

KERTAS POSISI LBH JAKARTA DALAM PERINGATAN HARI BURUH SEDUNIA 2014

May Day tahun 2014 mendapat pengakuan dari pemerintah dengan menjadikannya sebagai hari libur nasional. Sebuah langkah yang layak diapresiasi dengan mengakui keberadaan perjuangan buruh di Indonesia. Namun pengakuan eksistensi dan perjuangan buruh belum cukup, karena masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dialami oleh buruh di Indonesia.

Deskripsi Kasus di LBH Jakarta sepanjang tahun 2013

Pada tahun 2013, kasus perburuhan menjadi kasus tertinggi kedua yang diadukan dengan jumlah pencari keadilan paling banyak. Sepanjang tahun 2013, LBH Jakarta telah menangani 205 pengaduan dengan 15.732 pencari keadilan yang mengadukan beberapa pelanggaran hubungan ketenagakerjaan. Namun dari beberapa permasalahan yang diadukan, ada beberapa masalah yang secara sistematis terjadi. Disebut sistematis karena pelanggaran terjadi dengan pola dan aktor yang sama.

Bentuk-bentuk Pelanggaran yang Terjadi

1. *Outsourcing*

Praktek *Outsourcing* di Indonesia mengalami permasalahan yang akut dan memberikan ketidakadilan bagi buruh, diantaranya:

- a. Buruh hanya berstatus menjadi karyawan kontrak yang tidak memiliki masa kerja, akibatnya ketika di PHK, buruh tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang sesuai;
- b. Pengusaha seringkali berbuat curang dengan memperkerjakan pekerja *outsourcing* pada pekerjaan inti dan terus menerus, memperpanjang kontrak lebih dari 1 kali, dan mempekerjakan secara kontrak lebih dari 3 tahun;
- c. Pekerja *outsourcing* mendapat upah yang lebih kecil karena harus dipotong oleh perusahaan pemasok tenaga kerja;
- d. Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, tunjangan kematian, dan pensiun sering tidak dipenuhi oleh pemberi kerja ke pekerja *outsourcing*;

Sekalipun Negara telah mengatur limitasi praktek perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 59 UU No 13 Tahun 2013 dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, namun pelanggaran secara nyata masih dilakukan perusahaan pemberi kerja dan pemasok tenaga kerja. Praktek *outsourcing* pun tidak mengalami perbaikan karena minimnya pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah. Oleh karena implementasi *outsourcing* tidak didukung dengan pengawasan efektif dari Pemerintah sehingga menimbulkan praktek-praktek yang melanggar hak asasi manusia, Pemerintah harus menghapuskan sistem *outsourcing* dalam hubungan industrial di Indonesia.

Negara menjadi Pelaku Kejahatan *Outsourcing*

Jika sebelumnya negara absen memberikan perlindungan, sekarang Negara bertransformasi menjadi pelaku kejahatan terhadap praktek *outsourcing* yang terjadi di perusahaan milik

negara (BUMN). Saham negara yang ada di BUMN menjadikan negara sebagai pemilik BUMN, sehingga pelanggaran-pelanggaran BUMN dalam praktek *outsourcing* secara tidak langsung merupakan tindakan aktif negara. Seharusnya Kementerian BUMN sebagai representasi negara melakukan kontrol atas perlindungan hak-hak buruh, sehingga perusahaan-perusahaan BUMN dapat menjadi *pioneer* dan contoh dalam penegakan hak-hak pekerja, termasuk dalam praktek *outsourcing*. Lembaga Bantuan Hukum Jakarta bersama-sama dengan Gerakan Bersama BUMN (Geber BUMN) melakukan advokasi penghapusan oraktek *outsourcing* di BUMN. Advokasi ini menemui titik cerah ketika Komisi IX DPR membentuk Satuan Tugas (Satgas) guna menangani kasus *outsourcing* di BUMN sejak tanggal 11 Maret 2014. Namun pelaksanaannya, fungsi Satgas *outsourcing* yang seharusnya menjadi eksekutor rekomendasi Panitia Kerja (Panja) *Outsourcing* malah hanya melakukan monitoring di perusahaan-perusahaan BUMN.

