LOKATARU

www.lokataru.com | www.lokataru.id

MENGHANCURKAN SOLIDARITAS

PRAKTEK PEMBERANGUSAN SERIKAT BURUH DI INDONESIA 2014-2019

SERIES PENELITIAN SHRINKING CIVIC SPACE

LOKATARU FOUNDATION

Tim Penulis
Anis Fahrotul Fuadah
Lovina Soenmi

Editor
Mirza Fahmi

Tata Letak
Yoyo Wardoyo

Penyusunan
September - Desember 2019

1. PENDAHULUAN

Banyak dari masyarakat dan pembuat kebijakan yang belum sadar akan pentingnya hak berserikat. Sebab itu, persoalan pemberangusan serikat dianggap tidak sepenting persoalan upah dan hak dasar buruh lainnya. Ditambah lagi, stigma negatif pelaku bisnis terhadap keberadaan serikat buruh[1] masih mendominasi pola pikir sehingga menghambat pertumbuhan hubungan yang saling menguntungkan antara pengusaha dan serikat buruh. Bagi buruh, serikat merupakan alat penting untuk memperjuangkan hak-hak dasar. Sebab pengusaha dan pembuat kebijakan dinilai tidak akan begitu saja memberikan hak-hak tersebut tanpa adanya tindakan dan desakan kolektif yang dilakukan oleh buruh melalui serikat buruh.

Dengan berserikat, buruh dapat bernegosiasi dengan pengusaha dan pembuat kebijakan dalam penyusunan setiap aturan terkait pekerja/buruh, sehingga aturan yang dibuat tidak merugikan buruh. Buruh kemudian juga dapat turut mengontrol implementasi aturan/kebijakan tersebut. Selain itu, kebebasan berserikat juga merupakan tolak ukur apakah sebuah negara masih dapat disebut demokratis dan pedoman bagi kita untuk menakar upaya-upaya pengkerdilan ruang kebebasan sipil.

Sejak reformasi, ada beberapa perbaikan menyangkut kebebasan sipil buruh, terutama perihal kebebasan untuk pembentukan serikat. Relaksasi undang-undang pembentukan serikat diberikan pada tahun 1998 ketika Presiden BJ Habibie meratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi melalui Keputusan Presiden (UU No. 83/1998). Dalam perkembangannya, reformasi diperluas dengan diberlakukannya paket tiga undang-undang ketenagakerjaan baru: UU Ketenagakerjaan No. 13/2003, UU Serikat Pekerja No. 21/2000, dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 / 2004.

Keseluruhan aturan hukum tersebut menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara di Asia Tenggara yang paling progresif dalam pemenuhan hak berserikat warga. Namun, pada saat yang sama, banyak aktivis buruh menilai undang-undang ini memiliki agenda tersembunyi, yakni untuk memoderasi gerakan serikat buruh itu sendiri.

Sebab alih-alih memperkuat serikat, undang-undang yang memudahkan pembentukan serikat justru berpotensi menghasilkan fragmentasi gerakan serikat buruh. Selain itu, beberapa ketentuan yang dimasukkan ke dalam undang-undang ketenagakerjaan telah memberikan legitimasi bagi kemunculan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel dan menyertakan beberapa pembatasan prosedural untuk kegiatan serikat, termasuk untuk mengatur aktivitas mogok kerja.

1 Untuk memudahkan penyajian, laporan penelitian ini akan menggunakan frase "serikat buruh" alih-alih "serikat pekerja".

Negara juga berulangkali melakukan represi yang lebih sistematis melalui produk hukum. Misalnya lewat beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2/2004 yang cenderung mengurangi kebutuhan akan perwakilan serikat pekerja. Selain itu, di bawah hukum ini, proses penyelesaian sengketa sepenuhnya tunduk pada prosedur pengadilan sipil.

Masalah paling kritis dalam undang-undang itu adalah ketentuan terkait perselisihan hak-hak buruh normatif. Sebelumnya, pelanggaran hak-hak buruh - disebut hak normatif - semata-mata merupakan domain pengawasan ketenagakerjaan. Saat ini, berdasarkan ketentuan UU PPHI, pelanggaran hak normatif menjadi masalah perselisihan sipil. Akibatnya, pekerja yang dilanggar hak normatifnya harus mengikuti semua tahapan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk mediasi wajib tripartit dan mekanisme arbitrase untuk bisa memperbaiki keluhan mereka.

Hal ini menjelaskan banyaknya serikat progresif yang menghadapi upaya moderasi lain, seperti misalnya pembentukan serikat tandingan yang "dikontrol" perusahaan untuk melemahkan serikat 'asli' yang lebih kuat, populer, dan independen. Contoh lain, operasi perusahaan dengan memicu konflik internal di dalam serikat, sebagian besar dengan "menyuap" beberapa pemimpin serikat dengan menjanjikan atau memberikan promosi atau hadiah lain.

Praktek Penjinakan Serikat dari Tahun ke Tahun

Pada Oktober 2015, 23 anggota serikat buruh ditangkap Polisi ketika tengah mengadakan rapat umum menentang Peraturan Pemerintah No.78/2015 tentang Remunerasi. Polisi menangkap satu siswa dan dua pengacara LBH Jakarta, Tigor Hutapea dan Obed. Mereka dikenakan pasal 216 dan 218 KUHP yang mengatur kejahatan ketidaktaatan terhadap perintah pihak berwenang. Meski pada 2017 mereka dinyatakan tidak bersalah dalam persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta, penangkapan terhadap 23 anggota serikat buruh di atas dapat dianggap sebagai salah satu serangan terbesar terhadap para aktivis buruh sejak periode reformasi.

Pada tahun 2017, LBH Jakarta, lembaga yang selama ini kerap mengadvokasi hak-hak buruh dan serikat buruh, membantu tiga kasus penuntutan terhadap anggota serikat lainnya. Kasus pertama adalah tuntutan terhadap pemimpin dan Sekretaris Jenderal SBTPI (Pergudangan dan Pelabuhan) terkait tuduhan pencemaran nama baik, pasal 310 ayat 1 dan 311 ayat 1 KUHP, usai keterlibatan mereka dalam negosiasi perselisihan anggota serikat dengan PT. Daya Mitra Serasi. Pada tahun yang sama, pemimpin dan sekretaris jenderal SP. Bank Danamon juga dipolisikan atas tuduhan pencemaran nama baik pasal 310, 311 KUHP dan pasal 27 ayat 3 UU ITE. Kasus ketiga adalah pelaporan pemimpin SP Lion Air dengan ketentuan pencemaran nama baik yang sama dalam KUHP.

Sementara itu di Papua, serikat yang kuat di PT. Freeport Indonesia dihancurkan dan dibajak oleh manajemen, setelah Sudiro - pemimpin PUK SPKEP SPSI - ditahan oleh tuduhan penipuan karena ia dan semua anggota komite menolak membayar kontribusi ke Kantor Cabang SPSI yang pada saat itu dikendalikan oleh manajemen yang dekat dengan perusahaan. Suap dan tuduhan korupsi seputar kasus ini dilaporkan oleh pengacara Sudiro kepada Komisi Anti-korupsi dan Komisi Yudisial. Sejak saat itu, konflik internal tetap berlangsung.

Jaminan hukum kebebasan berserikat di Indonesia

Kebebasan berserikat mengacu pada kelompok individu atau entitas yang secara kolektif bertindak, mengungkapkan, mempromosikan, mengejar, atau mempertahankan bidang kepentingan bersama. Kebebasan berserikat termasuk bergabung dan berpartisipasi, atau memilih untuk tidak berpartisipasi, dalam organisasi masyarakat sipil, klub, koperasi, LSM, asosiasi keagamaan, partai politik, serikat pekerja, yayasan atau asosiasi online. Hak untuk berserikat mencakup hak untuk mencari, menerima, dan menggunakan sumber daya manusia, materi dan keuangan, dan sumber-sumber domestik, asing, dan internasional.

Kebebasan berserikat merupakan bagian dari kebebasan sipil. Dalam tataran lebih luas, ruang lingkup kebebasan sipil melampaui organisasi masyarakat sipil maupun pembela hak asasi manusia. Penting untuk digaris bawahi bahwa setiap organ dalam masyarakat, seperti jurnalis, serikat pekerja, maupun insan pembela hak juga merupakan kelompok sasaran dari pembatasan dan serangan.

Berserikat merupakan hak asasi dan hak konstitusional setiap warga negara, dan negara berkewajiban melindungi hak tersebut. Kebebasan berserikat dilindungi oleh UUD 1945, UU tentang Hak Asasi Manusia, UU tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik yang telah diratifikasi melalui UU No. 12 Tahun 2005, Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang telah diratifikasi melalui UU No. 11 Tahun 2005, DUHAM, Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi yang telah diratifikasi dengan Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998, serta Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Berlakunya Dasar-Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama yang telah diratifikasi dengan UU No. 18 Tahun 1956.

> Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mendefinisikan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

International Labour Organization (ILO) dalam terbitannya mengenai kebebasan berserikat, mengatur banyak aspek mengenai kebebasan berserikat dan penjelasan lebih lanjut mengenai Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat. Selain hak untuk berserikat, terdapat berbagai hak yang melekat atau terkait dengan serikat pekerja/buruh, yaitu hak untuk hidup, hak terhadap keamanan dan integritas fisik, hak untuk bebas dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang, hak atas peradilan yang adil, hak untuk bergerak, hak untuk berpendapat dan berekspresi, perlindungan bangunan dan properti milik serikat pekerja/buruh, hak untuk berunding, dan hak untuk cuti menjalankan kegiatan serikat.

