ABSTRAK

Dedeh Farihah. *Peran Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing* (Studi kasus: Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi (NIBA) SPSI Provinsi DKI Jakarta). <u>Skripsi.</u> Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memaparkan peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing. Peneliti juga ingin mengidentifikasi dampak yang diperoleh pasar tenaga kerja Indonesia dalam bersaing dengan tenaga kerja asing. Selain itu, peneliti ingin memaparkan upaya yang dilakukan serikat pekerja dalam mempengaruhi kebijakan pemerintah.

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian studi kasus di Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa, dan Asuransi (NIBA) SPSI Provinsi DKI Jakarta. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data, pengamatan, dan wawancara mendalam dengan 5 informan terdiri dari 2 orang dari F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, 1 orang dari PT. Secom Indonesia, 1 orang dari PT. Trans Retail Indonesia dan 1 orang dari Kementerian Ketenagakerjaan. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konsep peran serikat pekerja, konsep tenaga kerja asing dan lokal, serta teori pasar tenaga kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing dilakukan dengan upaya internal dan eksternal. Upaya internal dengan memberikan advokasi dan pendidikan terhadap tenaga kerja lokal. Upaya ekternal melakukan mobilisasi perjuangan kepada pemerintah dengan melakukan aksi, mogok dan demonstrasi. Hasil lainnya dengan adanya pasar tenaga kerja global ke kantor pusat perusahaan PT. Secom Indonesia dan PT. Trans Retail Indonesia menjadikan posisi jabatan tenaga kerja asing berada di level posisi jabatan tinggi, sedangkan jabatan tenaga kerja lokal berada dibawah tenaga kerja asing. Unsur kepercayaan dan kedekatan pemilik perusahaan terhadap tenaga kerja asing sangat berpengaruh dalam menentukan posisi jabatan. Hal tersebut beralasan karena PT. Secom Indonesia menempatkan seluruh tenaga kerja asal Jepang dalam posisi jabatan tinggi dengan alasan kepercayaan dan PT. Trans Retail Indonesia menggunakan tenaga kerja asing dari beberapa negara karena unsur kedekatan pemilik perusahaan dan unsur kepercayaan. PT. Secom Indonesia dimiliki oleh pengusaha Jepang sehingga pemilik perusahaan lebih percaya menggunakan tenaga kerja asing yang berasal dari negaranya untuk memajukan perusahaan. Sedangkan, PT. Trans Retail Indonesia dimiliki oleh pengusaha asal Indonesia dan menggunakan tenaga kerja asing dari berbagai negara.

Kata Kunci: Peran Serikat Pekerja, Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja Lokal, Pasar Tenaga Kerja

ABSTRACT

Dedeh Farihah. The Role of Trade Unions in the Face of Foreign Workers (Case Study: Federation of Trade Unions, Banks, Services and Insurance (NIBA) SPSI DKI Jakarta Province). <u>Essay</u>. Sociology Study Program, Faculty of Social Sciences, Jakarta State University. 2017.

This study is intended to describe the role of unions in the face of foreign workers. Researchers also want to identify the impact the Indonesian labor market has on competing with foreign workers. In addition, researchers want to describe the efforts of unions in influencing government policy.

Researchers conducted research using case study research method in the Trade Union of Commercial Workers, Bank, Services, and Insurance (NIBA) SPSI DKI Jakarta Province. Researchers used a qualitative approach with data collection techniques, observations, and in-depth interviews with five informants consisting of two people from F. SP. NIBA SPSI DKI Jakarta Province, one person from PT. Secom Indonesia, one person from PT. Trans Retail Indonesia and one person from the Ministry of Manpower. The concept used in this research is the concept of trade union role, the concept of foreign and local labor, and labor market theory.

The results of this study indicate that the role of trade unions in the face of foreign workers is done by internal and external efforts. Internal efforts by providing advocacy and education to local workforce. External efforts to mobilize the struggle to the government by doing strikes, strikes and demonstrations. Other results with the global labor market to the company headquarters of PT. Secom Indonesia and PT. Trans Retail Indonesia makes the position of foreign worker position at the level of high position, while the position of local workforce is under foreign workers. Elements of trust and proximity of the owner of the company to foreign workers is very influential in determining position. This is reasonable because PT. Secom Indonesia put all Japanese workers in high positions with reason of trust and PT. Trans Retail Indonesia uses foreign workers from several countries because of the proximity of the owners and trust elements. PT. Secom Indonesia is owned by Japanese entrepreneurs so that the owners of the company are more confident in using foreign workers who come from their country to advance the company. Meanwhile, PT. Trans Retail Indonesia is owned by Indonesian businessmen and uses foreign workers from various countries.

Keywords: Role of Trade Unions, Foreign Workers, Local Workers, Labor Market

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab / Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Jakarta

Dr. Muhammad Zid, M.Si NIP, 196304121994031002

| No. | Nama Dosen | Tanda Tangan | Tanggal |
|-----|--|--------------|--------------|
| 1. | Dr. Eman Surachman, MM NIP. 195212041974041001 Ketua Sidang | Muly | 16/08/ 2017 |
| 2. | Achmad Siswanto, M.Si NIDK. 8846100016 Sekretaris Sidang | (b) brato : | 19/08/2017 |
| 3. | <u>Dr. Robertus Robet, MA</u> NIP: 197105162006041001 Penguji Ahli | pully. | 15/ 08/ 2017 |
| 4. | Abdi Rahmat, M.Si NIP: 197302182006041001 Dosen Pembimbing I | JW2 | 16/08/2017 |
| 5. | Syaifudin M. Kesos NIP: 198808102014041001 Dosen Pembimbing II | Stelw | 16/08/2017 |

Tanggal Lulus: 02 Agustus 2017

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama

: Dedeh Farihah

No. Registrasi: 4825134674

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Peran Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing" ini sepenuhnya karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

> Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,

Dedeh Farihah

MOTTO

"JIKA ANDA BERGETAR DENGAN GERAM PADA SETIAP MELIHAT KETIDAKADILAN MAKA ANDA ADALAH KAWAN SAYA"

(Che Guevara)

" KEBERANIAN YANG MEMBUAT KALIAN AKAN TAHAN DALAM SITUASI APAPUN!

NYALI SAMA HARGANYA DENGAN NYAWA.

JIKA ITU HILANG.

NISCAYA TAK ADA GUNANYA KAU HIDUP!"