Oleh karena itu, LBH Jakarta meminta kepada Komisi IX DPR RI agar mendesak Satgas *Outsourcing* BUMN untuk menyelesaikan permasalahan penyerahan sebagian pekerjaan dan perjanjian *outsourcing*. LBH Jakarta juga meminta Komisi IX DPR RI agar mendesak Menakertrans RI dan Menteri BUMN memberikan kewenangan Satgas *Outsourcing* BUMN untuk dapat mengeksekusi kesimpulan RAKER 04 Maret 2014 sesuai target waktu verifikasi (12 Maret 2014 – 12 April 2014) dan seluruh permasalahan *Outsourcing* telah diselesaikan (12 April – 12 Mei 2014);

2. Cabut Inpres No 9 Tahun 2013

Presiden melanggengkan politik Upah Murah

Melalui Inpres No 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, Presiden secara langsung ikut campur dalam penetapan upah minimum. Padahal berdasarkan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur. Dalam Inpres ini, pemerintah mencarut marutkan konsep upah minimum, yang berdasarkan UU Ketenagakerjaan dapat berupa Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektor pada Provinsi/Kota, menjadi "*untuk daerah yang Upah Minimumnya masih berada di bawah nilai KHL, kenaikan Upah Minimum dibedakan antara Industri Padat Karya tertentu dengan industri lainnya*" yang secara nyata dapat diartikan bahwa Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota dikesampingkan dan hanya ada Upah Minimum Sektoral.

Selanjutnya dengan adanya Inpres tersebut, Presiden telah mem-privatkan penetapan UMP/K yang sudah mencapai KHL dengan kesepakatan pemberi kerja dan pekerja. Hal ini mustahil terjadi, mengingat relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja sudah timpang. Secara langsung Presiden melarang kenaikan UMP/K jika besarnya sudah sesuai dengan KHL. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan, kenaikan UMP/K ditetapkan oleh Gubernur, bukan melalui perundingan/bipartit pekerja-pemberi kerja.

Represifitas Negara dalam Penetapan Upah

Keterlibatan kepolisian untuk memantau proses penentuan dan pelaksanaan kebijakan penetapan Upah Minimum adalah bentuk represifitas negara menekan kelas buruh. Melalui

inpres ini, polisi secara langsung “disuruh” oleh Presiden untuk terlibat dalam penentuan upah minimum. Timpangnya relasi kuasa antara aparat dan sipil akan membuat perundingan upah tidak berjalan sesuai dengan harapan buruh.

Kerjasama Negara dan Pengusaha untuk Melanggengkan Upah Murah

Dalam Pokok-Pokok Paket Kebijakan Stabilisasi dan Pertumbuhan Ekonomi yang dikeluarkan pada Jumat, 23 Agustus 2013, secara tegas dan jelas Pemerintah menyatakan “*Mengarahkan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk mencegah terjadinya PHK*”. Secara langsung Pemerintah mencegah kenaikan upah minimum agar pengusaha dapat meraup keuntungan sebanyak-banyaknya. Sekalipun tujuannya adalah mencegah terjadinya PHK, namun dibalik kalimat itu terdapat niat Pemerintah untuk melanggengkan politik upah murah.

Proporsi Biaya Tenaga Kerja dan Keuntungan Bersih Pengusaha dalam Nilai Tambah Bersih Industri Besar dan Sedang Indonesia, 2010-2012

Tahun	Biaya Tenaga Kerja		Keuntungan Bersih		Nilai Tambah Bersih	
	Miliar Rupiah	%	Miliar Rupiah	%	Miliar Rupiah	%
2010	90.288	11,01%	729.758	88,99%	820.046	100,00%
2011	141.121	17,34%	672.697	82,66%	813.818	100,00%
2012*	160.508	13,93%	991.998	86,07%	1.152.506	100,00%

Jika dilihat dari tabel di atas¹, biaya tenaga kerja yang dikeluarkan dalam proses produksi hanya sebesar 13.93% (2012) sedangkan keuntungan bersih sebesar 86.07% (2012). Buruh hanya mendapatkan bagian kecil dari keuntungan bersih yang diterima oleh Pengusaha. Kondisi buruh sungguh sangat ironis, karena upah buruh yang demikian kecil tersebut juga ikut dijual oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) untuk promosi investasi. Pada tahun 2009, upah buruh di Indonesia menduduki peringkat terendah, yaitu sekitar US\$ 0.6 per jam, sedangkan India \$1.03, Filipina \$1.04, Thailand \$1.63. China \$2.11, dan Malaysia \$2.88 per jam.² Dengan Pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Stabilisasi dan Pertumbuhan Ekonomi, sama saja Pemerintah bekerjasama dengan pengusaha untuk melanggengkan politik upah murah di Indonesia.