Penegasan hak-hak tersebut sangat penting, mengingat banyaknya pelanggaran terhadap kebebasan berserikat terhadap buruh. Tak hanya terkait hak untuk mendirikan dan menjalankan serikat, melainkan juga untuk kasus-kasus yang jelas merupakan serangan terhadap anggota serikat, seperti kekerasan, kriminalisasi, penangkapan dan penahanan sewenang-wenang, penggeledahan bangunan milik serikat dan rumah para anggotanya secara sewenang-wenang, larangan demonstrasi, larangan mogok, dan berbagai kasus lainnya.

Tindakan anti serikat berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000

Terdapat beberapa tindakan yang dapat dikategorikan sebagai tindakan anti serikat pekerja/serikat Buruh, sebagaimana diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

1. Menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh
2. Menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat buruh/ serikat pekerja
3. Menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh

Pola-pola tindakan tersebut di atas dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, hingga mendirikan yellow union (serikat tandingan).
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh

Pelanggaran atas ketentuan tersebut merupakan tindak kejahatan yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat (1) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penggalian data melalui dua cara:

1. Pemantauan laporan kasus maupun laporan penelitian terkait buruh, berita di media massa dan media sosial. Pemantauan dilakukan sejak 15 September hingga 6 Oktober 2019. Ini diperlukan untuk mendapatkan informasi awal dan memetakan kluster dan motif pemberangusan sehingga memudahkan pendalaman kasus dan temuan data.

2. Wawancara mendalam yang dilakukan pada 7 Oktober 2019 hingga 25 Oktober 2019 untuk memverifikasi dan memperdalam temuan yang dilakukan. Ada 27 informan yang dipilih berdasarkan teknik *snowball*, terdiri dari buruh yang tergabung dalam serikat buruh yang sudah atau sedang mengalami pemberangusan, Federasi Buruh/Pekerja, Konfederasi Buruh/Pekerja, Pendamping hukum yang banyak mendampingi buruh, dan lembaga penelitian/peneliti isu-isu buruh.

   Selain wawancara, pendalaman temuan juga dilakukan dengan *focus group discussion* (FGD) sebagai upaya triangulasi data sehingga diperoleh informasi yang valid.

Jumlah & Unsur Informan

No	Wilayah	Lembaga	Jumlah Informan
1.	Jakarta	Jaringan Komunikasi Serikat Pekerja Perbankan Indonesia, Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (Farkes-R), A liansi J urnalis Independen (AJI), F ederasi Buruh Transportasi P elabuhan Indonesia (Tanjung P riok), Federasi Buruh Lintas Pabrik (Kawasan Berikat Nusantara Cakung), KSBSI, A spek, Trade Union Rights Centre (Turc), O ISA (Oxfam i n Indonesia S taff A sociation), KASBI, Gabungan Serikat B uruh I ndonesia (GSBI), Serikat Pekerja Antara, Serikat Pekerja I-News,	14 Informan
2.	Tangerang-Banten	Serikat Buruh Karya Utama Ritel Pergudangan Pertokoan, Serikat Pekerja Panarub Industry (Adidas), Serikat Pekerja JWJ.	3 Informan
3.	Bekasi	Serikat Pekerja PT Sungintex Sion Indonesia	1 Informan
4.	Karawang	Serikat Pekerja PT Beesco Indonesia, KPBI	2 Informan

5.	Cileungsi (Bogor)	Serikat Pekerja PT Sunindo Adipersada	1 Informan
6.	Sukabumi	Serikat Pekerja PT L & B Indonesia	1 Informan
7.	Bandung	KSN DPW Jabar	1 Informan
8.	Riau	SBSI Pekanbaru, YLBHI Riau, Sarbumusi, SBSI Nikebau, dan SP DAP.	5 Informan
		TOTAL	**27 Informan**

Pemilihan wilayah penelitian didasarkan pada hasil temuan monitoring dan pra riset yang menunjukan bahwa wilayah-wilayah tersebut memiliki banyak kasus pemberangusan serikat. Selain itu, kami juga ingin mendapatkan gambaran kluster pekerja yang bervariasi untuk melihat pola khas pada setiap kluster: Pekerja kelas bawah (banyak terdapat pada industri manufaktur dan transportasi) di Jakarta, Banten (Tangerang), dan Jawa Barat (Bekasi, Karawang, Sukabumi, Bogor, dan Bandung). Kelas pekerja menengah direpresentasikan di Jakarta. Sedangkan untuk mendapatkan gambaran pekerja buruh perkebunan dan buruh harian lepas kami mengambil wilayah Jakarta (Tanjung Priok) dan Riau (Palawan, Kandis, Pekanbaru).

Tujuan dari penelitian ini adalah tersedianya data dan peta terkait kasus-kasus kebebasan berserikat berdasarkan kelas pekerja, pola yang terjadi, dan aktor pelaku pemberangusan, terutama dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2014-2019).

3. TEMUAN PENELITIAN

Kondisi Kebebasan Berserikat di Indonesia

Pengusaha punya berbagai cara untuk membatasi kebebasan berserikat atau bahkan melakukan pemberangusan serikat (*union busting*). Pemberangusan ada yang dilakukan secara tegas, misalnya melarang buruh untuk berserikat secara lisan atau tertulis, melakukan kampanye anti pembentukan serikat, dan melakukan intimidasi terhadap buruh. Namun ada juga pemberangusan yang tidak dilakukan secara terang-terangan, misalnya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, melakukan mutasi, hingga kriminalisasi terhadap buruh yang akan atau sedang berserikat.

Kriminalisasi cukup sering dilakukan pengusaha kepada pekerja/buruh yang akan atau sedang berserikat, terutama kepada para pimpinan serikat. Langkah tersebut dinilai cukup efektif dan efisien oleh perusahaan karena dengan mudah dapat menyingkirkan

anggota atau pimpinan serikat sekaligus merusak konsolidasi serikat. Kriminalisasi tidak jarang menimbulkan efek ketakutan kepada para anggota atau calon anggota serikat.

Pada 2016, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta) menemukan kasus buruh yang paling banyak diadukan adalah kasus pemberangusan serikat, yaitu sekitar 1409 pekerja/buruh mengadukan pemberangusan dengan cara pemutusan hubungan kerja (PHK). Kertas Posisi LBH Jakarta tentang Kebebasan Berserikat menunjukkan eskalasi pemberangusan serikat semakin naik. Modusnya pun kian beraneka ragam; mutasi, pemberian surat peringatan, skorsing, mengingkari keabsahan serikat, penolakan ajakan berunding, menghalangi pendirian serikat, hingga pemutusan hubungan kerja dan kriminalisasi. Celah peluang pemberangusan semakin meningkat dengan keberadaan pasal karet pencemaran nama baik Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik. Tidak hanya itu, belakangan pengusaha juga melakukan gugatan perdata untuk menekan serikat pekerja/buruh.

Menurut Serikat Pekerja Nasional, secara umum *union busting* memiliki dua bentuk dasar, yaitu (1) perusahaan atau pengusaha berupaya mencegah pekerjanya untuk membangun dan bergabung dengan serikat. Tindakan ini dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat secara bebas melakukan eksploitasi tanpa adanya kontrol dari serikat buruh, (2) perusahaan atau pengusaha berupaya untuk melemahkan kekuatan serikat buruh yang ada dengan intimidasi dan sanksi bagi pengurus dan anggota dan tindakan diskriminatif lain yang tujuannya untuk melemahkan kekuatan serikat.

Riset Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) mengemukakan pola-pola union busting sebagai berikut: ada keterlibatan negara, menghalangi buruh untuk bergabung dalam serikat, intimidasi, mutasi pengurus dan anggota serikat, surat peringatan, skorsing, pemutusan hubungan kerja, pembentukan serikat tandingan/serikat boneka, pembentukan pengurus tandingan dalam serikat yang sama, penolakan ketika diajak berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tidak mengakui adanya PKB, penyusunan peraturan perusahaan secara sepihak, tidak memberikan pekerjaan, pengurangan hak/kesempatan, promosingkir, yaitu pengusaha memberikan kesempatan promosi kepada pengurus serikat buruh sebagai iming-iming (umumnya pengurus yang mendapat promosi mendadak dengan fasilitas yang menggiurkan merasa tidak enak hati mendapatkan promosi dari pengusaha sehingga akhirnya daya juangnya menjadi menurun). Selain ada kriminalisasi dan adu domba, doktrin anti serikat dipelajari juga oleh pengusaha, antara lain dengan menyewa preman untuk meneror, pengurus serikat yang diikutkan dalam pelatihan khusus untuk diberikan doktrin khusus, lempar tanggung jawab antara Menteri Tenaga Kerja dan Menteri BUMN hingga perubahan status dari buruh tetap menjadi buruh kontrak/outsourcing.

Bagi serikat buruh PT PLN (Persero), *union busting* bukan istilah baru. Adapun bentuk-bentuk pemberangusan serikat pekerja yang pernah mereka alami yaitu: pembentukan serikat pekerja tandingan dalam perusahaan yang didukung penuh oleh pihak manajemen. Serikat tandingan cenderung membela kepentingan manajemen perusahaan, melakukan *strikebreaker* atau menyediakan pekerja sementara saat serikat pekerja melakukan mogok dalam upaya penuntutan hak-hak mereka.

