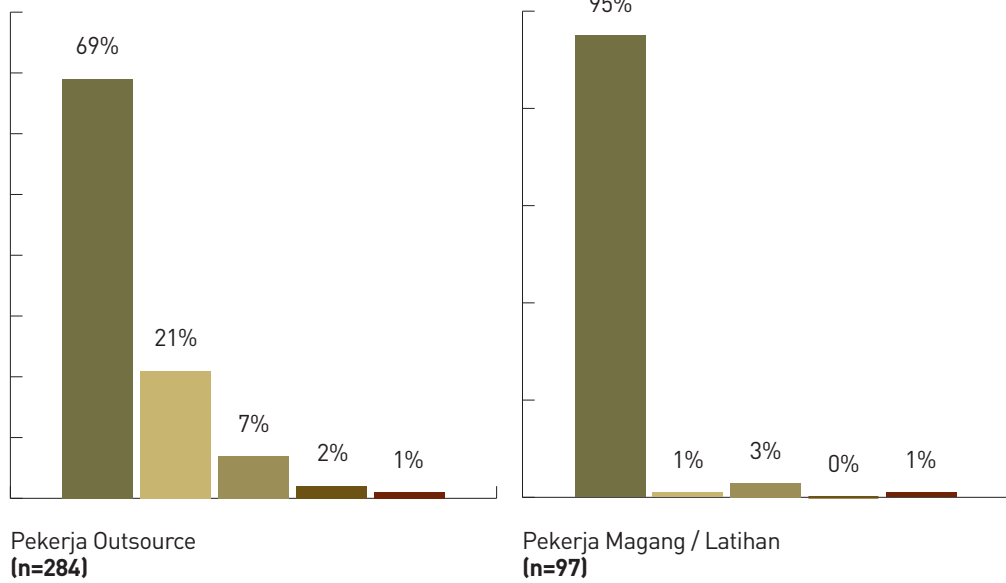
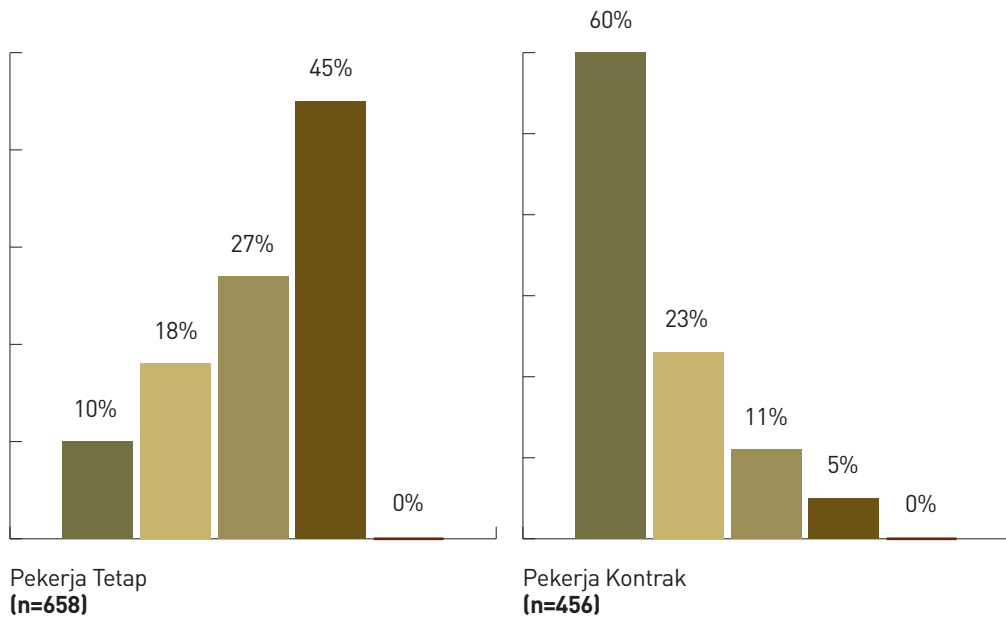
## A26

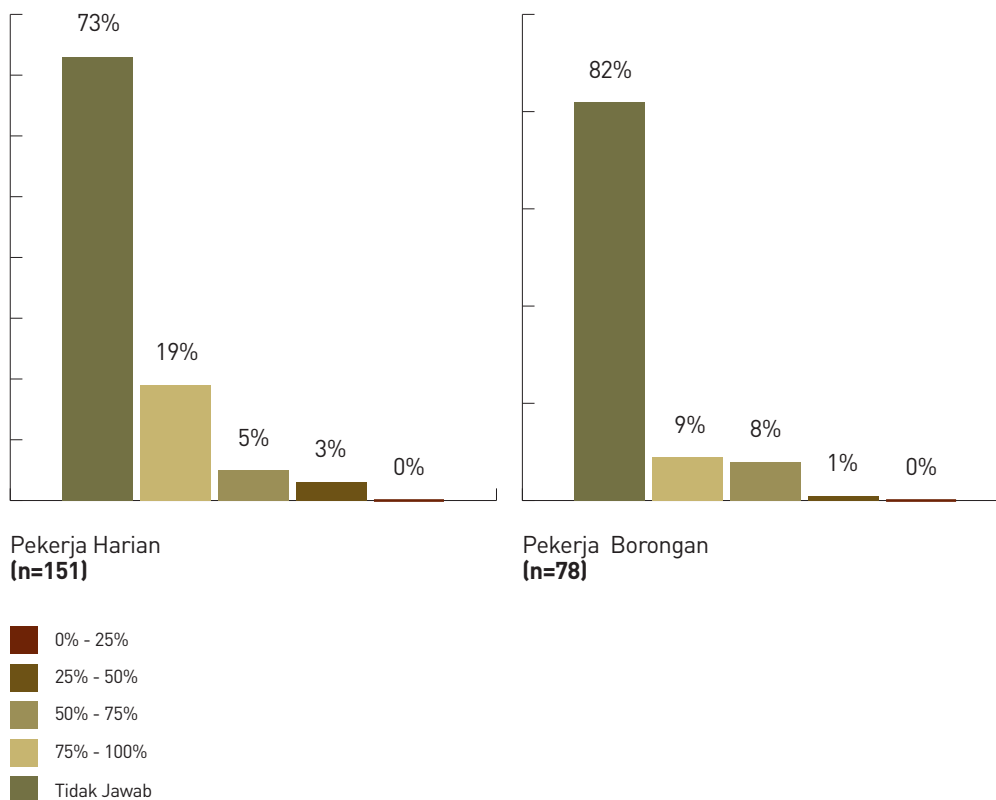
### Incidence level untuk masing-masing status pekerja

Base=658



Proporsi jumlah pekerja berdasarkan status dibandingkan dengan total jumlah pekerja





## A28

### Bagaimana seorang pekerja mengetahui status nya?

	Permanen	Kontrak	Outsourc	Magang / Latihan	Harian	Borongan
base	658	456	284	97	151	78
Pengusaha memberikan kepada setiap pekerja dokumen tertulis yang menjelaskan status pekerja mereka.	62%	59%	26%	35%	15%	10%
Pengusaha menunjukkan kepada setiap pekerja dokumen tertulis yang menjelaskan status pekerja mereka, tetapi pekerja tidak diberikan salinan dokumen tersebut.	25%	35%	19%	19%	28%	18%
Pengusaha menyampaikan secara lisan kepada setiap pekerja tentang status pekerja mereka.	11%	4%	10%	16%	40%	59%
Pengusaha tidak menginformasikan sama sekali kepada setiap pekerja tentang status pekerja mereka.	2%	1%	6%	5%	11%	9%
Tidak Tahu	0%	2%	39%	25%	7%	4%

## A29

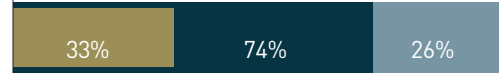
### Kondisi Pekerja Kontrak

(n=456)

Melakukan pekerjaan yang bersifat rutin atau tetap, bukan pekerjaan musiman atau pada saat-saat dimana terjadi lonjakan order atau keharusan mengejar target saja