(Che Guevara)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur saya persembahkan proposal skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta Bapak Osep Saepudin dan Ibu Yati yang tidak pernah lelah memberikan doa dan kasih sayang mereka serta memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti. Tak lupa untuk adik tercinta Ifan Haidar, Ghina Rauhadatul Aisy, dan Gea Yustika yang selalu menghibur disaat peneliti jenuh, terakhir untuk para sahabat yang selalu memberikan semangat terhadap peneliti dalam pengerjaan proposal skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Peran Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing (Studi Pada Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asurasi SPSI Provinsi DKI Jakarta).

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kriteria penilaian mata kuliah skripsi di Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta. Selain itu, Skripsi ini dibuat untuk memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos). Selama melakukan penelitian, tidak dapat dipungkiri bahwa penulis memperoleh banyak bimbingan, saran dan bantuan dari dosen pembimbing dan juga dorongan semangat dari setiap pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

- 1. Kedua Orang Tua Peneliti yang telah memberikan doa dan motivasi secara moril maupun materil dalam mendukung penyelesaian skripsi.
- 2. Dr. M. Zid, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta.
- 3. Dr. Robertus Robet, M.A selaku Koordinator Program Studi Sosiologi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta, sekaligus sebagai Penguji Ahli yang telah memberikan kritik dan sarannya dalam proses penyelesaian skripsi peneliti.
- Abdi Rahmat, M.Si selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta, sekaligus Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas kesedian waktu, masukan, kritik dan motivasi yang diberikan selama membimbing peneliti.
- 5. Syaifudin, M. Kesos selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas kesediaan waktu, masukan, kritik dan motivasi yang diberikan selama membimbing peneliti.

- 6. Dr. Eman Surachman, MM selaku Ketua Sidang, terimakasih atas segala masukan dan motivasi yang telah diberikan.
- 7. Achmad Siswanto, M.Si selaku Sekretaris Sidang, terimakasih atas segala kritikan dan motivasi yang telah diberikan.
- 8. Seluruh dosen dan juga staff Program Studi Sosiologi yang telah memberikan berbagai ilmu dan informasi yang bermanfaat seputar perkuliahan dan skripsi bagi penulis.
- 9. Achadian Medyanto selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta. Terimakasih atas ilmu dan waktu yang telah diberikannya.
- 10. Derry Nurhadi selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan informasi tentang skripsi penulis.
- 11. Adik penulis Ifan Haidar, Ghina Rauhadatul Aisy, dan Gea Yustika yang selalu memberikan semangat, motivasi dan canda tawa kepada penulis.
- 12. Septian Yoga Wardana yang telah mendukung penulis dalam menyegerakan penyelesaian skripsi penulis.
- 13. Dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang memerlukan bahan referensi, khususnya di bidang Sosiologi Pembangunan. Penyusunan hingga penulisan dalam skripsi ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempatan penelitian di masa datang.

Jakarta, Mei 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

| | | | Halaman |
|-----|---------|--------------------------------------|-----------------|
| ABS | TRAK | | i |
| LEN | IBAR P | ENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| LEN | IBAR P | ERNYATAAN ORISINILITAS Error! Bookma | rk not defined. |
| MO | ГТО | | iv |
| | | .HAN | |
| | | GANTAR | |
| | | | |
| DAF | TAR IS | I | viii |
| DAF | TAR G | RAFIK | xi |
| DAF | TAR G | AMBAR | xii |
| DAF | TAR TA | ABEL | xiii |
| | | DAHULUAN | |
| 1.1 | Latar F | Belakang | 1 |
| 1.2 | | salahan Penelitian | |
| 1.3 | Tujuan | dan Manfaat Penelitian | 16 |
| | 1.3.1 | Tujuan Penelitian | 16 |
| | 1.3.2 | Manfaat Penelitian | |
| 1.4 | Tinjaua | an Penulisan Sejenis | 18 |
| 1.5 | • | gka Konsep | |
| | | Peran Serikat Pekerja | |
| | 1.5.2 | Tenaga Kerja Asing dan Lokal | 39 |
| | 1.5.3 | Pasar Tenaga Kerja | 41 |
| | 1.5.4 | New International Division of Labour | 45 |
| 1.6 | Metodo | ologi Penelitian | 48 |
| | 1.6.1 | Pendekatan dan Metode Penelitian | 48 |
| | 1.6.2 | Subjek Penelitian | 49 |
| | 1.6.3 | Lokasi dan Waktu Penelitian | 52 |
| | 1.6.4 | Peran Peneliti | |
| | 1.6.5 | Teknik Pengumpulan Data | |
| | 1.6.6 | Teknik Analisis Data | |
| | 1.6.7 | Triangulasi Data | |
| 17 | Sistan | natika Danulisan | 57 |

| BAB | II ORIENTASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA | |
|------------|--|----|
| 2.1 | Pengantar | 59 |
| 2.2 | Konteks Historis Perburuhan di Indonesia | |
| | 2.2.1 Periode Sebelum Kemerdekaan | 61 |
| | 2.2.2 Periode Sesudah Kemerdekaan Sampai dengan SPSI | 62 |
| | 2.2.3 Periode Kelahiran SPSI Sampai Era Reformasi | 65 |
| | 2.2.4 Periode Era Reformasi | 67 |
| 2.3 | Profil Federasi Serikat Pekerja NIBA SPSI | 67 |
| | 2.3.1 VISI dan MISI | |
| | 2.3.2 Tujuan dan Fungsi Organisasi | |
| | 2.3.3 Keanggotaan | 72 |
| | 2.3.4 Struktur Organisasi | |
| | 2.3.5 Kegiatan Organisasi | |
| 2.4 | Mengenal Perjanjian Ekonomi Internasional | |
| 2.5 | Ketenagakerjaan | |
| | 2.5.1 Tingkat Kesempatan Kerja | |
| | 2.5.2 Penduduk Bekerja | |
| 2.6 | 2.5.3 Pengangguran | |
| 2.6 | Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing | |
| 2.7 2.8 | Profil Informan Federasi Serikat Pekerja NIBA SPSI dalam Metodologi Penutup | |
| | • | 99 |
| BAB | III PERAN SERIKAT PEKERJA MENGHADAPI TENAGA | |
| | KERJA ASING | |
| 3.1 | Pengantar | 01 |
| 3.2 | Dampak Persaingan Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia 1 | 02 |
| | 3.2.1 Permasalahan Tenaga Kerja Asing di PT. Secom Indonesia | 11 |
| | 3.2.2 Permasalahan Tenaga Kerja Asing di PT. Trans Retail Indonesia 1 | 16 |
| 3.3 | Peran Serikat Pekerja Menghadapi Tenaga Kerja Asing1 | 33 |
| 3.4 | Upaya Serikat Pekerja Mempengaruhi Pemerintah 1 | |
| 3.5 | Hambatan dan Tantangan Serikat Pekerja Menghadapi Tenaga Kerja Asing 1 | |
| 3.6 | Ikhtisar Peran Serikat Pekerja | |
| 3.7 | Penutup | 66 |
| BAB | IV SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | |
| 4.1 | Pengantar | 68 |
| 4.2 | Posisi Buruh Lokal dalam Persaingan Tenaga Kerja 1 | |
| 4.3 | Peran Serikat Pekerja Sebagai Civil Society | 79 |