Ancaman PHK menanti pengurus serikat pekerja dengan alasan yang tidak masuk akal, memberi pekerjaan yang berlebihan kepada para pengurus serikat sehingga pengurus serikat tidak memiliki waktu melakukan kerja-kerja serikat, melakukan upaya kekerasan, adu domba sesama pekerja ataupun upaya kekerasan yang dilakukan dengan membayar jawara, preman, dan lainnya, memberikan promosi jabatan kepada pengurus serikat potensial baik dalam bentuk sekolah keluar negeri atau promosi jabatan pindah ke tempat kerja lain dengan upah yang jauh lebih baik, serta melakukan intervensi pada masalah internal serikat pekerja.

Divisi Serikat Pekerja Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia mencatat sejumlah pola bagaimana perusahaan mematahkan perjuangan buruh media melalui serikat pekerja, mulai dari menghalang-halangi pekerja untuk bergabung di dalam serikat melalui penyebaran propaganda bahwa serikat pekerja tukang menuntut, membuat hubungan kerja tidak harmonis, dan lain sebagainya. Perusahaan kerap mengintimidasi apabila pegawai bergabung dalam serikat, mereka diancam tidak mendapatkan kenaikan gaji, tidak mendapatkan bonus, tunjangan, tidak naik pangkat, diputus kontrak kerjanya, dan sebagainya.

Bahkan ada perusahaan yang menggunakan aparat kepolisian untuk menakut-nakuti pekerjanya di bagian *security* tidak bergabung menjadi anggota serikat. Perusahaan juga memutasi pengurus atau anggota serikat. Kasus ini dilakukan ketika serikat memperjuangkan hak-hak buruh dengan tujuan untuk melemahkan serikat juga untuk menghancurkan mental buruh yang jauh dari keluarga, memutus hubungan kerja (yang sering menjadi korban adalah berstatus karyawan kontrak), pembentukan serikat boneka, menolak diajak berunding PKB dengan alasan mau mengecek dulu apakah anggota serikat sudah memenuhi syarat 50%+1 dari total buruh, kadang malah tidak mau berunding karena di dalam perusahaan sudah terdapat dua serikat, membuat peraturan perusahaan sepihak (serikat buruh tidak diakui keberadaannya, bahkan manajemen membuat pernyataan palsu kepada Dinas atau Kementerian Tenaga Kerja bahwa di perusahaannya tidak terdapat serikat buruh.

Koalisi Buruh Sawit mencatat, setidaknya ada lebih dari 10 kasus pemberangusan serikat dilakukan oleh perusahaan pada tahun 2018 saja. Perkara terbaru adalah pemecatan yang dilakukan sebuah perusahaan sawit di Sumatera Selatan kepada anggota GSBI (Gabungan

Buruh Serikat Indonesia), karena dianggap turut memprovokasi dengan mengirimkan surat kepada Presiden pada November lalu. Lemahnya pengawasan dan penindakan hukum juga dapat dilihat dari kasus yang dialami oleh buruh-buruh perkebunan kelapa sawit di perkebunan Rajawali Corpora, Kotabaru, Kalimantan Selatan. Ratusan buruh sawit dari Federasi Serikat Pekerja BUN Sawit Rajawali menggelar aksi demonstrasi menuntut upah mereka yang belum dibayar oleh perusahaan, dan pembayaran atas penunggakan biaya BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Setelahnya, ada kesepakatan antara perusahaan dan serikat, namun perusahaan tidak memenuhi kesepakatan, dan tidak ada tindakan yang tegas dari pemerintah. Adapun pola pemberangusan serikat buruh yang sering terjadi di perkebunan sawit seperti kriminalisasi terhadap pengurus serikat buruh, PHK, mutasi, intimidasi anggota keluarga serikat buruh, serta intervensi ke dalam urusan internal serikat buruh.

Berdasarkan temuan diatas, diperoleh informasi bahwa pemberangusan paling banyak terjadi di buruh level bawah (sektor manufaktur, garmen, transportasi, ritel, makanan, keramik, perkebunan, pulp & paper) dan buruh level menengah (bidan, perawat, perbankan, farmasi, jurnalis) dengan sebaran wilayah paling banyak di daerah Jakarta, Tangerang, Bekasi, serta Jawa Barat. Menurut Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Nasional (KSN), dan Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), wilayah dengan rekor pemberangusan terburuk adalah Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Bekasi, Karawang, Gresik, Majalengka, Bandung, Sumedang, Jakarta Utara, Riau dan Muara Enim.

Selain itu, diperoleh pula informasi bahwa penyebab pelemahan/pemberangusan serikat karena kontrak yang tidak diperpanjang sehingga banyak buruh yang tidak bekerja dan dengan sendirinya serikat buruh akan lumpuh. Penyebab lain, buruh (biasanya pimpinan serikat) dimutasikan ke tempat lain, sehingga serikatnya akan lumpuh. Mengenai pelaku, mayoritas adalah pengusaha melalui kebijakan yang tidak memperpanjang kontrak atau memutasi buruh. Aktor lainnya adalah negara melalui regulasi yang tidak pro buruh.

Meskipun secara hukum perlindungan terhadap kebebasan pekerja/buruh untuk berserikat sudah cukup kuat, namun dalam prakteknya, posisi buruh masih terancam apabila hendak mendirikan dan melakukan aktivitas berserikat. Oleh karena itu, selain perusahaan yang kian fanatik dalam sikap anti-serikatnya, struktur hukum atau aparatur penegak hukum kerap dianggap menjadi sumber masalah dari maraknya ancaman tersebut.

Penjinakan Serikat dalam Pantauan Media

Penelitian ini menghimpun kasus-kasus yang terindikasi sebagai pemberangusan serikat dari pemberitaan yang ada di media massa dan media sosial dalam kurun waktu 2014-2019.

Rekap Jumlah Kasus Berdasarkan Tindakan

No	Tindakan	Jumlah Kasus
1.	Mutasi	11
2.	Surat peringatan	1
3.	Skorsing	1
4.	Mengingkari keabsahan serikat	
5.	Menolak ajakan berunding PKB	3
6.	Menghalangi pendirian serikat	
7.	PHK	27
8.	Kriminalisasi	4
9.	Pencemaran nama baik	2
10.	Dilaporkan pasal-pasal dalam UU ITE	1
11.	Gugatan perdata	
12.	Intimidasi	5
13.	Membentuk serikat tandingan/boneka	
14.	Membentuk pengurus tandingan dalam serikat yang sama	
15.	Tidak mengakui adanya PKB	5
16.	Membuat peraturan perusahaan secara sepihak	2
17.	Tidak memberikan pekerjaan	
18.	Mengurangi hak/kesempatan	6
19.	Promosingkir (memberikan p romosi d engan tujuan menyingkirkan anggota kritis)	
20.	Adu domba	
21.	Doktrin anti serikat	
22.	Menyewa preman untuk meneror	
23.	Promosingkir (memberikan p romosi d engan tujuan menyingkirkan anggota kritis)	
	Jumlah	**63**

Rekap Jumlah Kasus Berdasarkan Kota

No	Tindakan	Jumlah Kasus
1.	Kalimantan Timur	1
2.	Jakarta	13
3.	Lampung	4
4.	Tangerang	
5.	Cirebon	4
6.	Cikarang	2
7.	Bondowoso	3
8.	Papua	1
9.	Palembang	2
10.	Bekasi	2
11.	Medan	2
12.	Manado	1
13.	Makassar	1
14.	Gresik	1
15.	Karawang	1
16.	Surabaya	2
17.	Kalimantan tengah	1
18.	Pasuruan	1
19.	Riau	1
20.	Karawang	1
21.	Beberap titik	1
22.	Jabar	1
23.	Jatim	1
24.	Jateng	1
	Jumlah	**50**

Jumlah Kasus Berdasarkan Tahun

No	Tahun	Jumlah Kasus
1.	2012-kebawah	2
2.	2014	2
3.	2015	1
4.	2016	3
5.	2017	14
6.	2018	12
7.	2019	8
Jumlah		**42**

Data-data tersebut menunjukan pola tindakan pemberangusan serikat semakin beragam, trennya semakin meningkat tiap tahunnya, dan terjadi merata hampir di semua daerah di Indonesia. Meskipun data ini terbilang sangat sedikit dibandingkan dengan laporan-laporan kasus dan penelitian yang dilakukan oleh beberapa lembaga yang berkecimpung dalam isu buruh selama beberapa tahun ke belakang, temuan pemberitaan ini kebanyakan berasal dari situs-situs serikat buruh dan media lokal. Ini menunjukan bahwa serikat juga melakukan upaya advokasi menggunakan media online agar masyarakat bisa mengakses dan mengetahui informasi-informasi terkait buruh, terutama soal pemberangusan serikat.

Pola-pola Penjinakan Serikat Buruh

Berdasarkan temuan kami, pola-pola pelanggaran hak berserikat dalam kurun waktu 5 tahun kebelakang semakin bervariasi. Meskipun pola-pola lama masih menjadi "favorit" dalam upaya pemberangusan. Dalih efisiensi, fleksibilitas, dan dorongan pihak luar juga masih menjadi alasan yang meloloskan upaya pemberangusan ini dari penindakan hukum yang berarti.

Kasus-kasus yang dipantau dan didalami dalam penelitian ini semuanya memiliki lebih dari satu pola. Satu kasus biasanya paling sedikit diikuti dua pola lain. Ketika pola yang dilakukan adalah penghalang-halangan pembentukan serikat, maka biasanya hal ini diikuti juga oleh intimidasi atau kekerasan setelahnya.

1. Menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja

1.1. Kongkalikong Pengusaha dan Disnaker

Sadar bahwa tidak mungkin melakukan pelarangan pembentukan serikat buruh di perusahaan, pengusaha melakukan berbagai upaya untuk mencegah tumbuhnya serikat pekerja yang kritis terhadap kebijakan perusahaan. Salah satu tindakan tersebut diantaranya dengan menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja. Hal ini juga diwujudkan dengan mempersulit pendirian serikat pekerja di lingkungan perusahaan dan mengontrol secara penuh serikat pekerja yang didirikan oleh pihak pengusaha sendiri. Aktor lain juga terdeteksi dalam upaya ini, seperti dinas tenaga kerja yang mempersulit pengeluaran SK pendirian dengan alasan kelengkapan administrasi hingga alasan harmonisasi (sudah ada serikat bentukan perusahaan sehingga jika ada serikat baru dikhawatirkan terjadi bentrokan antar serikat).

Menurut cerita yang kami dapatkan dari FBLP, mereka sering mendapatkan aduan dari buruh yang akan berserikat perihal dinas tenaga kerja setempat tidak kunjung mengeluarkan SK pendirian serikat. Hal yang sama juga beberapa kali terjadi di Riau, bahkan ketika syarat administratif terpenuhi, bukan berarti mereka dengan mulus bisa mendirikan serikat. Biasanya, perusahaan sudah "mengendus" terlebih dulu upaya pembentukan serikat tersebut, sehingga perusahaan terlebih dahulu akan melakukan "negosiasi" dan "tekanan" pada dinas tenaga kerja setempat untuk tidak meloloskan pendirian serikat tersebut. Kongkalikong yang sangat jelas antara perusahaan dengan Disnaker adalah pada kasus PT.Pepstar, dimana perusahaan melakukan intervensi pada Disnaker ketika tahap verifikasi serikat.

Pada tahun 2016, Pekerja PT Pepstar yang berlokasi di Sumedang, Jawa Barat mencoba membuat Serikat dengan mendaftarkan beberapa nama ke Disnaker. Ketika masih dalam tahap verifikasi Disnaker, semua nama pengurus yang sudah didaftarkan satu per satu didatangi perusahaan dan dikeluarkan dari perusahaan. Pada saat nomor pencatatan akan dikeluarkan, orang-orang yang didaftarkan sudah tidak ada (di PHK) dan serikat tidak bisa terbentuk.

1.2. Pengingkaran Legalitas serikat pekerja
PT.Sungintex Indonesia, Bekasi.

Pada bulan Maret hingga April 2017, pengurus bergantian datang ke manajemen untuk pemberitahuan sudah ada serikat baru bernama GSBI. Yang terjadi, setiap kali ada pengurus datang ke manajemen, sorenya langsung di PHK. Begitu terus ***kejadian hingga 7x*** *ada 11 orang pengurus yang di PHK. PHK terjadi secara bertahap kepada pengurus pada hari yang sama ketika mereka datang menyodorkan surat pembentukan serikat GSBI kepada manajemen.*

1.3. Sistem rekrutmen pekerja sebagai anggota serikat pekerja otomatis atau pelarangan berserikat menjadi salah satu syarat seleksi.

Beberapa perusahaan menerapkan sistem yang mengharuskan pekerja untuk bergabung dalam satu serikat tertentu yang dikontrol perusahaan. Kebijakan ini seringkali tidak dapat ditolak karena buruh harus menyetujuinya dalam paket perjanjian kerja antara buruh dan perusahaan.

Akhir tahun 2018 terjadi mogok kerja besar-besaran di PT Sunindo Adipersada (perusahaan pembuatan boneka) karena upah sudah 2 bulan tidak dibayarkan. Sebelum-sebelumnya upah dicicil 2x pembayaran, padahal dalam perjanjian awal, upah dibayar per bulan.

Ketika mogok tersebut, serikat GSBI PT Sunindo mendeklarasikan pendiriannya. Seminggu setelah mogok kerja, sebanyak 314 buruh yang melakukan mogok di PHK sepihak dan beberapa orang yang "berperan" penting di perusahaan, dipanggil satu per satu untuk ditanyakan kesediaannya masuk kembali ke perusahaan dengan catatan keluar dari serikat. Yuda salah satunya karena ia bekerja mengerjakan sampel (pekerjaan inti dari perusahaan boneka). Hanya dia yang mengerti pembuatan sampel untuk cetak boneka dan dijual ke buyer. Dia bersedia namun tetap membangun gerakan serikat di dalam perusahaan secara diam-diam.

Januari 2019 SK pencatatan serikat GSBI di PT Sunindo keluar dari Disnaker. Mereka bertemu dengan manajemen perusahaan dan memberitahukan hal tersebut. Yuda kembali di PHK dan dikatakan kalau masih mau bekerja di perusahaan tersebut harus masukkan pendaftaran baru lagi.

September 2019 Yuda melamar lagi di PT Sunindo (setelah membangun serikat dari luar).

Ketika mendaftar, ia kembali ditanyakan masih gabung di serikat atau tidak. Dia bilang tidak padahal sebenarnya masih (ia masuk lagi ke perusahaan untuk membangun serikat dari dalam perusahaan secara diam-diam). Namun perusahaan juga minta surat/bukti yang menyatakan dia sudah tidak bergabung lagi di serikat. Ia memberikan surat pengunduran dirinya dari serikat kepada perusahaan. Tapi perusahaan tetap minta surat yang berisi jawaban dari DPP GSBI apakah benar Yuda sudah dikeluarkan atau tidak. Perusahaan sempat somasi Disnaker 2x berisi keberatan karena Disnaker mengeluarkan SK pencatatan serikat buruh padahal para pengurus di dalam SK tersebut menurut perusahaan sudah tidak menjadi karyawan di perusahaan lagi karena sudah di PHK.

HRD PT Sunindo Adipersada berkali-kali bilang bahwa perusahaan tidak mau ada organisasi serikat apapun di dalam perusahaan. Sampai sekarang memang tidak ada serikat di dalam. Padahal sebelumnya juga sudah ada SPN tapi tetap diberangus juga.

Cerita lain kami dapatkan dari teman-teman serikat buruh bongkar muat pelabuhan di Tanjung Priok dan FBLP (Federasi Buruh Lintas Pabrik). Dalam proses rekruitmen saat wawancara mereka menanyakan pelamar apakah pernah tergabung atau sedang menjadi anggota serikat. Jika didapati pelamar tersebut tergabung dalam suatu serikat, maka otomatis akan digugurkan dari proses seleksi.

Pengakuan Subono, pemimpin Serbuk (Serikat Buruh Kerakyatan), yang mayoritas anggotanya bekerja di sektor garmen dan manufaktur, menyatakan penghalang-halangan berserikat di sektor manufaktur lebih terang-terangan dibandingkan garmen. Perusahaan menghasut anggota Serbuk untuk masuk ke serikat lain bentukan perusahaan dengan alasan agar semua serikat bersatu. Namun, setelah sebagian anggota Serbuk masuk ke serikat tandingan bentukan perusahaan, Serbuk diberangus dengan cara pengurusnya di PHK. Ada juga Perusahaan melakukan PHK di 1 pabrik dengan cara dipanggil satu per satu, kemudian yang tidak terlalu kritis ditawarkan untuk dipekerjakan kembali apabila perusahaan membutuhkan. Dan benar saja, mereka dipanggil namun jumlahnya tidak lebih dari 10, sehingga tidak bisa untuk mendirikan serikat.

1.4. Pelarangan Secara Terang-terangan

Pelarangan berserikat dilakukan secara terang-terangan oleh PT. Dian Anggara Persada, Riau. Sebelumnya karyawan dipaksa menandatangani perjanjian baru yang berisi perubahan status karyawan dari tetap menjadi kontrak. Hal ini dilakukan untuk memenuhi 'permintaan'(prasyarat) dari RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil), yaitu adanya serikat pekerja dan sistem kontrak yang jelas (PKB).

Namun pembuatan PKB baru ini tidak melibatkan serikat, sehingga anggota serikat, bahkan awalnya staff dan manager perusahaan tidak setuju atas tindakan ini. Sementara perusahaan terus menekan pekerja untuk menyetujuinya. Pemaksaan ini berlangsung selama dua minggu.

PT. DIAN ANGGARA PERSADA
PKS MUTIARA SAM-SAM KANDIS
Jl. Libo Baru KM 18 – Wonosari – Kec. Kandis – Kab. Siak – Prov. Riau

SURAT EDARAN
No. 03/SE/PT.DAP/II/17

Kepada Yth : Mill Manager PT. DAP
Seluruh Karyawan

Cc : Pimpinan Umum
Direktur Personalia
Kabag. Keuangan dan Administrasi

Perihal : Organisasi Luar

Dengan Hormat,

Sehubungan banyaknya organisasi luar yang masuk ke lingkungan perusahaan PT. Dian Anggara Persada, maka dengan ini diterbitkan sebagai berikut :

1. Perusahaan melarang berdirinya organisasi apapun di lingkungan PT. Dian Anggara Persada tanpa persetujuan dari Direksi dan Komisaris Perusahaan.
2. Kepada karyawan yang sudah terlanjur menjadi pengurus dari organisasi di luar perusahaan supaya segera mengundurkan diri. Surat pengunduran diri ditembuskan kepermukaan dengan terjadwal kepada HRD.
3. Karyawan yang sudah terlanjur bergabung dengan organisasi lain di luar perusahaan diberikan kesempatan untuk memilih apakah 100% ikut perusahaan atau 100% ikut/menjadi karyawan organisasi luar tersebut.
4. Jika dipandang perlu kedepan perusahaan akan mendukung berdirinya organisasi serikat pekerja yang terbentuk melalui adanya koordinasi dengan pihak Manajemen Perusahaan.