3. Kemerdekaan Berserikat

Kemerdekaan Berserikat menjadi hal yang sangat penting dalam implementasi hubungan industrial yang sehat. Peranan Serikat Pekerja sangat signifikan dalam mengadvokasi praktek pelanggaran oleh pemberi kerja seperti upah di bawah minimum, lembur tidak dibayar, cuti tidak dipenuhi, dll. Karena pentingnya kemerdekaan berserikat, International Labor Organization (ILO) telah menetapkan Konvensi ILO (KILO) No 87 yang menjamin kemerdekaan berserikat bagi buruh. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi KILO 87, namun implementasi yang ada dalam UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB) sangat jauh dari harapan gerakan serikat buruh.

¹ <http://indoprogress.com/2013/10/rasionalitas-tuntutan-kenaikan-upah-minimum-50-persen/>

² http://books.google.co.id/books?id=RJeqbAv8zFoC&pg=PA258&lpg=PA258&dq=BKPM+Indonesia+promote+cheap+wage&source=bl&ots=QV9BKEn0GY&sig=XDZJMfawmeKYxFWN6QWu1dy5Jqo&hl=en&sa=X&ei=SR9fU9GaM4m78gWipYCYAQ&redir_esc=y#v=onepage&q=BKPM%20Indonesia%20promote%20cheap%20wage&f=false

Penghalang-halangan Serikat Pekerja

UU SP/SB secara jelas melarang praktek-praktek perburuhan yang tidak adil dan menerapkan sanksi pidana. Namun kenyataannya, serikat pekerja mengalami kesulitan besar dalam dalam melaporkan pengusaha yang menghalang-halangi Serikat Pekerja. Karena Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak bisa mengadili unsur pidana yang ada dalam kasus perburuhan, buruh harus melaporkan pelanggaran pidana ke Polisi/ Disnaker. Namun berhasil atau tidaknya laporan ini tergantung pada kemauan penyidik Polisi/ Disnaker. Polisi hanya menganggap hubungan ketenagakerjaan menjadi domain Disnaker dan sering menolak kasus pidana yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pola-pola Anti Serikat Pekerja

Keberadaan Serikat Pekerja menjadi ancaman bagi Pengusaha, karena ketika ada Serikat Pekerja di suatu perusahaan, sudah pasti kebijakan-kebijakan melanggar hukum yang dipraktekkan pengusaha akan dikritisi oleh Serikat. Akhirnya Serikat dapat mengorganisir buruh untuk meminta hak-haknya yang dicurangi. Oleh karena itu, ketika buruh mendirikan Serikat Pekerja, Pengusaha sering kali melakukan berbagai cara untuk menghalang-halangnya, diantaranya:

- a. Pengusaha menarget aktivis serikat pekerja sebagai alat untuk melemahkan serikat pekerja.
- b. Modus yang dipergunakan dapat dengan memutasi, melakukan demosi, pemberhentian, atau skorsing pengurus dan/atau anggota serikat pekerja.

Dalam kasus karyawan PT ASDP, karyawan yang menjadi ketua serikat pekerja disana di PHK secara sepihak oleh PT ASDP. Karyawan tersebut mengajukan perselisihan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperkarakan PHK tidak sah namun gugatannya kalah dan PHI memutus hubungan kerjanya dengan PT ASDP. Seharusnya dalam kasus-kasus yang berhubungan dengan diskriminasi serikat pekerja, PHI tidak memerintahkan pemberhentian aktivis serikat pekerja sampai klaim diskriminasi anti serikat pekerja dapat diselesaikan. Jika kasus yang berada dalam PHI berkaitan dengan masalah pidana penghalang-halangan serikat pekerja, maka PHI memiliki kewenangan untuk mewajibkan pengusaha mempekerjakan kembali aktivis serikat yang diberhentikan pekerja secara secara ilegal.

Tidak hanya di kasus ASDP saja telah terjadi penghalang-halangan/anti terhadap Serikat Pekerja yang melanggar Hak Kemerdekaan Berserikat, di PT Panarub Dwikarya, Serikat Pekerja Carrefour Indonesia, Serikat Pekerja Bukopin, PT Askes, PT Intan Pertiwi Industri, PT ASDP, PT Asietex, PT Daya Cipta Kemasindo juga terjadi praktek yang sama. Pemerintah masih tidak serius dan menganggap kecil masalah ini sehingga permasalahan Kemerdekaan Berserikat terus-menerus terjadi.