4.3

BAB V PENUTUP

| | KesimpulanSaran | |
|------|-----------------|-----|
| DAF' | TAR PUSTAKA | 194 |
| LAM | TPIR A N | |

DAFTAR GRAFIK

| Grafik 1.1 Perkembangan Penggunaan TKA Tahun 2013-2016 | . 6 |
|---|-----|
| Grafik 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan | |
| Februari 2016 | 11 |
| Grafik 2.1 Penduduk DKI Jakarta yang Bekerja di Sektor Formal dan | |
| Informal Tahun 2010-2016 | 87 |
| Grafik 2.2 Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di DKI | |
| Jakarta Tahun 2014, 2016 (Persen) | 88 |
| Grafik 2.3 Presentase Penduduk Bekerja Terhadap Total Pekerja Menurut | |
| Lapangan Pekerjaan Utama di DKI Jakarta, 2016 | 90 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar 2.1 Logo Konfederasi SPSI | 66 |
|--|----|
| Gambar 2.2 Logo Federasi SP. NIBA SPSI | 68 |

DAFTAR TABEL

| Tabel 1.1 Tabel Perbandingan Tinjauan Pustaka Sejenis | 33 |
|--|----|
| Tabel 1.2 Subjek Penelitian Berdasarkan Karakteristik Informan | 50 |
| Tabel 2.1 Komposisi dan Personalia Pimpinan Daerah Federasi SP. NIBA | |
| Provinsi DKI Jakarta Masa Bakti 2016-2021 | 74 |
| Tabel 2.2 Konsep Ketenagakerjaan | 84 |
| Tabel 2.3 Penduduk Menurut Jenis Kegiatan di Provinsi DKI Jakarta Tahun | |
| 2015 | 85 |
| Tabel 2.4 Tingkat Pengangguran Terbuka | 91 |
| Tabel 2.5 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi | |
| Kerja (TPA) Tahun 2011-2013 | 92 |
| Tabel 2.6 Statistik Ketenagakerjaan DKI Jakarta Survei Angkatan Kerja | |
| Nasional (Sakernas) Februari 2015 dan Februari 2016 | 93 |
| Tabel 3.1 Perbandingan Pengangguran TKA di PT. Secom Indonesia dan | |
| PT. Trans Retail Indonesia1 | 31 |
| Tabel 3.2 Upaya yang Dilakukan F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta. 10 | 64 |
| Tabel 4.1 Posisi Tenaga Kerja Lokal | 79 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berakhirnya perang dunia kedua semakin menggencarkan negara-negara barat mengkampanyekan praktek neoliberalisme melalui lembaga ekonomi dan keuangan internasional. Praktek neoliberalisme menyerukan agar campur tangan negara semakin berkurang dalam aktivitas perekonomian. Bagi kaum neoliberalis, adanya aktivitas perekonomian ditentukan oleh mekanisme pasar sebab pasar mengajarkan orang untuk berpikir rasional dengan kalkulasi untung-rugi. Sebaliknya bagi yang tidak mampu bersaing secara bebas maka akan tergerus kompetisi pasar. Akhirnya perekonomian akan dikuasai oleh mereka yang mampu berperilaku inovatif, efisien, menguasai modal, teknologi dan memiliki peran sebagai penentu harga.

Memasuki abad pencerahan, neoliberalisme sebagai standar dalam perdagangan antar negara. Bagi negara yang ingin menjadi anggota *World Trade Organization* (Selanjutnya disebut WTO) maka negara tersebut harus menerapkan neoliberalisme sebagai dasar kebijakan ekonominya. Prinsip perdagangan bebas (*free trade*) yang ditentukan WTO sesungguhnya berdasarkan pada asumsi liberal klasik David Ricardo mengenai keuntungan komparatif (*comparative advantage*). ¹ Upah

¹ Bob H. Sugeng, Bourdieu, Neoliberalisme, Intelektual dan Gerakan Sosial Global, *Melintas*, Vol. 22, No. 1, Tahun 2006, Diakes melalui http://journal.unpar.ac.id/indexphp/melintas/article/download/1008, pada tanggal 7 Agustus 2017, Pukul 19:07 WIB, Hlm: 476.

buruh digunakan sebagai patokan dengan melakukan komparasi keuntungan antar produk dalam menentukan tingkat efesiensi produksi suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa tertentu. Neoliberalisme mengasumsikan bahwa prinsip perdagangan bebas akan mendorong negara-negara melakukan spesialisasi produksi pada produk-produk dimana mereka dapat membuat dengan efisien. Ketika semua negara melakukan spesialisasi dengan keuntungan komparatif maka perekonomian dunia akan terjadi sistem pembagian kerja internasional (international division of labour). Namun, dalam prakteknya sistem ini melanggar prinsip keadilan sebab negara-negara maju menguasai teknologi tinggi dan modal besar, sementara negara berkembang terpaksa berkonsentrasi pada produk padat tenaga kerja dan teknologi yang tidak rumit sehingga menimbulkan kompetisi antar negara yang sangat luar biasa.

Tujuan dari perdagangan bebas dan liberalisasi perdagangan internasional secara maksimum sebagai salah satu fokus dari WTO. Tujuan dari WTO adalah memberikan stabilitas dan prediktibilitas yang lebih luas dalam sistem perdagangan internasional.³ Liberalisasi merupakan salah satu jalan untuk menghapuskan segala bentuk pembatasan dalam bidang ekspor dan impor. Secara khusus hal tersebut melibatkan nagara-negara anggota WTO untuk tidak memaksakan aturan-aturan yang memicu distorsi *market global*. Pemerintah meniadakan hambatan dan pembatasan perdagangan internasional sehingga pasar global akan mengalokasikan sumber-sumber

_

² Ibid.