Mengalami perpanjangan kontrak lebih dari 1 kali



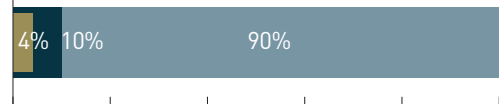
Mengalami pembaruan kontrak lebih dari 1 kali (dirumahkan dulu minimal 1 bulan, kemudian dipanggil kembali untuk bekerja dengan status yang sama, yaitu pekerja kontrak)



Dipekerjakan dalam jangka waktu lebih lama dari 3 tahun



Dipindah-pindahkan kerja pada perusahaan dengan nama yang berbeda-beda namun satu owner (pemilik)



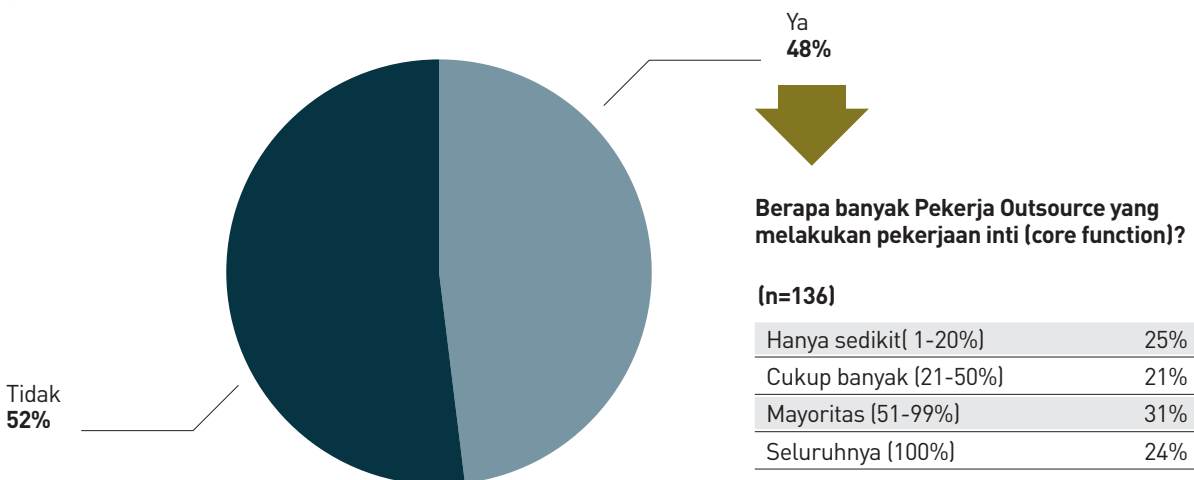
Kondisi tersebut TERJADI di perusahaan ini
  Kondisi tersebut TIDAK terjadi di perusahaan ini
  Mereka yang beranggapan bahwa hal tersebut merupakan pelanggaran

\* Ditanyakan kepada responden yang perusahaannya mempekerjakan pekerja kontrak

## A30

Apakah ada Pekerja Outsource yang dipekerjakan untuk melakukan jenis pekerjaan yang sesungguhnya merupakan jenis pekerjaan utama atau pekerjaan inti (core function) dari bisnis perusahaan ini ?

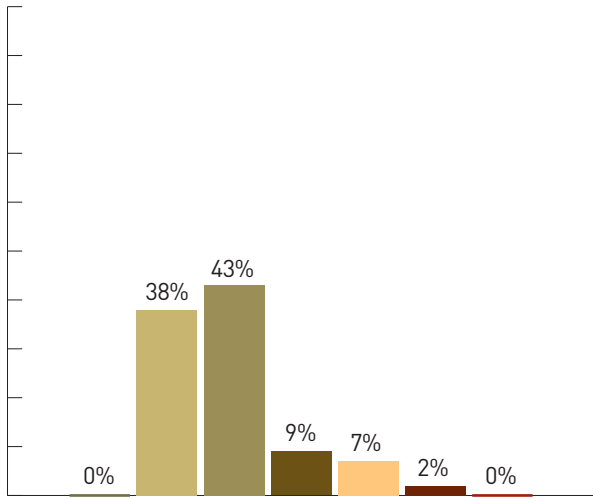
(n=284)



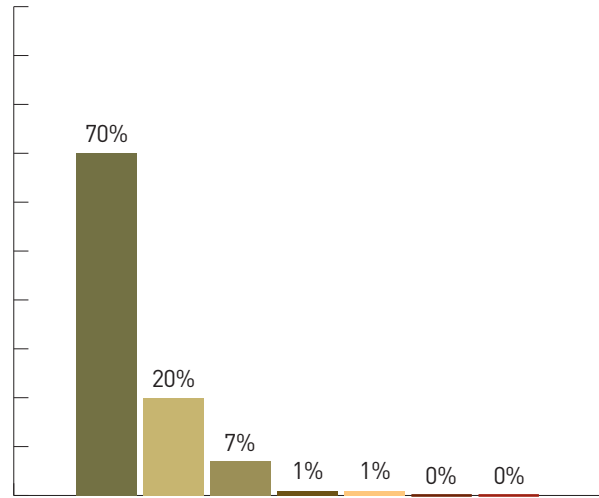
\* Ditanyakan kepada responden yang perusahaannya mempekerjakan pekerja outsource

Ada berapa orang anggota resmi SP/SB B/I/S dengan status: .....

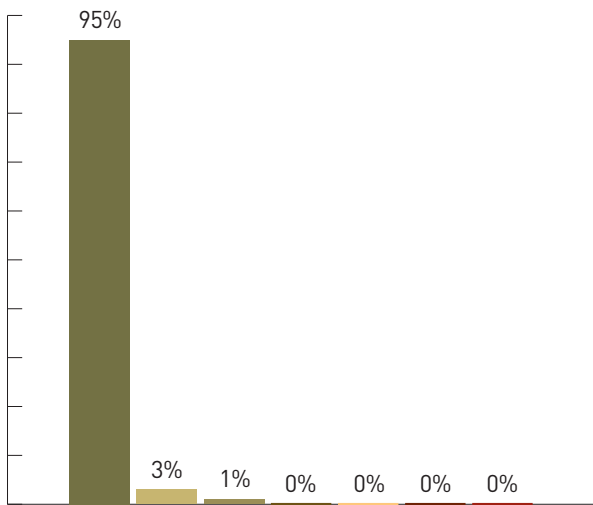
(n=658)



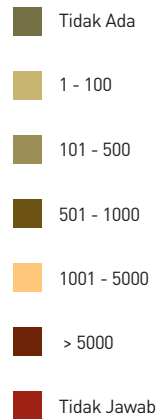
Pekerja Tetap



Pekerja Kontrak



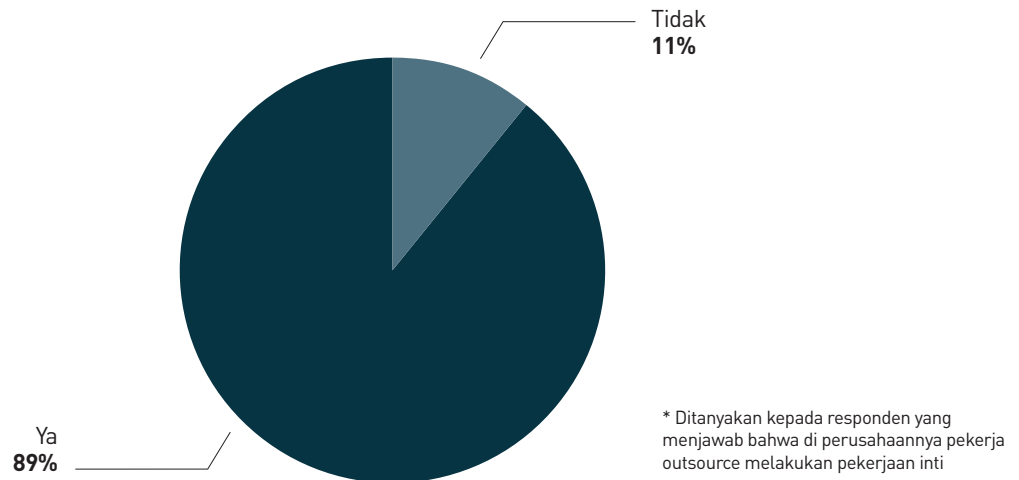
Lainnya



## A32

Menurut B/I/S, kondisi merupakan pelanggaran atau tidak?