Kasus Perburuhan yang masuk ke LBH Jakarta untuk masalah Hubungan Kerja menempati urutan tertinggi, yakni sebanyak 81 pengaduan dengan 20136 pencari keadilan. Di dalam kasus PHK dapat diambil pola pemberangusan serikat sebagai motif utama. Sedangkan kasus Serikat Pekerja mengalami kenaikan yang signifikan, yaitu:³

³ Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta Tahun 2012 dan 2013

Tahun	Jumlah Pengaduan	Jumlah Pencari Keadilan
2012	3	2.835
2013	6	11.291

Tingginya jumlah pencari keadilan menunjukkan problem akut dan sistematis kemerdekaan berserikat di kalangan buruh. Oleh karena itu, LBH memandang pentingnya memprioritaskan persoalan kebebasan berserikat sebagai salah satu solusi strategis untuk memperbaiki kesejahteraan buruh. Perlu ada tindakan dan perubahan segera untuk menegakan kebebasan berserikat agar buruh dapat dengan leluasa memperjuangkan hak dan kepentingannya.

4. Desk Pidana Perburuhan dan Penguatan Pengawas Ketenagakerjaan

LBH Jakarta bersama Serikat Buruh selama ini sangat sering menemukan tindakan pelanggaran dan kejahatan Pidana yang diatur dalam berbagai Undang-undang tersebut.⁴ LBH Jakarta bersama buruhpun telah sering melaporkan ke Kepolisian, baik di level Polsek, Polres, Polda, maupun Mabes Polri. Tetapi dari seluruh laporan tersebut mandek dan tidak ada keberlanjutan perkaranya.

Dalam penanganan pidana perburuhan, permasalahan akutnya adalah pada kinerja Pengawas Ketenagakerjaan, baik dari segi jumlah dan kualitas pengawas ketenagakerjaan. Data yang ada di Kemnakertrans saat ini (2012) menunjukkan postur pengawas ketenagakerjaan berjumlah 2.384 orang. Jumlah itu untuk menangani sekitar 216.547 perusahaan. Para pengawas ketenagakerjaan yang ada saat ini, yang tengah bertugas terdiri dari pengawas umum 1.460 orang, pengawas spesialis 361 orang, dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sebanyak 563 orang. Dari aspek geografis, sebaran pengawas ketenagakerjaan saat ini baru menjangkau 300 kabupaten/kota dari 500 kabupaten/kota yang ada. Padahal, idealnya dengan asumsi satu pengawas ketenagakerjaan mampu mengawasi 60 perusahaan per tahun, maka masih dibutuhkan tambahan sekitar 3.700 pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan. Rezim UU Otonomi Daerah juga telah mereduksi kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan dalam memonitoring jaminan pelaksanaan kerja layak oleh Pengusaha. Jika pengawasan berjalan dengan baik, tentu jumlah pelanggaran yang terjadi akan berkurang dan buruh terpenuhi seluruh hak-haknya.

Di level kepolisian, pola-pola impunitas yang terjadi adalah dengan memprivatisasi kasus-kasus pidana, perdamaian, pembalasan oleh pengusaha dengan mengkriminalisasi buruh, dan undue delay dalam laporan tindak pidana perburuhan. Karena itulah, sangat jarang sekali kasus pidana perburuhan diajukan polisi ke jaksa penuntut umum.

Melihat permasalahan-permasalahan yang sudah mengakar kuat tersebut, LBH Jakarta mendorong adanya penguatan terhadap Pengawas Ketenagakerjaan. Penguatan dapat dilakukan melalui regulasi yang mengembalikan independensi pengawas ketenagakerjaan,

⁴ Dalam catatan LBH Jakarta, setidaknya tahun 2009 ada 6 kasus, 2010 ada 11 kasus, tahun 2011 ada 6 kasus, dan tahun 2012 ada 11 kasus yang tidak jelas penanganannya oleh Kepolisian RI. Laporan-laporan tersebut mengambang dan tidak ada tindak lanjut. Data dari PPMI (Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia), sepanjang tahun 2012 terdapat 2 kasus dan sepanjang tahun 2013 terdapat 6 kasus Buruh yang melaporkan Pengusaha namun tidak mendapatkan tindak lanjut dari Kepolisian.

memperkuat kualitas pemahaman pengawas pada isu-isu perburuhan, dan paling penting adalah meningkatkan jumlah pengawas sehingga mereka dapat fokus menjalankan tugasnya. Pada penegakan hukum pidana perburuhan di kepolisian, LBH Jakarta mendorong dibentuknya Desk Pidana Perburuhan agar dapat menjalankan penyidikan pada pasal-pasal pidana yang ada dalam Paket Undang-Undang Ketenagakerjaan. Problem utama yang dibaca oleh LBH Jakarta adalah polisi tidak memiliki kapasitas intelektual memahami persoalan industrial, sehingga laporan pidana buruh seringkali diabaikan, ditolak, atau jika pun diterima akan di SP3 kan.