³ Iza Rumesten, Irsan dan Putu Samawati, 2012, *Hukum Ekonomi Internasional*, Jakarta: PT. Fikahati Aneska, Hlm: 46.

yang ada dengan cara yang paling efisien. Perlu dicatat akan selalu ada pembatasan dalam proses liberalisasi, dalam WTO agreement pembatasan diwakili dengan apa yang disebut safeguard, yaitu 'a further special agreement on safeguards and the special case of textiles'.⁴

Breathnach sebagaimana dikutip Siti Sutriah Nurzaman, secara klasik Karl Marx menyatakan bahwa dunia terbagi ke dalam dua lingkup, yaitu lingkup yang memproduksi hasil industri dan yang memproduksi hasil pertanian.⁵ Heron sebagaimana dikutip Siti Sutriah Nurzaman menjelaskan, negara berkembang 'bertugas'' menghasilkan dan mengekspor produksi pertanian dan bahan mentah lainnya sedangkan, negara maju 'bertugas'' menghasilkan produk industri yang berasal dari hasil pertanian dan bahan mentah.⁶ Pembagian kerja tersebut disebut sebagai 'old'' international Division of Labour. Namun sejak tahun 1980-an secara kualitatif terjadi perubahan dalam pembagiannya, yang awalnya industri dikerjakan secara rutin oleh tenaga tenaga berketerampilan rendah selanjutnya berelokasi ke negara berkembang. Monopoli yang dilakukan negara maju dalam bidang manajemen, pemasaran, riset dan pengembangan serta manufakturing semakin meningkatkan industri di negara berkembang walaupun hanya industri sederhana dan dikerjakan oleh tenaga kerja dengan keterampilan rendah. Adanya pembagian kerja internasional baru

-

⁴ Ibid.

⁵ Siti Sutriah Nurzaman, Pembagian Kerja Internasional yang Baru Sebagai Faktor Pengembangkan Wilayah, *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*, Vol. 17, No. 2, tahun 2006, diakses melalui http://journals.itb.ac.id/index.php/jpwk/article/viewFile/4237/2295, pada tanggal 6 Agustus 2017, Pukul 20:45, Hlm: 41.

⁶ Ibid.

(New International Division of Labour) membuat negara berkembang mendapat kemajuan dalam bidang perekonomian yang awalnya berfokus pada sekotor pertanian bergeser ke sektor industri.

New International Division of Labour tumbuh karena kekuatan modal dan teknologi yang semakin berubah. Adanya relokasi industri ke negara berkembang dimungkinkan oleh kemajuan transportasi yang semakin murah sehingga dapat melakukan relokasi industri ke negara berkembang yang tingkat upah buruhnya lebih murah. Sejalan dengan Perkembangan teknologi maka perubahan teknologi semakin membuat telekomunikasi semakin murah serta teknologi yang dapat diakses setiap orang dibelahan dunia mampu melakukan akses internet. Jika pada tahap awal adanya New International Division of Labour mengakibatkan adanya relokasi industri padat karya dan berketerampilan rendah dalam tahap selanjutnya, relokasi industri menuntut tenaga kerja memiliki keterampilan tinggi seperti keterampilan komputer, berbahasa asing dan memerlukan lulusan pendidikan setingkat sarjana bahkan lebih tinggi.

Perekonomian dunia mengalami suatu perubahan yang mendasar atau terstruktur dan memiliki kecenderungan jangka panjang dan konjungtural sejak tahun 1970 sampai tahun 2000-an. Perubahan dan perkembangan tersebut dikenal dengan istilah globalisasi. Menurut Ananta, globalisasi merupakan suatu proses dimana orangorang diseluruh dunia makin terkait dari semua segi kehidupan baik budaya, ekonomi,

teknologi, dan lingkungan.⁷ Berbeda halnya dengan globalisasi perekonomian yang dikemukakan oleh Siti Farida, globalisasi perekonomian adalah proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, yang negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi tanpa rintangan batas teritorial.⁸ Semua relokasi industri dari negara maju ke negara berkembang dalam rangkan teori *New International Division of Labour* merupakan bagian dari globalisasi dunia.

Keberadaan globalisasi perekonomian menjadikan adanya penghapusan seluruh batasan dan hambatan terhadap arus modal, barang dan jasa. Saat terjadinya arus globalisasi perekonomian maka batas-batas suatu negara akan menjadi kabur dan keterkaitan antara ekonomi nasional dan perekonomian internasional semakin erat. Sehingga globalisasi perekonomian semakin membuka peluang pasar produk dalam negeri ke pasar internasional secara kompetitif, dan sebaliknya memberikan peluang untuk masuknya produk-produk gobal ke dalam pasar domestik. Salah satu dampak adanya *New International Division of Labour* dan globalisasi ini adalah munculnya negara-negara industri baru di Asia. Berikut adalah grafik Perkembangan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Tahun 2013-2016, sebagai berikut:

-

⁷ Lina Ananta dan Lina Ellitan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Bandung: Alfabeta, Hlm: 47.

⁸ Ai Farida Siti, 2011, Sistem Ekonomi Indonesia, Bandung: CV Pustaka Setia, Hlm: 282.

⁹ Siti Sutriah Nurzaman, Op. Cit., Hlm: 46.

11468 Profesional Advisior/sonsultant Manager Direksi Supervisior ■ Teknisi Komisaris 13924

Grafik 1.1 Perkembangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Tahun 2013-2016

Sumber: Direktorat PPTKA - Ditjen Binapenta (dalam statistik ketenagakerjaan), 2017.