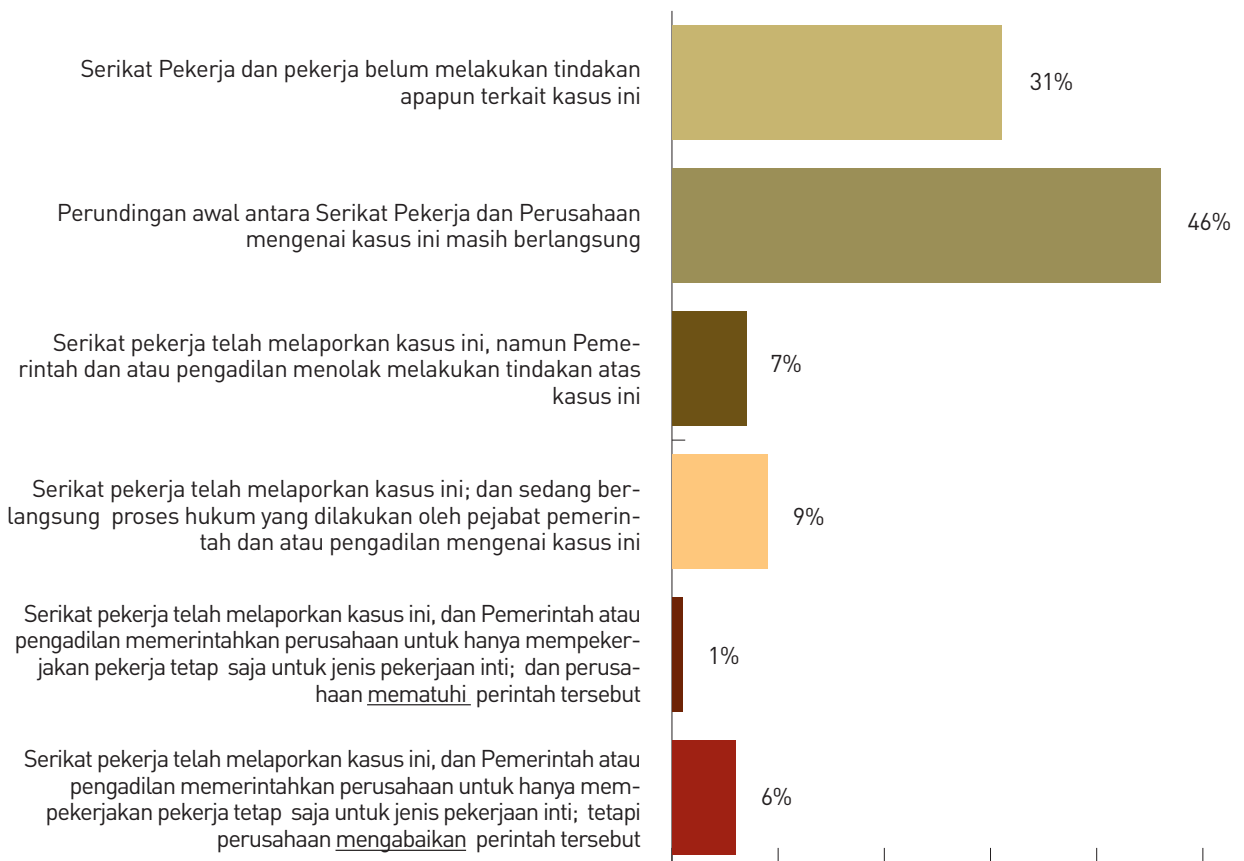
(n=136)



## A33

Manakah diantara pernyataan berikut yang paling tepat untuk menggambarkan situasi terkini terkait kasus Pekerja Outsource yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan utama/inti yang menjadi core bisnis dari perusahaan ini?

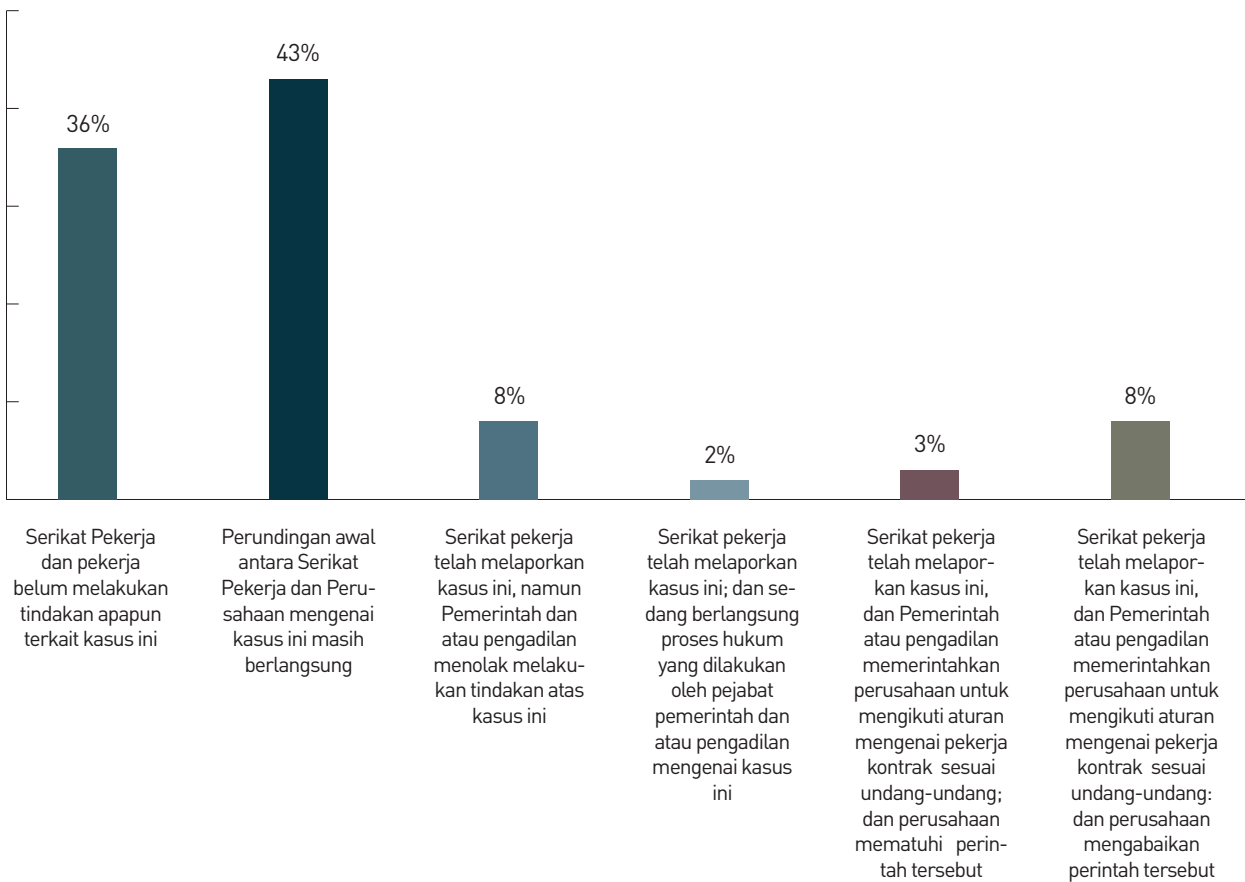
Base= mereka yang menjawab bahwa pekerja outsource yang melakukan pekerjaan inti merupakan pelanggaran (n=121)



Jika hal tersebut merupakan pelanggaran, manakah yang paling tepat menggambarkan kondisi terkini terkait kasus pekerja kontrak yang.....