5. Buruh Migran dan Pekerja Rumah Tangga

Sebagai negara dengan jumlah buruh migran (BMI) yang besar, sudah selayaknya Indonesia memiliki pengaturan perlindungan yang berkualitas mulai dari pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan buruh migran Indonesia di luar negeri. Apalagi dengan jumlah permasalahan yang kompleks, seperti kasus Satinah yang diancam dengan hukuman mati, terlunta-luntanya Buruh Migran di Arab Saudi yang izin tinggalnya telah habis, kasus buruh migran tidak berdokumen yang ada di Malaysia, penyiksaan dan penganiayaan pada buruh migran yang seringkali terjadi, KTKLN yang pengurusannya sudah diorganisir calo, seharusnya menjadi dorongan bagi pemerintah agar segera membentuk sistem perlindungan efektif dan terintegrasi.

Alot di DPR, Tarik Ulur Bisnis Penyaluran Pekerja Migran Indonesia

UU No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak relevan mengakomodir kompleksitas masalah BMI. Oleh karena itulah, Revisi UU No 39 Tahun 2004 sangat penting karena UU tersebut berperspektif bisnis. Sehingga Pekerja Migran Indonesia (BMI) diperlakukan sebagai obyek perdagangan jasa. Wajar jika jumlah pelanggaran hak, kekerasan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) semakin hari semakin meningkat. Menurut data BNP2TKI awal Tahun 2013 dilaporkan bahwa selama Tahun 2012 terdapat 31.528 PMI yang telah terjerat kasus hukum atau bermasalah. Adapun jenis Permasalahan tersebut adalah: PHK secara sepihak, Pemberi Kerja/Majikan bermasalah, Sakit akibat kerja, dan masih banyak yang lainnya.

Namun pembahasan di DPR sangat alot, mengingat jika Revisi ini disahkan, otomatis peranan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) akan diambil oleh negara dalam tahap rekrutmen dan pendidikan. Padahal kecurangan-kecurangan yang berorientasi bisnis terjadi pada tahap yang sangat awal ini. Karena itulah, semangat Revisi UU 39 Tahun 2004 tidak lagi berperspektif bisnis, melainkan perlindungan bagi PMI sejak dalam masa pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan.

LBH Jakarta meminta pemerintah tetap memasukkan Revisi UU No 39 Tahun 2004 sebagai agenda utama dalam kabinet yang baru hasil Pemilu Presiden 9 Juli 2014 mendatang. Kepentingan politik dan bisnis harus dikesampingkan, karena revisi Undang-undang ini sangat penting untuk terjaminnya perlindungan PMI sejak pra penempatan, masa penempatan, maupun pada purna penempatan.

Menyebut Pekerja Rumah Tangga (PRT) sebagai pembantu sudah relevan lagi, karena PRT memenuhi unsur hubungan kerja, yaitu adanya perintah, upah, waktu kerja, dan juga pekerjaan. Namun dalam prakteknya, PRT tidak memiliki sistem perlindungan yang menjamin hak-hak mereka. PRT masih harus bekerja lebih dari 12 jam sehari dan mendapatkan upah yang sangat murah karena pekerjaannya dianggap hanya "*bantu-bantu*". Pembahasan RUU PRT juga sangat alot di tubuh DPR sendiri, mengingat keberadaan PRT akan menyinggung kondisi domestik di masing-masing keluarga anggota DPR dan masyarakat luas. Keburukan dan ketidakmanusiawian memperlakukan PRT, seperti pemberian gaji yang sangat rendah adalah sikap tidak mau rugi si majikan. Padahal sebagai wakil rakyat, seharusnya mereka memberikan teladan pentingnya perlindungan PRT. Padahal karena keberadaan PRT lah, wakil-wakil rakyat tersebut dapat berperan maksimal di luar rumah karena kerja-kerja domestiknya telah dikerjakan PRT.

Oleh karena itu penting sekali mengakui status PRT sebagai pekerja dalam Undang-undang. Sampai saat ini, RUU Perlindungan PRT masih di Panitia Kerja DPR dan belum dibahas lebih lanjut. LBH Jakarta meminta kepada Pemerintah untuk memasukkan pembahasan RUU PRT sebagai agenda resmi DPR. Karena tanpa legitimasi status pekerja yang diatur UU, PRT tetap akan diperlakukan tidak manusiawi oleh majikannya.

Demikian kertas posisi LBH Jakarta pada May Day 2014. Kertas posisi ini merupakan pandangan LBH Jakarta untuk kepentingan pemenuhan hak-hak buruh dan sebagai masukan bagi para pembuat kebijakan dan aparat penegak hukum.