Tabel tersebut menunjukan bahwa Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia didominasi oleh tenaga profesional. Akibatnya permintaan tenaga kerja/Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbasis kompetensi berupa tenaga kerja yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi (multiskilling workers) semakin meningkat dan mengakibatkan semakin kompleksnya perusahaan. Tenaga kerja/SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif yang merupakan asset penting perusahaan. Semakin tingginya mobilitas tenaga kerja dari berbagai negara untuk berkerja di Indonesia.

globalisasi ekonomi terjadi dalam bentuk-bentuk berikut: ¹⁰ *Pertama*, globalisasi produksi, yaitu perusahaan berproduksi di berbagai negara, dengan tujuan biaya produksi menjadi lebih rendah. *Kedua*, kehadiran tenaga kerja asing merupakan gejala terjadinya globalisasi tenaga kerja. *Ketiga*, globalisasi pembiayaan sehingga, perusahaan global mempunyai akses untuk memperoleh pinjaman atau melakukan investasi disemua negara didunia. *Keempat*, globalisasi tenaga kerja, perusahaan global akan memanfaatkan tenaga kerja dari seluruh dunia sesuai kelasnya. *Kelima*, globalisasi jaringan informasi, masyarakat suatu negara dengan mudah dan cepat mendapatkan informasi dari negara-negara di dunia karena kemajuan teknologi. *Keenam*, globalisasi perdagangan terwujud dalam bentuk penurunan dan penyeragaman tarif serta penghapusan berbagai hambatan non-tarif. Thomson mencatat bahwa kaum globalis mengklaim saat ini telah terjadi intensifikasi secara

Menurut Tanri Abeng sebagaimana dikutip Siti Farida, perwujudan nyata dari

Keberadaan globalisasi sebagai fenomena yang tidak dapat dielakkan oleh tenaga kerja Indonesia. Perusahaan terus beroperasi di lingkungan bisnis yang bergejolak dan dalam keadaan kacau. Tekanan yang dihadapi perusahaan baik yang

cepat dalam investasi dan perdagangan internasional. 11 Jadi, secara nyata hal tersebut

menunjukan bahwa perekonomian nasional telah menjadi bagian dari perekonomian

global karena adanya kekuatan pasar dunia.

¹⁰ Ibid.

¹¹ *Ibid.*, Hlm: 283.

berasal dari internasional maupun domestik terus berlanjut dan semakin intensif terjadi. Sehingga dengan adanya kemajuan teknologi informasi, teknologi komunikasi dan pasar finansial dunia akan melebur dan negara bangsa akan berakhir. Perdasarkan hal tersebut maka perusahaan akan menggunakan perspektif pasar global dalam menghadapi tantangan kedepan. Kecepatan dan ketangkasan menjadi sebuah syarat mutlak bagi perusahaan modern.

Kebijakan-kebijakan tenaga kerja yang diberlakukan mencerminkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan menggunakan tenaga kerja asing yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis semata, namun harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan budaya yang dihadapi oleh tenaga kerja asing. Masuknya perusahaan multinasional ke Indonesia tidak mampu dibendung lagi akibat adanya konsekuensi logis dari globalisasi yang merambah segala aspek kehidupan umat manusia. Menurut Sumanto sebagaimana dikutip Heryanto, perusahaan multinasional atau *multinational corporations* (MNCs) didefinisikan sebagai berikut:

"Perusahaan multinasional atau *multinational corporation* (MNCs) sebagai perusahaan yang melakukan investasi dan operasi dibanyak negara dengan maksud mendapat pasar luar negeri yang lebih luas, memperoleh bahan mentah dengan mudah dan memperoleh keuntungan dan biaya produksi atau pajak yang lebih rendah." ¹³

-

¹² Ananta, *Op. Cit.*, Hlm: 37.

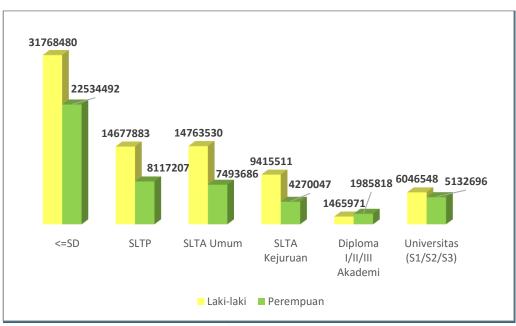
¹³ Sumanto, 2013, Hubungan Industrial: Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service), Hlm: 24.

Tahap awal industrialisasi yang terjadi di Indonesia akibat pemerintah mengalami kekurangan modal dan investor asing bergerak cepat masuk ke berbagai bidang, sehingga memberikan ketergantungan bagi Indonesia. Dibidang tenaga kerja Indonesia, ketergantungan memberikan dampak investor mampu memperlakukan pekerja Indonesia ''semau mereka''. Kondisi tersebut menimbulkan ketidak harmonisan antara pekerja dan pengusaha yang pada akhirnya mampu merujuk pada tindakan kekerasan.

Kehadiran perusahaan multinasional yang awalnya menguntungkan pemerintah Indonesia, karena mampu mempercepat laju industrialisasi dan pembangunan perekonomian. Nyatanya dalam jangka waktu panjang hal ini mampu menciptakan ketergantungan diberbagai bidang kehidupan masyarakat Indonesia sehingga, pemerintah Indonesia mengalami kesulitan dalam bernegosiasi pada investor asing. Industrialisasi yang diciptakan oleh korporasi multinasional membuat pemerintah Indonesia dalam posisi yang sulit dalam membela hak-hak pekerja Indonesia. Kapabilitas yang dimiliki oleh perusahaan multinasional yang superior dan ketergantungan Indonesia memberikan dampak pada posisi tawar yang tinggi dengan pemerintah Indonesia. Akibatnya, pemerintah Indonesia tidak dapat bernegosiasi pada kedudukan yang sama, pemerintah Indonesia cenderung tunduk terhadap aturan perusahaan multinasional. Kepentingan bangsa dikorbankan oleh pemerintah, negara seakan tidak berdaya dalam memperjuangkan kepentingan rakyat. Sama seperti halnya

pemerintah dalam memberikan perlindungan kerja kepada tenaga kerja Indonesia, kepentingan pekerja selalu dikalahkan atas kepentingan investor asing.