Melakukan pekerjaan yang bersifat rutin atau tetap, bukan pekerjaan musiman atau pada saat-saat dimana terjadi lonjakan order atau keharusan mengejar target saja

(n=220)

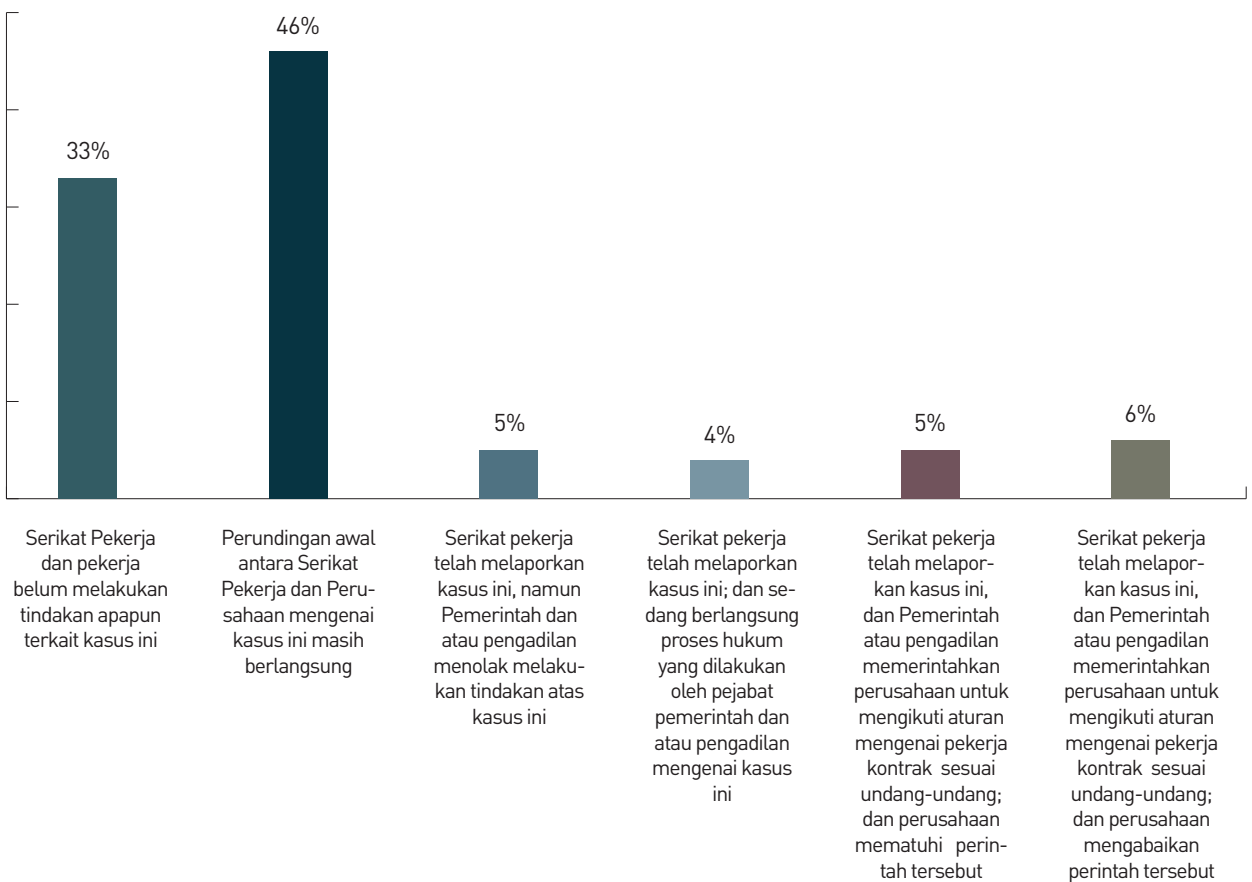


\* Ditanyakan kepada responden yang mengetahui bahwa hal ini adalah pelanggaran

Jika hal tersebut merupakan pelanggaran, manakah yang paling tepat menggambarkan kondisi terkini terkait kasus pekerja kontrak yang.....

Dipekerjakan dalam jangka waktu lebih lama dari 3 tahun

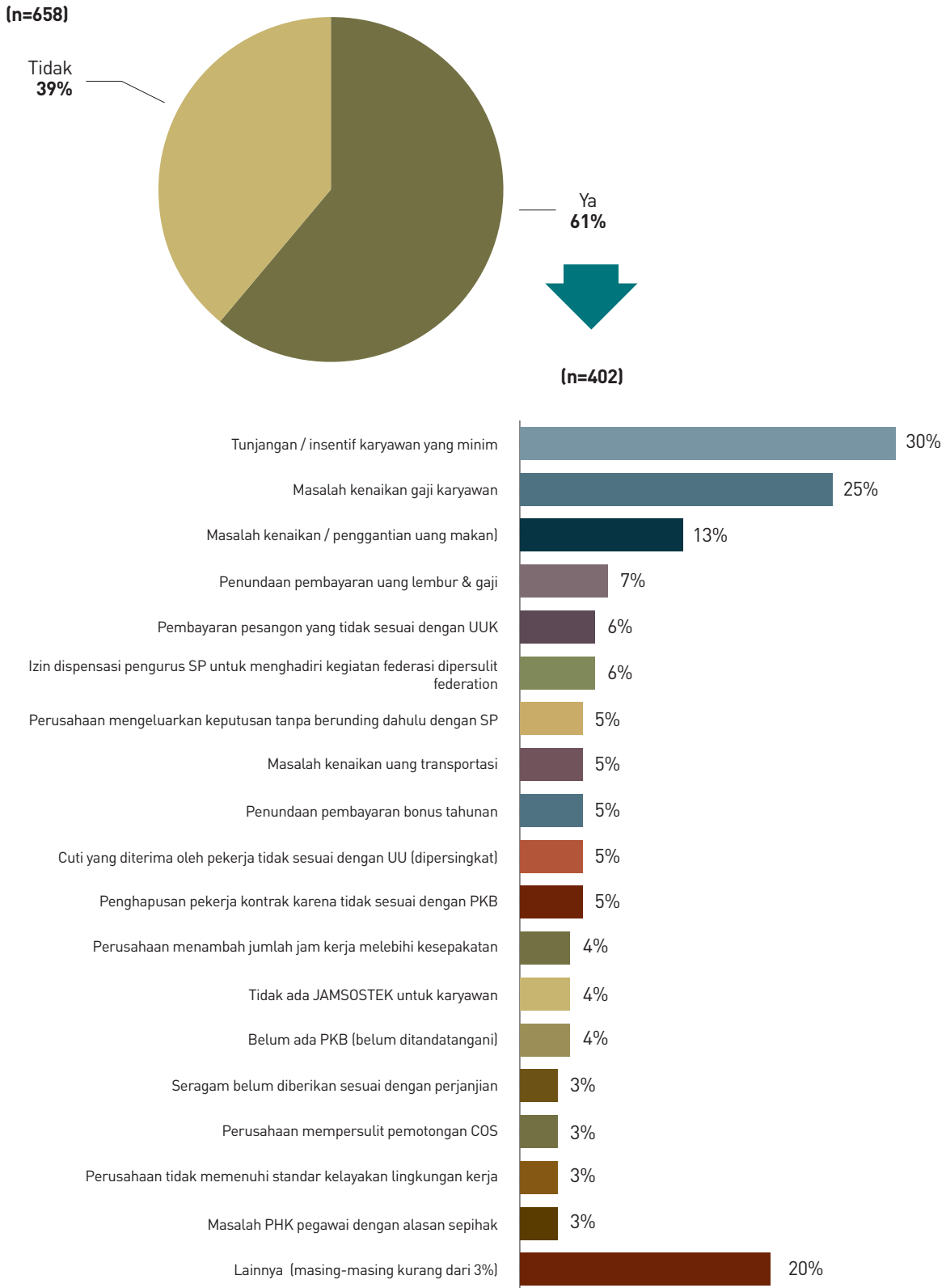
(n=112)



\* Asked to respondents who said that it is a violation to the law



Apakah ada keluhan yang diajukan SP / SB kepada perusahaan untuk mendapatkan penyelesaian dari perusahaan?



## A37

Dalam dua tahun terakhir, apakah ada pekerja di perusahaan ini yang ditangkap karena beberapa kondisi berikut?