Demikian Surat Edaran ini dibuat supaya untuk diketahui dan dilaksanakan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Medan, 10 Februari 2017
PT. DIAN ANGGARA PERSADA

Setelah dua minggu pemaksaan penyepakatan PKB baru, para pekerja pasrah. Awalnya ada upaya serikat untuk mengkritik PKB baru ini dengan mengirimkan kembali surat PKB berikut poin-poin yang tidak disetujui, tetapi perusahaan menolak. Tanggal 9 Februari 2017, terbit surat larangan berserikat yang ditandatangani oleh Direktur Utama, dengan konsekuensi jika buruh mematuhi perusahaan, buruh dapat melanjutkan bekerja di DAP, dan jika tidak, akan di PHK. Surat larangan berserikat ini tidak hanya disebarkan, melainkan juga dipasang di dinding pabrik dengan spanduk yang besar.

Serikat kemudian mengadukan perusahaan ke Polisi terkait pelarangan serikat dengan memberikan semua bukti rekaman dan surat edaran, respon polisi dan Disnaker hanya memberikan peringatan ke perusahaan dan menyarankan perusahaan membuat serikat tandingan.

1.5. Restrukturisasi

OISA (Oxfam in Indonesia Staff Association)

Pada 2017 akhir Oxfam kembali melakukan restrukturisasi (manajemen, staf, strategi, hingga fokus isu), akibat restrukturisasi ini banyak pekerja yang (kembali) di "hilangkan" divisi nya dengan alasan sudah tidak sesuai kebutuhan, dan sebagian besar divisi dan staf yang terkena dampak adalah pengurus OISA. Para staf ini di sudahi kontraknya dan jika ingin tetap bekerja harus (kembali) melamar ke lembaga seperti awal (tidak dialihkan ke divisi lain atau sebagainya). Karena staf yang merupakan pengurus OISA "dihilangkan" maka OISA pun lama-lama "mati suri", logo OISA yang biasanya bersanding dengan logo lembaga pun diturunkan. Manajemen baru secara tidak langsung mengatakan OISA tidak diperlukan dan keterlibatan OISA dengan NGO yang konsen dengan serikat pekerja seperti LBH dinilai sebagai sebuah ancaman yang bisa menghalangi kinerja lembaga.

1.6. Mutasi secara tidak rasional

Dalam temuan ini, pola mutasi kedua terbanyak yang terjadi setelah pola PHK. Alasan mutasi tidak rasional dan dibuat-buat seperti alasan Penyegaran yang terjadi di PT.Duta Palma Nusantara, Kuantan, Riau. Mutasi dilakukan secara besar-besaran terhadap semua karyawan yang terlibat dalam pendirian serikat. Biasanya, mutasi diikuti dengan iming-iming jabatan bagi ketua serikat maupun pengurus inti serikat seperti yang terjadi pada PT. Lindai Jaya Lestari, Riau. Akibatnya, serikat terhenti dan mati suri.

PT Sungintex

Maret 2017 Ani tiba-tiba ditugaskan ke Semarang secara dadakan selama sebulan. Awalnya ia keberatan, namun akhirnya menerima karena ingin mencoba pengalaman baru. Baru dua minggu dia di sana, karena aktivitasnya yang membicarakan GSBI, tiba-tiba manajemen memulangkan lagi Ani secara dadakan.

Hingga akhirnya tahun lalu ia di PHK karena membawa surat pembentukan serikat GSBI kepada manajemen. Ia membawa kasusnya ke PHI hingga ke MA. Sekarang sedang menunggu keputusan MA.

I-News (Stasiun TV MNC Group)

> *Setelah mendapat nomor register pendaftaran dari Disnaker pada 2016, Serikat mencoba mengkomunikasikan (pemberitahuan) dengan perusahaan terkait keberadaan Serikat Karyawan iNews Bersatu (SKIB). Seminggu hingga dua minggu kemudian, 16 dari 28 pengurus dimutasi ke MNC Group lainnya. Tak lama kemudian, ketika SKIB advokasi 7 karyawan kontrak agar menjadi karyawan tetap, mereka di PHK + 1 ketua serikat turut di PHK. 3 karyawan yang di PHK melanjutkan kasusnya ke PHI, sedangkan yang lainnya memilih mundur.*

Kantor Berita Antara

> *SP Antara mengadakan demo 2x di bulan Desember untuk mengadvokasi soal PKB. Akibatnya, belasan pengurus di-PHK dan dimutasi. SP Antara membawa kasus mereka ke PHI dan disnaker, sudah menang. Sekarang sedang dibawa ke Polda Metro Jaya.*
> *Di antara semua SP yang membawa kasusnya ke ranah pidana (Polda Metro), baru SP Antara yang berhasil.*

1.7. Pemutusan hubungan kerja ketua atau pengurus serikat (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja ketua atau pengurus serikat masih menjadi pola "favorit" dalam lima tahun ke belakang. Sepertinya, pengusaha masih menganggap PHK merupakan tindakan ampuh untuk memberangus serikat.

PT Jaya Wijaya Jerindo (JWJ)

Pada tahun 2017 sejumlah karyawan menginisiasi pembentukan serikat buruh. Setelah mendapatkan surat dari Disnaker, mereka kemudian menghadap HRD untuk memberitahukan maksud mereka. Namun, HRD rupanya marah dengan pemberitahuan mereka. Setelah itu, seluruh anggota serikat yang baru terbentuk (26 orang) tersebut dipecat namun tidak ada PHK.

2017 Pekerja JWJ bergabung dengan Serikat Buruh Aneka Industri dan mencatatkan serikatnya ke Disnaker, setelah mendapat legalitas mereka bertemu dengan HRD untuk pemberitahuan. HRD marah karena tidak suka ada serikat, mereka ditanya kenapa mendirikan serikat dan tidak bilang-bilang dulu. Langsung selesai pertemuan, salaman, dan dipecat. Malamnya seluruh anggota serikat (26 orang) yang terdaftar dipecat juga. Surat PHK tidak ada. Alasannya karena sudah salaman.

Besoknya mereka masih datang ke tempat kerja, tapi tidak boleh bekerja. Mereka terus datang sampai 2 minggu. Pernah HRD membawa polisi untuk mengusir mereka dan mengambil ID card mereka.

RS. Islam Jakarta, Pondok Kopi

Idris idham (Ketua FSP FARKES-R) di PHK di tengah upaya memperjuangkan sejumlah pelanggaran yang terjadi di tempatnya bekerja, seperti memperjuangkan pengangkatan outsoursing yang tidak sesuai UU, PHK sepihak seorang karyawati, menolak intruksi manajemen kepada karyawan untuk menjadi anggota serikat tandingan, memperjuangkan pengangkatan karyawan PKWT yang tidak sesuai UU, dan masih banyak lagi. Hasil tripartit dan PHI juga meloloskan tuntutan perusahaan atas PHK Idris dengan alasan disharmonisasi.

PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta (JLJ)

Mirah Sumirat, Ketua SP JLJ sekaligus Presiden ASPEK di PHK setelah melakukan konfrensi pers menolak otomatisasi gardu tol.

September 2017, Konfrensi Pers di LBH sebagai presiden ASPEK menolak otomatisasi gardu tol. Seminggu setelah konpres, GM memberikan SP 1 dengan alasan tidak melakukan kewajibannya sebagai pekerja.

Maret 2018, SP 2 kembali diberikan dengan alasan yang sama. Mirah mengadukan ke mabes Polri.

Juni 2018, penyidikan terkait SP 2 Mirah dihentikan dengan alasan harus diselesaikan secara musyawarah (dialihkan ke perdata)

Oktober 2018, Mirah ke kantor dan tidak bisa melakukan absen (finger print), tidak ada pemberitahuan dari perusahaan apa yang terjadi.

April 2018, MIrah mendapat transfer sebesar Rp.116 Juta tanpa ada keterangan apapun. Hingga sekarang kasus mirah belum selesai. Akan ada upaya advokasi melalui ILO (mekanisme internasional) dan menunggu putusan disnaker provinsi terkait PHK sepihaknya.

PT.Chevron, Riau

Nofel ketua serikat Sarbumusi-Chevron bekerja sejak tahun 1990an, Jabatan terakhir sebelum di PHK adalah analis.

SP Sarbumusi secara resmi masuk ke Chevron pada tahun 2009. Sebelumnya Chevron sudah memiliki 2 SP (SPNJ dan SPCI) dan Nofel masuk dalam pengurus SP SPNJ. Dalam perjalanannya, Nofel merasa kedua SP yang ada tidak mempunyai "gigi" untuk melakukan perbaikan dan supporting perusahaan dalam pemenuhan hak karyawan, maka Nofel membawa Sarbumusi ke Chevron di tahun 2009.

2011-2012 Sarbumusi menginisiasi PKB dan berjalan lancar
2014-2015 pembaruan PKB awalnya berjalan lancar, namun terjadi deadlock ketika pembahasan soal hak karyawan dan ada rencana perusahaan terkait workforce karyawan sebanyak 25%. Pembahasan PKB terhenti dan rencana workforce terus berjalan.

2015 Karyawan (Sarbumusi) mogok dan dipanggil manajemen untuk berunding, namun perundingan tidak mencapai kesepakatan.

2015-2016 SP Sarbumusi melakukan bripartit, tripartit, audiensi dengan SKK Migas dan April melakukan mediasi. Dalam proses ini, pada 14 April Nofel dipanggil perusahaan dan diberikan SP1-Terakhir dengan alasan telah mengajak pihak luar dalam proses mediasi dan meninggalkan pekerjaan. Akibat SP ini Nofel kemudian diturunkan jabatannya. Selain Novel, semua anggota SP yang terlibat mendapat SP1 dan diancam perusahaan.