Angkatan kerja merupakan modal utama dalam pembangunan nasional namun, tinggginya jumlah angkatan kerja dengan laju pertumbuhan yang cepat mampu memunculkan masalah pokok. Masalah pokok berupa pembangunan nasional belum bisa menciptakan kesempatan kerja yang sepadan. Akibatnya, berdampak pada masalah distribusi pendapatan. Sejak akhir Desember 2015, Masyarakat Ekonomi ASEAN (Selanjutnya disebut MEA) hadir sebagai pasar tunggal dan menjadikan Indonesia sebagai basis pasar dan basis produksi akibat arus globalisasi. Hal tersebut dilatar belakangi oleh tingginya jumlah populasi manusia Indonesia, tenaga kerja produktif yang murah dan kekayaan alam Indonesia. Pemberlakuan kebijakan MEA membuka pasar bebas dengan menghilangkan batas-batas antar negara dengan penghapusan tarif bea masuk dan menghapus pembatasan investasi asing disektor ekonomi. Alasan lainnya pembentukan MEA adalah ASEAN sebagai pasar potensial dunia. Saat diberlakukannya MEA maka investor asing dan para tenaga kerja asing mampu masuk ke Indonesia dengan mudah dan bersaing dengan tenaga kerja Indonesia. Berikut adalah jumlah angkatan kerja menurut jenis kelamin dan pendidikan pada bulan Februari 2016 yang dilansir oleh Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai berikut:



Grafik 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Februari 2016

Sumber: BPS Sakernas Februari 2016, Diolah Pustadinaker (dalam Statistik Ketenagakerjaan), 2017.

Pengembangan manusia tampil sebagai strategi bisnis yang sangat krusial di abad saat ini. Kompetensi ekonomi global dapat menentukan perbedaan diantara perusahaan pesaingnya, sehingga pentingnya kualitas dan keinovasian Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan yang bersaing bisnis secara ketat dalam pacuan teknologi, organisasi-organisasi yang cermat, melihat bahwa bakat-bakat dan keterampilan tenaga kerja sebagai sarana utama dalam kompetitif dalam era global. Pengembangkan karier perusahaan berkaitan dengan rencana-rencana karier tenaga kerja dengan kebutuhan angkata kerja perusahaan yang semakin berkembang sebagai strategi untuk meningkatkan keefektifan tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja sangat disesuaikan secara ketat berdasarkan strategi bisnis kebutuhan perusahaan. Kompetisi yang hadir

di tempat kerja semakin menuntut keterampilan yang efektif, kerja tim, pemikir kritis dan kemampuan untuk berinteraksi tenaga kerja terhadap perusahaan. Sehingga pengembangan orang menjadi bagian dari budaya perusahaan dalam lingkungan yang dinamis dan persaningan yang sangat sengit. Pengembangan adalah suatu strategi meraih keunggulan kompetitif, karena dapat membantu perusahaan-perusahaan memposisikan dirinya sehingga mereka dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang cepat dan dinamis dalam lingkungan mereka. 14

Perusahaan saat ini mengakui bahwa kesuksesan dan daya saing sangat bergantung pada tingat efesiensi, keefektifan operasional dan strategik. Menurut Flaherty sebagaimana dikutip Ananta, tingkat efesiensi dan keefektifan operasional meliputi restrukturisasi operasi, penurunan biaya operasi, peningkatan jumlah barang dan jasa, inovasi secara terus menerus, dan pengembangan produk baru. Semakin berjalannya bisnis global dan semakin sengitnya persaingan pasar global, dunia kerja dan perusahaan mengalami perubahan. Isu-isu yang berkaitan dengan SDM semakin berkembang dan menyebar pada seluruh perusahaan yang ada saat sekarang ini. Segala upaya yang diciptakan oleh perusahaan dapat berhasil tergantung pada perubahan yang sangat signifikan pada Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM). Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan perampingan perusahaan yang meliputi pensiun, pemberian uang pesangon, suksesi manajemen dan program-program

_

¹⁴ Ananta, *Op. Cit.*, Hlm: 15.

¹⁵ Ibid

perencanaan SDM yang lebih baik untuk mengurangi terjadinya *downsizing* lebih lanjut dan desentraslisasi dengan upaya melatih pekerja dalam pembuatan keputusan, penilaian kerja, perubahan-perubahan kompensasi, dan keterampilan – keterampilan *leadership* yang baru. Sehingga, tidak ada perusahaan yang fleksibel, yang ada hanya tenaga kerja fleksibel.

Sejumlah masalah yang harus dihadapi oleh pemerintah Indonesia terkait berlakunya arus pasar bebas. Menurut Suharyadi, peneliti dari Lembaga Pengkajian, Penelitian dan Pengembangan Ekonomi Kamar Dagang dan Industri (LP3E Kadin) Indonesia, masalah itu berkaitan dengan ketenagekerjaan. Pertama, masalah pengangguran yang meningkat, adanya atau tidaknya kebijakan MEA pemerintah harus mampu menekan laju pengangguran yang semakin meningkat. Kedua, adanya delapan profesi yang dibuka yang mampu memberikan peluang pengangguran bagi kalangan berpendidikan dalam bidang insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan. Ketiga, masalah tenaga kerja yang berpotensi terkena dampak MEA. Indonesia masih banyak mengalami masalah kependudukan, termasuk ketenagakerjaan dan kualitas penduduk yang masih rendah baik pendidikan dan skill dalam dunia kerja. Rendahnya kualitas penduduk hanya membebani pertumbuhan ekonomi dan bukan pemacu perekonomian Indonesia. Dalam skala mikro, tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang minim berakibat pada

_

¹⁶ Diakses melalui <u>http://m.detik.com/finance/read/2015/12/30/213011/3107895/4/ini-3-masalah-yang-bakal-dihadapi-ri-saat-mea-dimulai</u>, pada tanggal 29 Februari 2016, Pukul 06.45 WIB.

posisi yang sangat rendah dan tidak memiliki posisi tawar yang memadai. Salah satu faktor rendahnya kualitas sumber daya manusia tersebut karena keterampilan yang mereka miliki tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ditawarkan investor.¹⁷ Adanya migrasi memberikan dampak ekonomi terhadap pasar tenaga kerja lokal. Sehingga migrasi menyebabkan turunnya tingkat kesempatan kerja domestik dan menurunnya tingkat upah tenaga kerja lokal.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompleks karena dipengaruhi berbagai faktor diantaranya jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja, kualitas tenaga kerja yang relatif masih rendah, ketidakmerataan penyebaran tenaga kerja, jumlah pengangguran yang semakin banyak, adanya ketidak sesuaian antara kemampuan yang dimiliki tenaga kerja dengan pekerjaannya, rendahnya tingkat upah dan masih minimnya perlindungan terhadap tenaga kerja. Kaitannya dengan hal tersebut, gerakan buruh muncul dan tumbuh tidak dapat dipisahkan dengan proses industrialisasi. Gerakan buruh merupakan istilah yang digunakan secara luas untuk menjelaskan organisasi kolektif para pekerja atau buruh dalam menuntut perbaikan nasib mereka kepada majikan (pengusaha) dan kebijakan-kebijakan perburuhan yang pro-buruh dan adil. Fleksibilitas pasar kerja (labour market flexibility) yang merupakan upaya liberalisasi di bidang perburuhan Indonesia

¹⁷ Sumanto, *Op. Cit.*, Hlm: 55.