(n=658)

Ya

Berapa banyak pekerja yang ditangkap?

Dikenai tuduhan sebagai melakukan 'tindakan tidak menyenangkan' atau 'menghasut para pekerja lain' - saat pekerja menuntut hak-hak mereka sesuai dengan undang-undang atau untuk melakukan kegiatan SP/SP lainnya yang sesuai dengan aturan undang-undang

2%



Dikenai tuduhan yang tidak benar; misalnya tuduhan pencurian, pengrusakan benda-benda, atau tuduhan-tuduhan lainnya yang dibesar-besarkan oleh perusahaan; yang jelas-jelas nampak sebagai suatu tindakan pembalasan atas tuntutan yang dilakukan pekerja atau SP/SB secara sah (berdasarkan undang-undang)

7%



Tuduhan-tuduhan lain sebagai upaya pembalasan atas tuntutan yang dilakukan pekerja atau SP/SB secara sah

1%



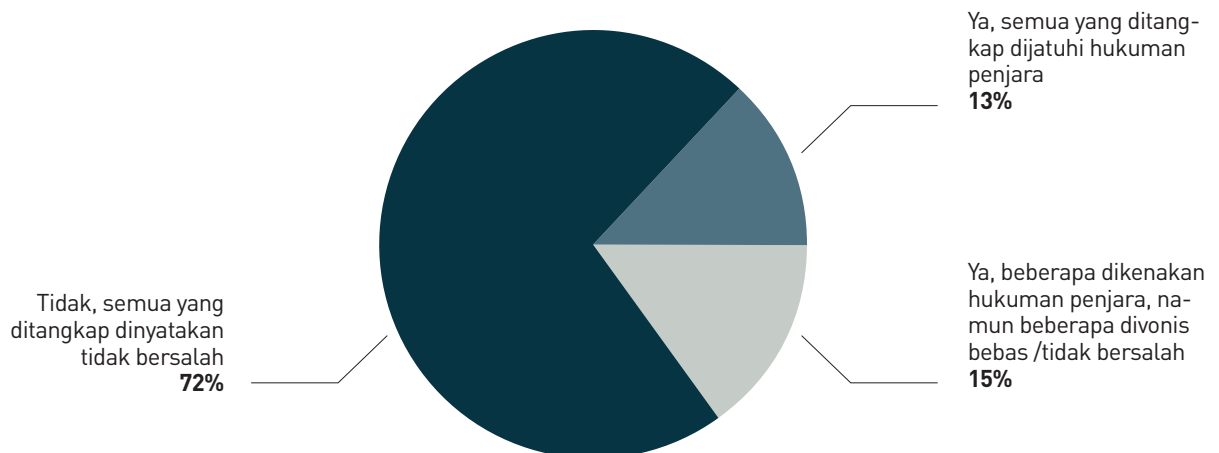
	1 - 5 pekerja	6-10 pekerja	>10 pekerja
Dikenai tuduhan sebagai melakukan 'tindakan tidak menyenangkan' atau 'menghasut para pekerja lain' - saat pekerja menuntut hak-hak mereka sesuai dengan undang-undang atau untuk melakukan kegiatan SP/SP lainnya yang sesuai dengan aturan undang-undang	100%	-	-
Dikenai tuduhan yang tidak benar; misalnya tuduhan pencurian, pengrusakan benda-benda, atau tuduhan-tuduhan lainnya yang dibesar-besarkan oleh perusahaan; yang jelas-jelas nampak sebagai suatu tindakan pembalasan atas tuntutan yang dilakukan pekerja atau SP/SB secara sah (berdasarkan undang-undang)	83%	13%	4%
Tuduhan-tuduhan lain sebagai upaya pembalasan atas tuntutan yang dilakukan pekerja atau SP/SB secara sah	75%	25%	-

## A38

Apakah pekerja yang ditangkap akhirnya mereka dijatuhi hukuman penjara?

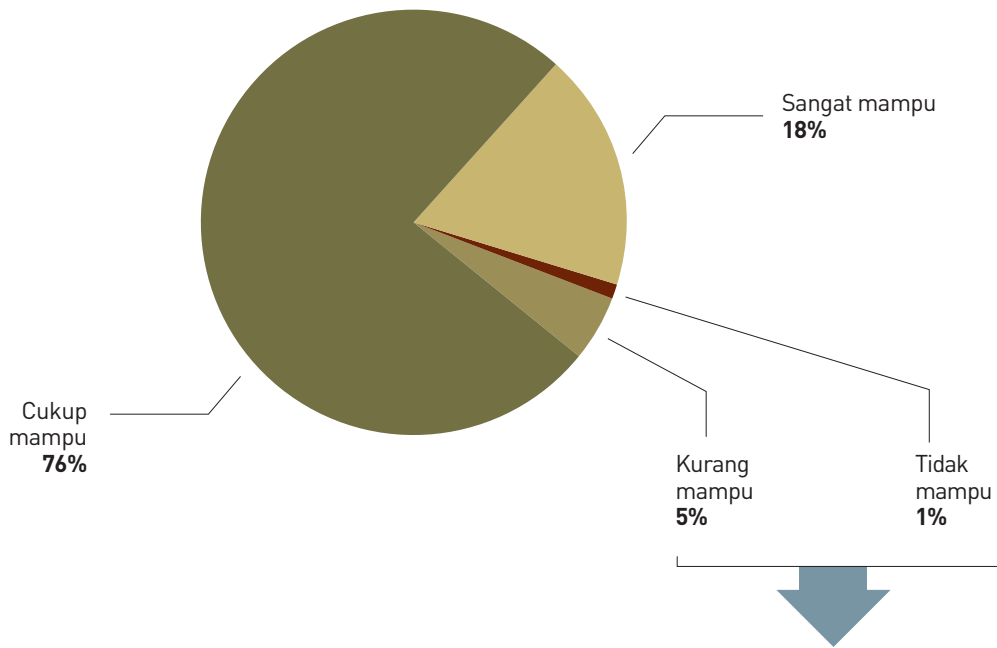
(n=61)

\* Ditanyakan kepada responden yang perusahaannya pernah melakukan penangkapan



Menurut pendapat B/I/S, seberapa mampu federasi SP anda dalam membantu SP tingkat PUK dalam menyelesaikan masalah atau kasus?

(n=658)

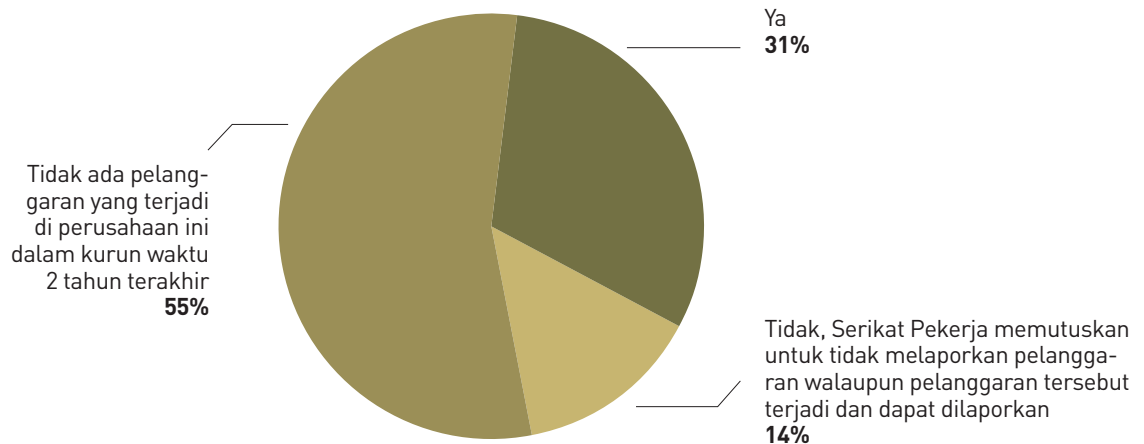


**Mengapa?**  
(n=32)

Kurang tanggap dalam menyelesaikan kasus yang ada	59%
Karena kebanyakan masalah yang sampai ke PHHI tidak bisa dimenangkan di pengadilan	16%
SDMnya kurang dididik untuk melakukan pekerjaan yang lebih tinggi tingkatnya	9%
Hasil dari suatu masalah, hasilnya selalu kurang memuaskan	9%
Karena tidak bisa mewakili dalam menetapkan kebijakan & UU tenaga kerja	6%

Dalam dua tahun terakhir ini, apakah ada pelanggaran yang dilaporkan oleh Serikat Pekerja kepada Dinas Ketenagakerjaan atau Polisi?