Pada Agustus, Nofel melaporkan perusahaan ke Mabes Polri atas dugaan union busting namun dialihkan ke Disnaker dan putusan Disnaker pada September menyatakan bahwa Nofel "dapat di PHK".

25 September Nofel di PHK dengan alasan; pada sistem Citrex Nofel tercatat mengambil uang akomodasi double (padahal ini kesalahan sistem) dan tidak mengembalikan uang koperasi

(menurut novel uang ini sudah dikembalikan pada bulan Agustus dan tidak tercatat oleh koperasi/ kesalahan koperasi).

PT Beesco Indonesia

Sejak awal membentuk GSBI di Beesco tahun 2011 sudah di PHK semua pengurusnya karena perusahaan anti GSBI.

Tahun 2013 membentuk lagi GSBI di Beesco dan melakukan demo besar-besaran namun di PHK lagi semua pengurus. Kasus ini diadvokasi oleh GSBI dan pada tahun 2016 mereka yang di PHK dipekerjakan kembali dan dipulihkan hak-haknya selama tiga tahun berkasus.

Tahun 2015 sebanyak 29 pimpinan GSBI di PHK juga.
Tahun 2019 sebanyak 2 pengurus GSBI juga di PHK.

PT Gunung Salak Sukabumi

Tahun 2017, setelah serikat GSBI terbentuk, pihak perusahaan mencari-cari kesalahan pengurus serikat. Salah satu caranya adalah dengan pasang CCTV di sekitar kamar mandi. Jadi setiap kali pengurus ke kamar mandi, dijadikan alasan mangkir dari kerjaan dan CCTV itu sebagai bukti sehingga pengurus bisa dikeluarkan dari perusahaan.

PT Bank Danamon Indonesia

Pada tahun 2018, Petisi Rakyat Danamon Serikat Pekerja (SP) Danamon (SEPULTURA) ditandatangani oleh 142 pekerja. Isinya antara lain mengeluhkan persoalan PHK yang kerap dilakukan perusahaan. PHK ini acap dilakukan melalui berbagai modus; seperti modus intimidasi ancaman mutasi, modus pemberian SP3 yang berujung PHK, hingga modus mencari kesalahan dengan menerbitkan laporan hasil investigasi (LHI).

SEPULTURA berupaya mengajukan permintaan agar perusahaan mengumumkan SUSU (Skala upah dan Struktur upah) dan agar perusahaan menghentikan segala bentuk intimidasi dan ancaman pada pekerja. Namun, perusahaan menyerang balik dengan melakukan PHK dan mutasi pada pengurus serikat, melakukan pelemahan serikat, mempersulit budgeting serikat, membenturkan serikat dengan SP tandingan yang pro manajemen, hingga melakukan proses pemidanaan.

Kasus-kasus diatas memperlihatkan bagaimana perusahaan hingga pihak terkait lainnya dengan begitu mudah melakukan pelarangan dengan berbagai modusnya. Implementasi dan pengawasan akan aturan normatif yang melindungi kebebasan berserikat buruh seolah hanya angan-angan.

Penghancuran Serikat Pekerja

2.1. *Intimidasi & Kekerasan*

PTPN V

BHL (buruh harian lepas) diusir dari mess karena berserikat (berafiliasi dengan FSBSI), selain itu perusahaan mendatangi BHL dengan membawa SP BUMN (SP bentukan perusahaan) dan mengintimidasi buruh dan keluarganya agar keluar dari keanggotaan FSBSI "Jika kalian ingin bekerja di PTPN V Sei Rokan Riau ini, silahkan bekerja. Tapi, kalian harus mundur dari keanggotaan FSBSI".

PT.Lindai Jaya Lestari

Ketua SP dimutasi dan dinaikkan jabatannya, SP menjadi mati. Perusahaan memaksa karyawan untuk mengosongkan mess dengan mendatangkan aparat kepolisian (katanya terdengar tembakan peringatan ketika proses penertiban) dan ormas. Diduga ada pelecehan yang terjadi (baju salah satu penghuni perempuan terkoyak).

PT.Mutiara Unggul Lestari

Melakukan PHK terhadap 48 karyawannya yang merupakan pengurus dan anggota serikat, selain itu melakukan tindakan pemutusan jaringan listrik ke mess karyawan (sebagai tindakan intimidasi). ke-48 karyawan tersebut sebelumnya melakukan aksi solidaritas (mogok dan audiensi ke manajemen) atas kekerasan yang dilakukan oleh salah satu oknum manajemen terhadap salah satu karyawan. Dalam proses audiensi disepakati diselesaikan secara mufakat dan selesai, namun berselang 9 hari 48 karyawan yang melakukan aksi dan audiensi mendapat SP 3 dan di PHK.

2.2. Pembentukan Yellow Union (Serikat Tandingan)

Rumah Sakit Islam Jakarta

Pada Agustus 2017, Iuran anggota serikat dari RS untuk F-Farkes ditutup dan RS membuat SP tandingan bernama IKRSM (Ikatan Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah) dan mengeluarkan instruksi bahwa semua karyawan "HARUS" menjadi anggota IKRSM dan ini berlaku di semua RSIJ. SP melawan dan bulan Februari kembali diberikan/dibuka iurannya dan Instruksi kewajiban menjadi anggota IKRSM dicabut.

2.3. Mendorong Konflik antar Serikat Pekerja/antar buruh

PT.L&B Indonesia

Serikat pekerja PT.L&B yang berafiliasi dengan GSBI sudah ada sejak tahun 2017. Tahun 2019 perusahaan membentuk serikat baru, serikat ini kemudian dijadikan alat adu domba antar serikat oleh perusahaan dengan melakukan hal-hal yang diskriminatif. Misalnya, buruh anggota GSBI tidak bisa mendapatkan pinjaman, tapi serikat lain bentukan perusahaan bisa mendapatkan pinjaman. Pengurus GSBI dicari-cari kesalahan hingga selalu mendapatkan SP dan terakhir di PHK. Ketua serikat ikut diskorsing. GSBI advokasi ke disnaker tapi tidak pernah ditanggapi. Ada pengurus yang sampai didatangi preman dan tentara.

2.4. Kriminalisasi

PT. Dian Anggara Persada (DAP)

3 Februari 2017- Penambahan pengolahan kapasitas dari 30 menjadi 45 ton, Perusahaan membuat PKB poinnya merubah status karyawan menjadi kontrak-yang sebelumnya tetap (untuk syarat RSPO-kualitas minyak lebih bagus). SP merespon dengan membalas surat atas keberatan terhadap beberapa poin yang tidak cocok. Perusahaan menolak surat tersebut.

9 Februari 2017- Perusahaan membuat surat edaran Pelarangan berserikat, ikut berserikat di PHK dan semua karyawan dipaksa menandatangani status kontrak (perjanjian kerja baru) kalau tidak bersedia dibuang ke kebun/mutasi.

17 April 2017- Ketua dan asisten dimutasi dari kepala gudang ke kebun dengan alasan kesalahan administrasi yang terjadi pada bulan September 2016- ada selisih barang (kesalahan sistem). Setelah mendapat surat mutasi, seluruh karyawan mogok spontan.

Perusahaan kemudian mengadukan ketua SP dan sekretarisnya ke Polda-kriminal umum dengan alasan SP menghasut karyawan agar tidak menandatangani perjanjian baru (kontrak) dan menghasut karyawan yang mogok mematikan listrik dan mengancam perusahaan.

19 Juni 2017- Ketua SP dan Sekretaris ditahan kepolisian dengan tuduhan makar-demo tanpa ijin. Putusan pengadilan yang dijatuhkan adalah 2 tahun penjara dengan alasan merugikan perusahaan (kegiatan perusahaan mati-padahal kegiatan perusahaan berjalan).

PT. Freeport Indonesia

Pada 2017, kebijakan efisiensi PT Freeport Indonesia (PTFI) yang dilakukan akibat ketidakpastian investasi dan perpanjangan kontrak karya dengan pemerintah Indonesia yang berlarut-larut, menyebabkan PTFI melakukan PHK pada Kontraktor & Privatisasi, dan merumahkan (*furlough*) karyawan permanen PTFI.. Hal ini menciptakan ketidaknyamanan dan keresahan di kalangan pekerja. Sebagai bentuk tanggung jawab moral Organisasi Serikat pekerja tetap melindungi dan mengayomi pekerja yang terkena dampak efisiensi dengan cara membangun komunikasi dan permintaan berunding kepada pihak PTFI agar segala bentuk kebijakan PHK dan *furlough* harus dibicarakan atau dirundingkan dengan Serikat Pekerja. Dan salah satu yang terpenting adalah Agenda Pembaharuan PKB ke-20 yang akan dirumuskan bersama manajemen.

Akan tetapi di tengah perjalanannya, ada oknum pengurus yang tidak aktif di organisasi melakukan provokasi dan menghasut anggota SP KEP SPSI di lapangan untuk segera menuntut diadakan Musyawarah Unit Kerja (MUSNIK) ke VIII karena mereka menganggap kepengurusan sudah berakhir pada 30 April 2017, hal ini didukung oleh pihak-pihak atau oknum yang selama ini tidak suka dengan SPKEP SPSI PTFI dibawah kepemimpinan Sudiro. sud untuk memenuhi 2/3 dukungan anggota.