¹⁸ Tri Retno Isnaningsih, 2016, *Statistik Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementrian Ketenagakerjaan RI.

¹⁹ *Ibid.*, Hlm: 78.

dengan aturan memperlonggar aturan dalam pasar tenaga kerja disertai mekanisme pasar. Membuat gerakan buruh menolak prinsip fleksibilitas tenaga kerja yang begitu merugikan tenaga kerja Indonesia khususnya dalam menghadapi tenaga kerja asing. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai Peran Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing.

1.2 Permasalahan Penelitian

Dampak utama yang terjadi akibat globalisasi ekonomi adalah upaya mengatur ekonomi global. Pasar global akan sulit diatur walaupun ada kerja sama yang diatur oleh pihak pemerintah dalam menyusun pola kebijakan nasional dan internasional yang efektif dan terintegrasi dalam menghadapi kekuatan pasar global. Hal ini berakibat pada melemahnya posisi tawar politik dan ekonomi serikat buruh. Pasar global, MNCs yang ada di Indonesia akan membuka pasar tenaga kerja dunia secara terbuka. Pasar tenaga kerja dunia terbuka tidak hanya bentuk lalu lintas tenaga kerja dari satu negara ke negara lain saja, namun arus modal yang bergerak memilih lokasi-lokasi terbaik dari sisi upah buruh dan pasokan tenaga kerja yang menguntungkan pemilik modal.

Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia menjadikan tenaga kerja Indonesia memiliki persaingan kerja yang semakin sengit. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia harus berkompetitif dengan tenaga kerja asing yang memiliki kualifikasi tinggi untuk bekerja di Indonesia, disaat banyaknya tenaga kerja Indonesia yang menganggur dan jumlah lapangan pekerjaan terbatas. Keberadaan kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), semakin melegalkan upaya

kapitalisasi berkembang di Indonesia. Kondisi tersebut menjadi sebuah permasalahan ketika tenaga kerja Indonesia harus berkompetitif dengan tenaga kerja asing disaat jumlah lapangan pekerjaan yang terbatas dan kualitas tenaga kerja yang masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memiliki beberapa permasalahan penelitian yang difokuskan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1. Dampak apa yang diperoleh pasar tenaga kerja Indonesia dalam bersaing dengan tenaga kerja asing?
- 2. Bagaimana peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing?
- 3. Bagaimana upaya serikat pekerja dalam mempengaruhi kebijakan pemerintah?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memaparkan peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing. Peneliti juga ingin mengidentifikasi dampak yang diperoleh pasar tenaga kerja Indonesia dalam bersaing dengan tenaga kerja asing. Selain itu, peneliti ingin memaparkan upaya yang dilakukan serikat pekerja dalam mempengaruhi kebijakan pemerintah.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat secara empirik yang diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Temuan dalam penelitian ini dapat memberi manfaat secara teoritis:

- a. Memberikan konstribusi dalam pengembangan kajian teori keilmuan sosiologi khususnya berkaitan dengan sosiologi industri terkait peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing.
- b. Menambah wawasan baru mengenai peran serikat pekerja/serikat buruh dalam menghadapi tenaga kerja asing di era pasar global.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran untuk penyempurnaan UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam upaya memberi masukan kepada pembuat peraturan perundang-undangan, tentang hukum yang berkaitan dengan aturan yang jelas mengenai tenaga kerja asing bekerja di Indonesia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada masyarakat khususnya tenaga kerja Indonesia dalam berkompetisi menghadapi tenaga kerja asing.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada setiap pihak yang terlibat dalam penelitian ini untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki dalam persaingan tenaga kerja di era globalisasi.

1.4 Tinjauan Penulisan Sejenis

Peneliti menggunakan beberapa studi terdahulu yang memiliki kesamaan atas tema dari skripsi peneliti, dengan begitu diharapkan mampu melengkapi kekurangan sehingga dapat membantu dalam memberikan ide-ide dan referensi dalam melaksanakan penelitian. Adanya studi terdahulu memberikan bahan perbandingan dan informasi kepada peneliti atas hasil penelitian tersebut. Dibawah ini terdapat tujuh penelitian sejenis yang dielaborasi atau dijadikan peneliti sebagai tinjauan penelitian sejenis, berkaitan dengan studi penelitian.

Penelitian pertama ditulis oleh Jens Lerche, penelitian ini berjudul *A Global Alliance Against Forced Labour? Unfree Labour, Neo-Liberal Globalization and International Labour Organization.*²⁰ Studinya berfokus pada praktik perbudakan yang terjadi di era globalisasi. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memaparkan suatu bentuk penindasan tenaga kerja yang terjadi di India. Penulis juga memaparkan tinjauan pustaka sebagai bahan rujukan dalam studinya. Jens menjelaskan bahwa praktik perbudakan menjadi perhatian dunia, sejak tahun 2004 PBB menyatakan sebagai tahun memperingati perjuangan internasional dalam melawan perbudakan dan penghapusan perbudakan.

_

²⁰ Jens Lerche, A Global Alliance againts Forced Labour? Unfree Labour, Neo-Liberal Globalization and International Labour Organization, *Jurnal of Agrarian* Change, Vol. 7, No. 4, tahun 2007, diakses melalui http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1471-0366.2007.00152.x/full, pada tanggal 1 Februari 2016, pukul 17:17 WIB.

Poin penting temuan data tersebut yaitu globalisasi hanya barlabel perdagangan kerja paksa yang dilakukan oleh kapital. Studi ini menjelaskan mengenai rantai komoditi sebagai hubungan antara dunia pengecer, pemasok dan kontaktor tenaga kerja yang pada akhirnya mengarah ke kerja paksa tenaga kerja untuk bersaiang pada produksi mudah yang stabil. Temuan selanjutnya bahwa kerja paksa sebagai bentuk legalisasi yang dilakukan pemerintah yang dipaparkan Lerche sebagai berikut:

''Bersaing dipasar dunia, negara bisa memanfaatkan kerja paksa sebagai regulasi pasar tenaga kerja, perampingan tenaga kerja, dan peningkatan pasokan buruh migran yang semuanya mengaktifkan kerja paksa. Kerja paksa diera globalisasi tidak lebih dilakukan untuk menghubungkan kerja paksa yang menyajikan kapitalisme.''²¹

Peran negara sebagai pemilik regulasi nyatanya telah memberikan kontrbusi yang besar atas melegalisasinya praktik kapitalisme yang berujung pada kerja paksa. ILO sebagai organisasi internasional telah bekerja untuk mengejar globalisasi yang adil, pendekatan reformis yang dilakukan berusaha tidak menentang kapitalisme tetapi reformasi itu tidak mungkin berhasil. Studi ini menunjukan bahwa sistem kapitalisme hanya akan menjerat rakyat atas praktik kebijakan yang dilakukan pemerintah.