(n=658)



**Mengapa SP tidak melaporkan pelanggaran?**

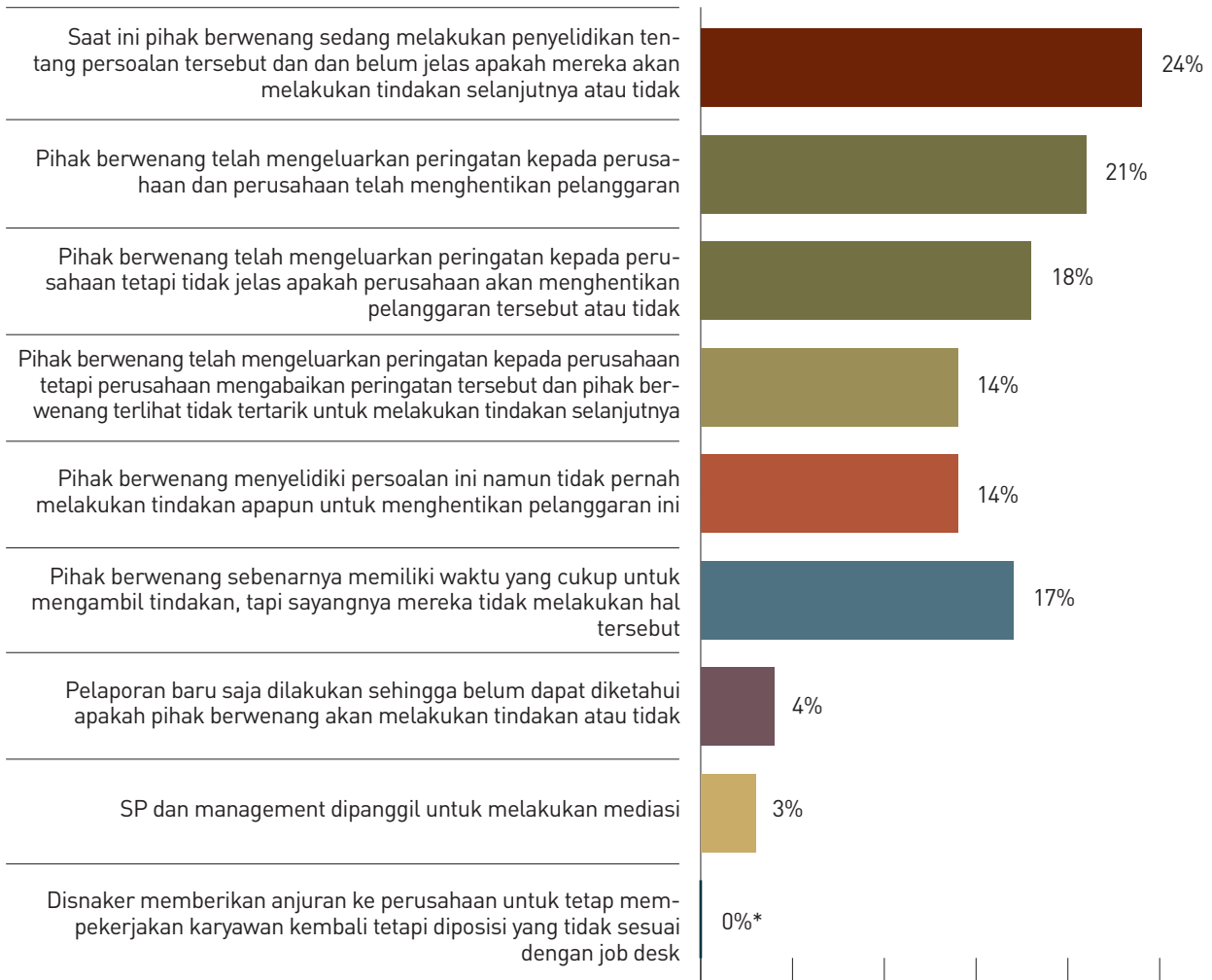
(n=91)

Karena anggota SP takut terhadap balasan yang akan dilakukan oleh perusahaan	13%
Karena anggota SP percaya bahwa pihak yang berwenang tidak akan melakukan apapun	25%
Karena pelanggaran yang terjadi tidak terlalu serius	27%
Untuk melaporkannya ke Disnaker, jaraknya terlalu jauh	1%
Untuk melaporkannya ke Disnaker, tidak ada biaya	3%
SP punya toleransi kepada perusahaan sehingga diselesaikan dengan musyawarah	43
Tidak Tahu	2%

Bagaimanakah respon dari Dinas Ketenagakerjaan / Polisi terhadap pelanggaran yang dilaporkan?

(n=202)

\*Ditanyakan kepada responden yang SP/Sbnya pernah melaporkan pelanggaran ke pihak berwenang

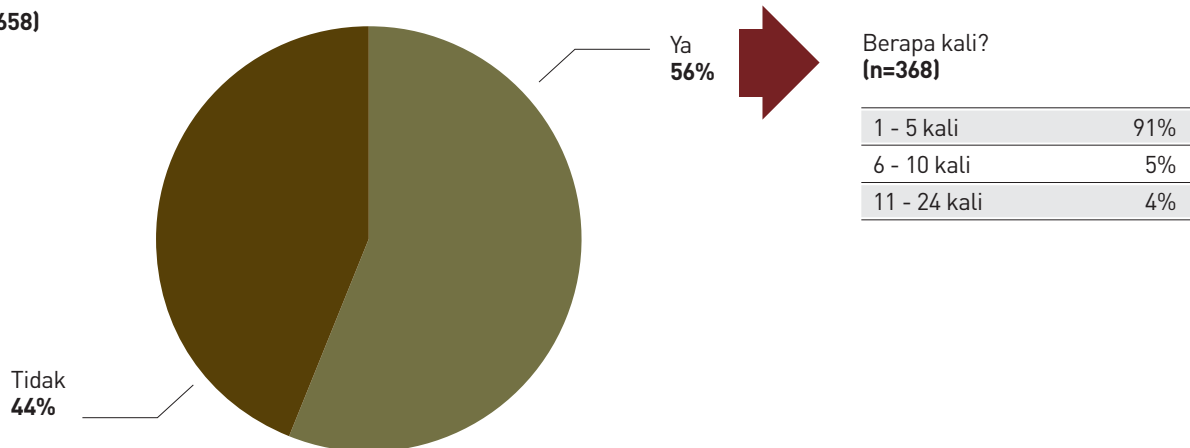


\*=actual figure is less than 0.5%

## A42

Selama jangka waktu dua tahun terakhir, apakah pernah ada pengawas ketenagakerjaan dari disnakertrans mengunjungi dan melakukan pengawasan di tempat kerja B/I/S?

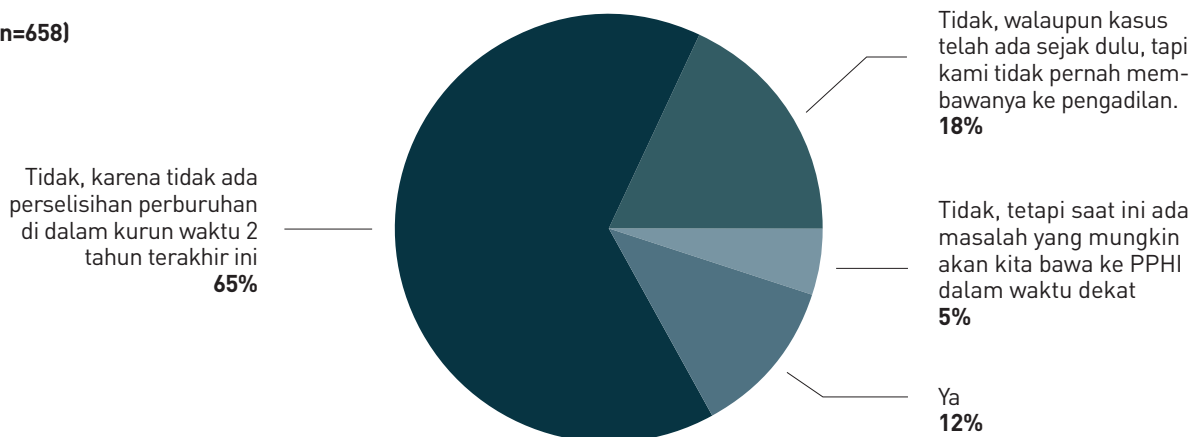
(n=658)



## A43

Apakah Serikat Pekerja pernah mengajukan kasus ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam 2 tahun terakhir?