Meski bermasalah dan menyalahi AD/ART organisasi, namun PP SPKEP SPSI tetap menghadiri MUSNIKLUB dan mengeluarkan SK pengakuan kepengurusan PUK SPKEP SPSI yang baru. Munculnya pengurus baru PUK SPKEP SPSI menjadi momentum bagi manajemen PTFI untuk secara total menyingkirkan dan tidak lagi mengakui pengurus lama dan Caretaker PUK SPKEP SPSI yang selama ini kritis menentang kebijakan perusahaan yang merugikan kepentingan pekerja.

Setelah itu, Sudiro selaku ketua serikat dilaporkan ke polisi atas tuduhan penggelapan keuangan organisasi. Kantor Hukum Lokataru yang menangani kasus Sudiro mendapati sejumlah tanda adanya intervensi PTFI atas kasus ini, seperti adanya intervensi berupa pemberian fasilitas PTFI kepada aparat penegak hukum, serta status pelapor yang dekat dengan jaksa penuntut umum dan manajemen PTFI.

2.5. Dualisme Serikat
PT. Panarub Industry

Tahun 2014 terjadi dualisme kepemimpinan serikat GSBI di PT. Panarub Industry. Kepemimpinan Amin (dibentuk oleh perusahaan, Amin adalah orang yang dulunya masuk ke GSBI PT Panarub Industry sebelum pecah, namun ia memilih bekerjasama dengan perusahaan untuk memecah serikat GSBI) dan kepemimpinan Sari (berdasarkan hasil pemilihan GPP GSBI). GSBI Amin difasilitasi perusahaan sedangkan GSBI Sari tidak diakui sama sekali. Seharusnya pembentukan kepengurusan serikat tidak boleh mengandung campur tangan perusahaan (asas kebebasan berserikat), bahkan perusahaan seharusnya hanya sampai pada pemberitahuan saja.

Selama 5 tahun dualisme kepemimpinan, setiap kegiatan yang coba dilakukan GSBI kepemimpinan Sari (misalnya bagikan selebaran, aksi, atau mengumpulkan iuran anggota) tidak boleh dilakukan di dalam perusahaan. Seluruh pihak perusahaan (mulai dari HRD, manajemen, sampai satpam) semuanya melarang bahkan sampai mengusir pengurus GSBI kepemimpinan Sari yang melakukan aktivitas organisasi di dalam pagar perusahaan. Diskriminasi kian nampak apabila buruh meminta izin untuk menghadiri/ mengadakan acara GSBI. Hampir pasti manajemen tidak akan memberi izin tersebut.

Advokasi yang sudah dilakukan selama 5 tahun terjadi dualisme kepemimpinan GSBI:

- Aksi
- Memberikan pemahaman kepada buruh-buruh lain perihal duduk perkara yang sebenarnya
- Menemui HRD perusahaan setiap kali ganti manajemen (sudah 3x ganti manajemen) tapi tetap tidak berpengaruh.
- Menemui buyer PT Panarub Industry yaitu Adidas. GSBI kepemimpinan Sari dipanggil dan diajak diskusi tapi tetap tidak ada follow up sama sekali.
- Menemui protokol FoA dan menceritakan duduk persoalan, tetap tidak ada follow up.

Hingga kini belum tahu langkah apa yang akan diambil. Yang pasti setiap mau minta iuran anggota saja, pengurus GSBI Sari harus melakukan secara manual. Sedangkan GSBI kepemimpinan Amin bisa menggunakan sistem payroll yang difasilitasi perusahaan. Pertemuan-pertemuan dan diskusi GSBI Sari semua harus dilakukan di luar pagar perusahaan dan di luar jam kerja. Ini berakibat pada penurunan anggota dan aktivitas.[2]

2 Dalam sejarahnya, pengurus serikat GSBI PT Panarub Industry, sejak awal berdirinya di tahun 1998 sudah tidak disukai oleh perusahaan karena kritis, dan perusahaan selalu mencari kesempatan dengan menggunakan segala cara untuk memberangus serikat di PT Panarub Industry, tapi GSBI PT Panarub Industry selalu bisa bangkit lagi dan eksis lagi di dalam perusahaan.

2.5. Penggunaan Aparat Keamanan, Preman, dan Ormas

Penggunaan aparat keamanan dalam upaya pemberangusan serikat juga masih terjadi seperti pada kasus PTPN V dan PT. Palma dimana dalam proses intimidasi perusahaan menggunakan TNI dan Polisi. Cara pengusiran dan kekerasan masih dipakai. Selain itu, perluasan objek vital semakin besar sehingga banyak kawasan-kawasan industri yang dibatasi kebebasan berserikatnya karena dianggap mengganggu ketertiban dan mengancam keamanan objek vital.

Tidak hanya itu, penggunaan preman hingga ormas dalam proses "pengamanan" aktivitas berserikat juga masih dilakukan perusahaan. Seperti yang terjadi di beberapa perusahaan sawit di Riau, dimana perusahaan acap tidak segan menggunakan ormas untuk mengamankan aksi demo serikat bahkan dalam proses-proses intimidasi dengan mengusir buruh dari mess. Di Majalaya, PT. Philio pada tahun 2015 menggunakan preman (Jawara) untuk mengintimidasi pengurus serikat. Begitu juga yang terjadi pada GSBI PT.L&B, pengurus serikat didatangi oleh preman dan tentara untuk mengintimidasi mereka agar tidak "mencari perkara" dengan perusahaan.

2.6 Kriminalisasi karena aktivitas whistleblowing serikat

Pada akhir 2013, Perum Peruri melakukan pengadaan barang Mesin Cetak Uang Intaglio T.A yang biasa disebut mesin komori. Mesin ini memiliki spesifikasi kecepatan cetak sebesar 10.000 lembar/jam. Namun setelah melalui tes mesin, terindikasi adanya tindak korupsi karena mesin komori yang dibeli ternyata hanya memiliki kecepatan cetak 9000 lembar/jam.

Serikat pekerja Perum Peruri (SP PERURI) melakukan rapat pleno untuk membahas dugaan korupsi ini. Hasilnya, SP Peruri akan menyurati BPK RI, Kejaksaan Agung, dan KPK. Pada akhir 2014, Dirut Peruri mengeluarkan putusan pejabat yang memecat empat karyawan perwakilan SP PERURI dengan alasan kesalahan berat, lalu Ashari, Kepala Divisi Produksi Uang Perum Peruri melaporkan empat karyawan ini ke Polda dengan tuduhan pencemaran nama baik. Akibatnya, empat karyawan ini segera mengajukan permohonan perlindungan saksi ke LPSK sebagai saksi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) korupsi.

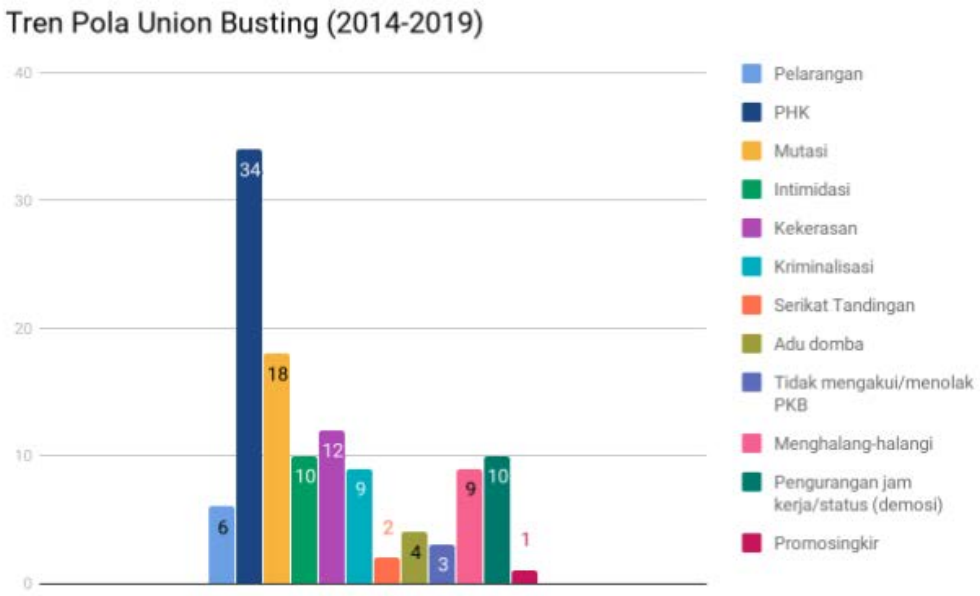
Pada Oktober 2017, Hakim PN Jaksel memutus lepas empat eks-karyawan Peruri dari dakwaan pencemaran nama baik tersebut. Lalu pada 2018, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Jaksa Penuntut Umum. Akan tetapi, putusan pidana PN dan MA yang menyatakan bahwa empat eks-karyawan Peruri harus direhabilitasi serta dikembalikan ke kedudukannya, tidak kunjung dilaksanakan Perum Peruri. Sehingga pada 2019, empat

eks-karyawan ini pun kemudian mengajukan gugatan atas tuduhan perbuatan melawan hukum kepada Ashari (Kadiv. Produksi Uang) dan Dwina Septiani Wijaya (Dirut Perum Peruri).

Peta Pemberangusan Serikat Buruh

Penelitian ini mencoba mengidentifikasi tren pemberangusan serikat yang terjadi dalam kurun waktu 5 tahun ke belakang dan bagaimana pola/bentuk pemberangusan serikat yang terjadi terhadap buruh dengan mengklasifikasikan buruh ke dalam tiga level: level bawah, level menengah, dan buruh harian (perkebunan, bongkar muat, dan lain-lain). Klasifikasi ini dibuat untuk melihat apakah stratifikasi kelas pendapatan buruh mempengaruhi pola/bentuk pemberangusan dan adakah pola/bentuk pemberangusan yang khas terjadi di antara kelas pekerja tersebut.