(n=658)

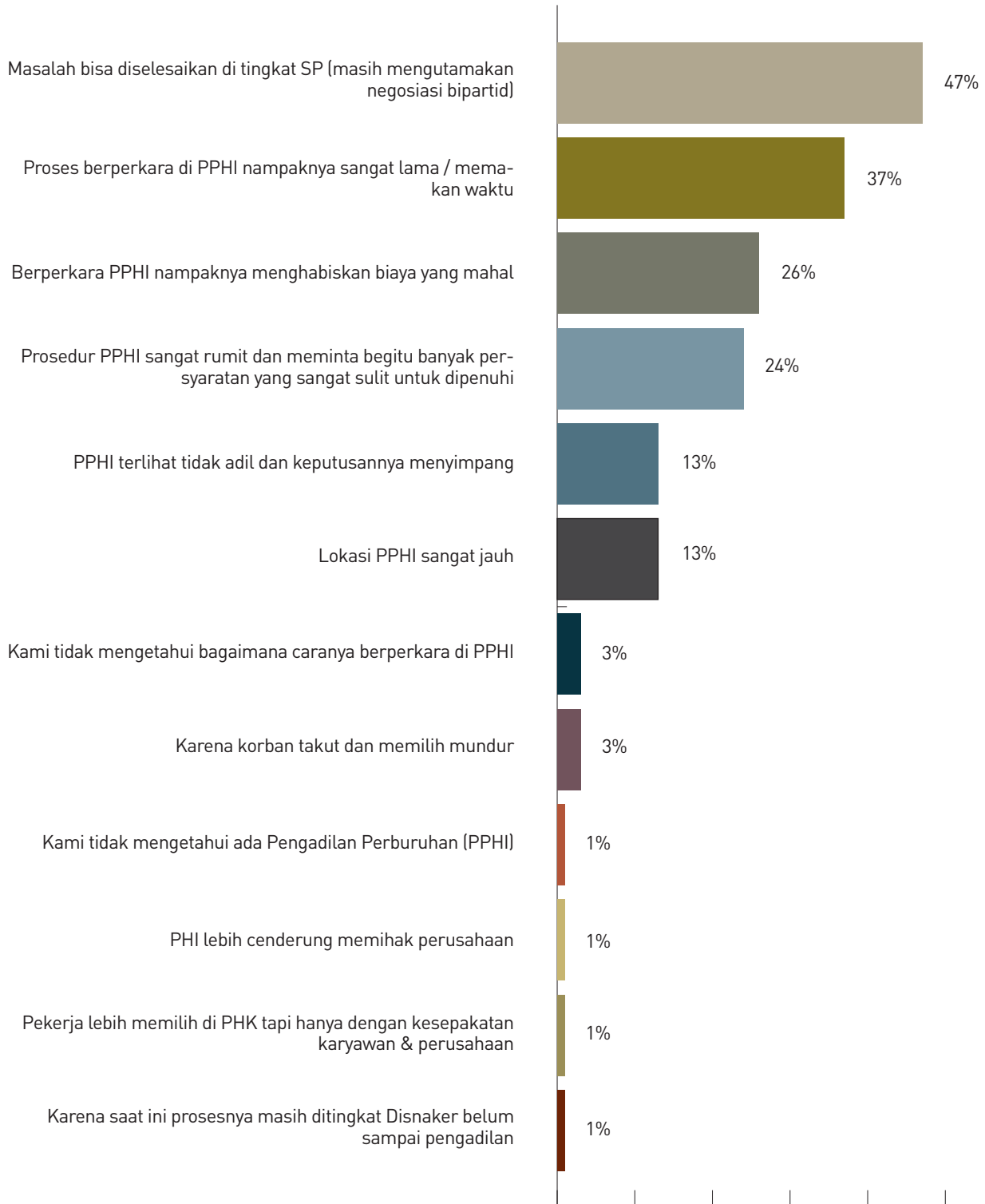


### Kasus mengenai apa? (n=110)

PHK karyawan secara sepihak (PHK)	24%
Kasus Upah Minimum	20%
Kasus pelanggaran Pekerja Kontrak	19%
Kasus mengenai Kebebasan Berserikat	15%
Kasus Upah yang tidak dibayarkan	12%
Kasus Diskriminasi pekerja	11%
Pemberian pesangon yang di PHK tidak sesuai dengan UU	6%
Kasus mengenai Pekerja Outsource	5%
Indisipliner	4%
Pensiun dini bagi pekerja yang belum mencapai masa pensiun	2%
Kasus kesejahteraan karyawan	2%
Kasus penipuan dan pencurian	2%
Mutasi karyawan	2%
Lainnya (masing-masing kurang dari 1 %)	14%

## Mengapa Serikat Pekerja tidak membawa kasus yang telah ada ke PPHI?

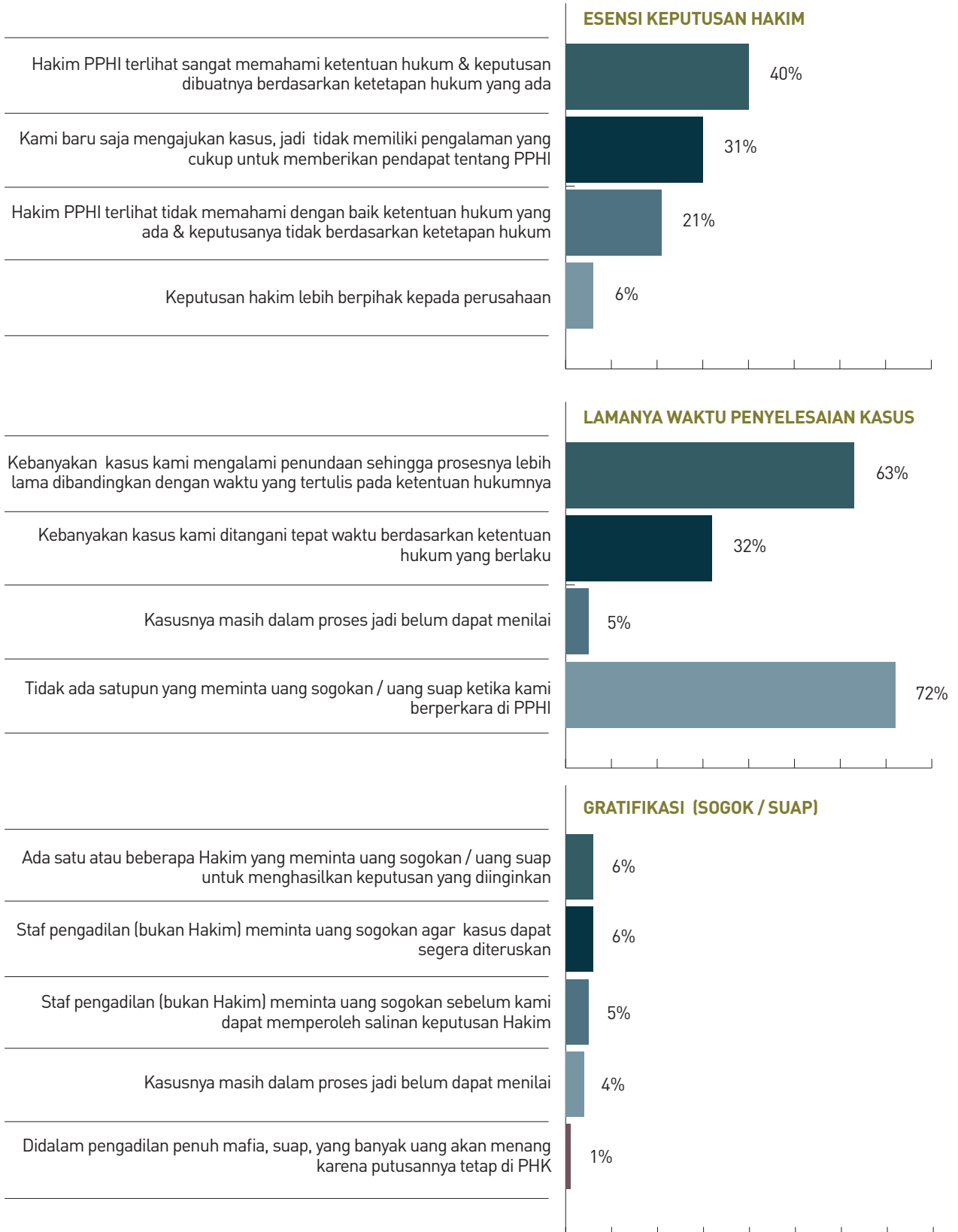
(n=119)



\* Ditanyakan kepada responden yang SP/Sb nya memiliki kasus , tapi tidak pernah membawanya ke PPHI

Pengalaman dan Pendapat mengenai PPHI

(n=78)

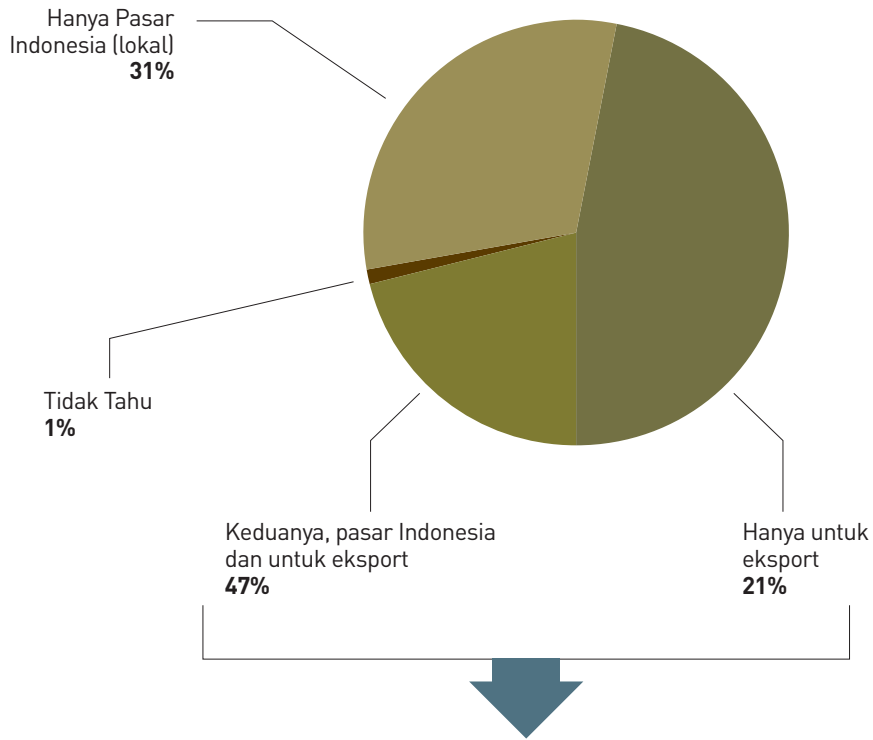




Apakah hasil produksi perusahaan ini diperuntukkan pasar Indonesia atau export?

Base=544\*

\* Ditanyakan kepada responden yang perusahaannya tidak bergerak di bidang jasa



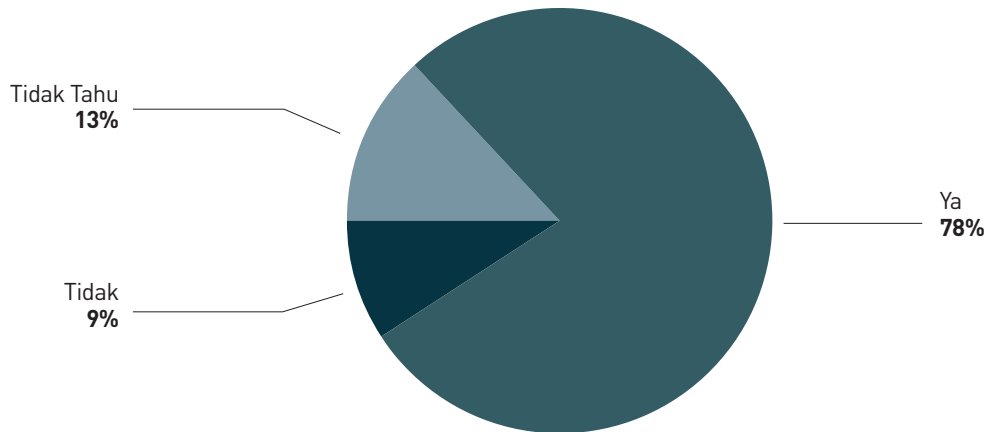
Ke negara mana?

		n=371	
Eropa	50%	Korea	6%
Amerika Serikat	46%	Asia	5%
Jepang	42%	Vietnam	5%
Singapura	15%	Hongkong	5%
Malaysia	13%	Taiwan	4%
Timur Tengah	12%	Brazil	3%
China	9%	Filipina	3%
Australia	9%	Arab Saudi	3%
Asia Tenggara	9%	Kanada	3%
Thailand	9%	Lainnya (masing-masing kurang dari 2%)	22%

## A47

Sepengetahuan B/I/S, apakah pihak pembeli dari luar negeri tersebut (satu atau beberapa) mensyaratkan kode etik (code of conduct) tertentu yang harus dipenuhi/dilakukan perusahaan ini, agar mereka bersedia membeli produk yang dihasilkan?

n=371

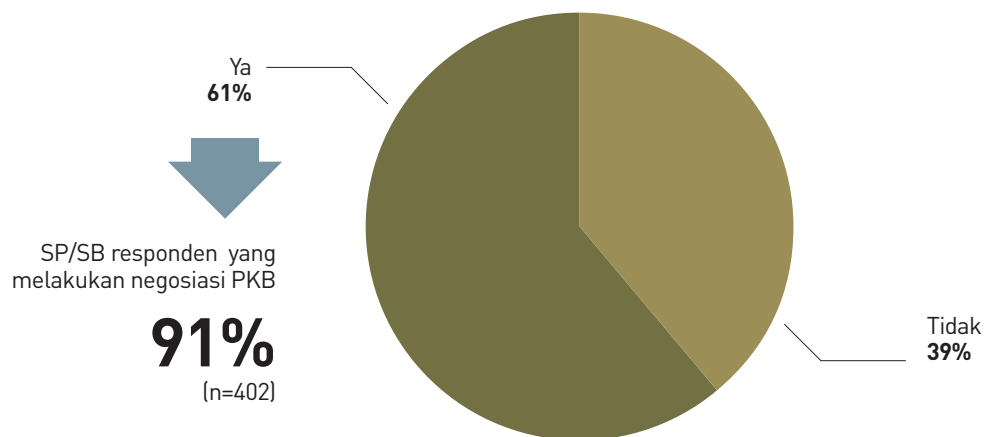


\* Ditanyakan kepada responden yang perusahaannya melakukan kegiatan ekspor

## A48

Apakah ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di tempat kerja B/I/S?

(n=658)







**American Center for International  
Labor Solidarity (Solidarity Center)**

Cik's Building, 2nd floor,  
Jl. Cikini Raya No. 84-86,  
Jakarta, 10330  
Phone: +62 021 3193 6635,  
Fax: +62 021 3192 6081  
[www.solidaritycenter.org](http://www.solidaritycenter.org)