Data ini dikumpulkan dalam kurun waktu 5 tahun ke belakang (2014-2019) melalui pemantauan hingga wawancara mendalam seputar 29 kasus dugaan pemberangusan serikat di wilayah Jabodetabek, Jawa Barat, dan Pekanbaru, Riau.



Temuan penelitian memperlihatkan pola yang masih konsisten dilakukan oleh pengusaha maupun pembuat kebijakan dari tahun ke tahun. Pola yang masih banyak terjadi dan tidak pernah ada penyelesaian tindakan hukumnya adalah PHK, diikuti dengan mutasi, intimidasi, dan kekerasan. Pola mutasi dan PHK menjadi hal klasik yang dilakukan perusahaan untuk memberangus serikat. Mutasi dan PHK dilakukan dengan berbagai

alasan, mulai dari kontrak yang tidak diperpanjang lagi, hingga alasan PHK karena pemindahan lokasi operasional perusahaan. Meski tak jarang, perusahaan tersebut kembali beroperasi di lokasi yang sama namun sudah merekrut orang-orang baru. Alasan PHK lainnya yang lebih ekstrim yaitu karena melakukan mogok kerja, hingga adanya campur tangan bupati.

Hal lain yang dilakukan perusahaan untuk memberangus serikat adalah dengan mengintervensi Disnaker agar tidak mengeluarkan surat pencatatan serikat, hingga tindakan perusahaan memecah belah serikat dengan membuat dan membiarkan terjadinya dualisme kepemimpinan dalam satu serikat dengan perlakuan berbeda (diskriminasi) antara serikat kepemimpinan yang satu (bentukan perusahaan) dengan kepemimpinan yang lain (terbentuk berdasarkan pemilihan internal anggota serikat).

Kelas Pekerja dan Pola Penjinakan Serikat

Dalam pendalaman kasus yang dilakukan, ditemukan bahwa **ada pola pemberangusan serikat yang khas terjadi dalam setiap kluster kelas buruh**. Buruh kelas bawah biasanya diizinkan untuk mendirikan serikat karena perusahaannya terkait dengan *buyer* (internasional) yang mengusung peraturan bahwa perusahaan harus punya serikat pekerja. Sehingga pola *union busting* yang terjadi kemudian adalah pembentukan serikat tandingan (*yellow union*) untuk menghancurkan serikat independen. Namun, pola ini juga bergantung pada status yang melekat pada buruh tersebut. Misal, terhadap buruh kelas bawah yang mempunyai status sebagai pekerja tetap, biasanya pola yang dilakukan oleh pengusaha maupun pembuat kebijakan adalah mutasi hingga intimidasi. Berbeda jika status yang melekat adalah buruh kontrak, maka perusahaan dengan mudah dapat mengakhiri kontrak pekerja tersebut.

Untuk buruh level menengah pola *union busting* terbesar adalah ketika mereka baru akan mendirikan serikat. Sebagian besar status dari kelas ini adalah pekerja tetap, maka pola yang sama seperti diatas juga berlaku - mutasi, intimidasi, bahkan sudah lebih "canggih" dengan menggunakan UU ITE untuk legitimasi melakukan kriminalisasi. Faktor pendidikan sangat berpengaruh terhadap strategi pekerja menjalankan organisasi buruh dan advokasi isu-isu *union busting*, kelas buruh menengah biasanya lebih 'melek' aturan serikat dan hubungan perindustrian sehingga "aksi pembalasan" biasanya dilakukan dengan menempuh jalur hukum dan mekanisme internasional.

Yang paling rentan adalah buruh dengan status buruh harian lepas (BHL) seperti pekerja perkebunan dan bongkar muat. Sedari awal, akses untuk berserikat saja sudah sulit, dan ketika akhirnya mereka dapat berserikat, serikat itu mudah sekali diberangus karena perusahaan dan pembuat kebijakan akan menjustifikasi status mereka yang bukan tanggung jawab perusahaan.
Berserikat bagi buruh kelas ini merupakan pertarungan dan seolah jadi pisau bermata

dua: serikat akan sangat membantu mereka dalam memperjuangkan hak (yang menjadi barang mahal bagi mereka), namun sekaligus menjadi ancaman yang dengan mudah dapat membuat mereka kehilangan penghasilan dan tempat tinggal. Pola pemberangusan yang paling banyak terjadi pada kelas ini adalah kekerasan dan kriminalisasi. Perusahaan dengan mudah mengusir buruh yang berani "macam-macam" dengan serikatnya dari mess pekerja. Biasanya perusahaan menggunakan "tangan" aparat, ormas dan serikat tandingan sebagai buffer/perantara untuk berhadapan dengan buruh dan serikatnya.
Berdasarkan 29 kasus yang didalami, jelas menggambarkan bahwa modus pemberangusan

serikat tidak seragam; ia dioperasikan berdasarkan kelas dan kerentanan masing-masing dari kluster buruh (bawah, menengah dan buruh harian lepas). Status dan pengetahuan buruh menjadi penting sebagai posisi tawar pekerja untuk menentukan langkah dan kebijakan pengusaha maupun pembuat kebijakan (pemerintah daerah) dalam melakukan upaya-upaya pemberangusan.

Temuan juga memperlihatkan bagaimana aktor pelaku pemberangusan semakin variatif. Jika dulu pengusaha dan aparat menjadi salah dua aktor pelaku yang mendominasi pemberangusan, dalam kurun 5 tahun ini banyak pemain baru yang bermunculan seperti **Ormas, Suku Dinas provinsi tenaga kerja, hingga Serikat Pekerja itu sendiri.** Seperti yang terjadi di PT. Lindai Jaya Lestari, dimana perusahaan melakukan intimidasi

dan kekerasan berupa pengosongan paksa mess pekerja dengan menggunakan Ormas hingga terjadi dugaan pelecehan seksual (menurut pernyataan informan, baju beberapa perempuan sampai terkoyak dan barang-barang mereka hilang).

Intervensi dari dinas tenaga kerja juga begitu tinggi terutama ketika proses bipartit dan tripartit, saat beberapa putusan dapat dengan mudah berubah dan merugikan pekerja (serikat), juga tidak adanya tindak lanjut pengaduan maupun hasil mediasi jika itu merugikan perusahaan seperti yang terjadi pada kasus PT.JLJ, RSIJ, dan banyak lagi.

Temuan ini menunjukan bahwa pola-pola pemberangusan semakin beragam dan "canggih". Hal ini berbanding terbalik dengan penegakkan hukum yang justru semakin mandek sehingga menunjukan posisi serikat pekerja semakin rentan terhadap pemberangusan. Ketika laku berserikat dan serikat pekerja menjadi rentan terhadap ancaman pemberangusan, pengkerdilan ruang sipil menjadi semakin nyata.

KESIMPULAN

Kebebasan berserikat berada dalam ranah yang sama dengan kebebasan berekspresi, terutama kebebasan untuk menyampaikan pendapat. Dalam konteks serikat buruh, kebebasan itu juga mencakup kebebasan untuk melakukan pemogokan. Permasalahan besar di Indonesia adalah secara normatif aturan soal kebebasan berserikat sudah sangat dijamin oleh berbagai peraturan hukum dan Undang-undang. Namun, dalam implementasinya, kebebasan berserikat tidak diikuti dengan kebebasan lain yang melekat padanya. Sehingga seringkali umur serikat dan aktivitas berserikat buruh hanya sampai tahap pendirian (legalitas) belaka.

Padahal, dalam terbitannya mengenai kebebasan berserikat (konvensi No.87), ILO telah mengatur banyak aspek dan hak yang melekat atau terkait dengan serikat pekerja/buruh, yaitu hak untuk hidup, hak terhadap keamanan dan integritas fisik, hak untuk bebas dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang, hak atas peradilan yang adil, hak untuk bergerak, hak untuk berpendapat dan berekspresi, perlindungan bangunan dan properti milik serikat pekerja/buruh, hak untuk berunding, dan hak untuk cuti menjalankan kegiatan serikat. Textbook ini sangat mapan dan ideal, namun hanya diatas kertas.

Dalam prakteknya, peraturan perundang-undangan soal hak berserikat di Indonesia yang dinilai sudah 'mapan' dan mendapat apresiasi di forum-forum internasional ini acapkali dikesampingkan. Implementasi dan pengawasan ketenagakerjaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan juga kerap tidak berjalan dengan berbagai dalih, mulai dari keterbatasan anggaran hingga minimnya SDM. Ini mengakibatkan pemberangusan serikat menjadi hal yang lumrah adanya.

Buruknya implementasi dan pengawasan ini banyak mengakibatkan upaya hukum yang dilakukan para buruh "masuk angin", baik selama proses di pengadilan maupun di tingkat tripartite. Proses penyelesaian perselisihan bisa memakan waktu bertahun-tahun dan sangat sedikit diantaranya yang berhasil memenangkan tuntutan buruh yang bersengketa. Umumnya upaya pemidanaan pemberangusan serikat terhambat dan dialihkan oleh otoritas ketenagakerjaan ke proses perdata melalui proses tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pada akhirnya penyelesaiannya tidak menghasilkan apa-apa.

LOKATARU
FOUNDATION

JL. BALAI PUSTAKA 1 NO.14, JAKARTA 13220
FAX: 021-22868539 | TLP: 021-22474143
INFO@LOKATARU.ID