Lerche menggunakan konsep kapitalisme, yang merujuk pada salah satu negara India yang menunjukan bahwa pembangunan tidak terfokus pada pembangunan sosial demokratis, namun India memiliki empat fitur kapitalisme yang khas, yaitu: *Pertama*, lebih dari enam puluh persen sektor tidak terorganisir. *Kedua*, tenaga kerja yang tidak terampil menghasilkan penggunaan tenaga kerja yang fleksibel. *Ketiga*, kemiskinan

²¹ *Ibid.*. Hlm: 4.

absolut yang ada di India. *Keempat*, kerja yang tidak diatur oleh Negara, dimana pemerintah ikut campur tangan dalam sistem perekonomian. Temuan selanjutnya dalam studi ini negara India adalah sebagai berikut:

''India rendah akan pembangunan karena semakin tidak berdayanya kelas pekerja oleh kemiskinan. Kemiskinan yang dihadapi oleh masyarakat India menimbulkan ketergantungan terhadap pemilik modal. India masih menggunakan gaya lama, hubungan perbudakan antar generasi, tidak adanya kebebasan telah memfasilitasi kapitalisme berkembang''. ²²

Temuan tersebut menunjukan bahwa Negara telah membiarkan praktik perbudakan terjadi di India. Pembiaran menghasilkan ketergantungan masyarakat India terhadap pemilik modal sehingga, tenaga kerja yang bekerja di perusahaan informal akan diberi upah yang sangat rendah oleh pengusaha. Pemerintah mengatahui hal ini, nyatanya seolah-olah menutup mata.

Penelitian ke dua ditulis oleh Tengku Rika Valentina, Roni Ekha Putra dan Suherlan. Penelitian ini berjudul *ASEAN Economy Community* (AEC) *Indonesia Politic of Trade In Contending With The Simple Market Based Production.*²³ Studi ini merujuk kepada antisipasi suatu negara menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (Selanjutnya disebut MEA). Tulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penggunakan teknik pengumpulan data kepustakaan, yang memfokuskan pada strategi yang dilakukan pemerintah Indonesia menghadapi MEA. Studi ini menggunakan

-

²² *Ibid.*. Hlm : 5.

²³ Valentina, T. R., Putra, R. E., & Suherlan, 2016, ASEAN Economy Community (AEC) Indonesian Politic of Trade In Contending With The Simple Market Based Production, *Researchers World-Journal of Arts, Science & Commerce*, Vol. 7, No. 1, tahun 2016, diakses melalui http://dx.doi.org/10.18843/rwjasc/y7il(1)/09, pada tanggal 2 Februari 2017, pukul 10:29 WIB.

konsep Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah basis produksi pasar tunggal yang didukung oleh unsur-unsur aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih bebas. Studi ini memberikan gambaran adanya MEA berdampak negatif terhadap Indonesia yaitu; *Pertama*, Indonesia secara penuh bersaing dengan 10 negara ASEAN lainnya, namun kualitas yang dimiliki Indonesia serta pajak yang lebih tinggi dan biaya (legal dan ilegal) akan kesulitan bersaing dengan negara lainnya. *Kedua*, arus bebas tenaga kerja memberikan dampak luar biasa bagi Indonesia. *Ketiga*, adanya prinsip pergerakan modal yang bebas memberikan semakin sengitnya persaingan investasi. Oleh sebab itu pemerintah harus mengeluarkan kebijakan dalam menghadapi pasar tunggal.

Studi ini menekankan unsur ekonomi politik yang dilakukan antara Indonesia dan organisasi perdagangan dunia (WTO) memutuskan masalah perdagangan (hambatan tarif) bahkan memotong tariff hingga nol persen. Sejak diberlakukannya perdagangan bebas dengan Cina, ekspor Indonesia tidak pernah melampaui ekspor dan impor Cina. Hal tersebut merupakan sebuah kelemahan yang diterima oleh Indonesia. Ditambah daya saing perekonomian Indonesia dengan negara lain begitu lemah, akibat kondisi struktural masyarakat yang masih mengalami kemiskinan, pengangguran tinggi, ketimpangan yang begitu besar, dan daya saing yang lemah yang dijelaskan sebagai berikut:

"Proses yang dilakukan antara pihak Indonesia dan WTO begitu banyak unsur ekonomi politik, akibat pengaruh liberalisasi perdagangan dunia. Indonesia sebagai negara yang memiliki posisi politik yang rendah dimata dunia tidak memiliki pengaruh dalam mengambil keputusan". ²⁴

Penelitian ketiga adalah Indrasari Tjandraningsih. Penelitian ini berjudul Menggeser Jebakan Menjadi Peluang: Penguatan Gerakan Buruh Indonesia dalam Arena Pasar Bebas.²⁵ Studinya menggunakan pendekatan kualitatif. Merujuk pada strategi serikat buruh Indonesia menghadapi pasar bebas. Studi ini menjelaskan mengenai situasi serikat buruh di Indonesia yang sedang mengalami kegamangan, sebab serikat buruh di Indonesia dihadapkan dalam situasi optimis dan pesimis dalam kemungkinan-kemungkinan perannya dalam membela kelas pekerja dihadapan pemilik modal. Permasalahannya adalah serikat buruh di Indonesia bukan aktor penentu arah kebijakan, akan tetapi sebagai objek kebijakan khususnya dalam kebijakan pasar bebas.

Studi ini memberikan pemahaman bahwa keberadaan pasar bebas sebagai bentuk neoliberalisme menekankan sedikit campur tangan pemerintah dalam perekonomian Indonesia. Pemerintah tunduk terhadap kekuasaan yang dimiliki oleh pemilik modal, dan pemerintah kehilangan nilai tawar dimata pengusaha. Serikat buruh mengalami tantangan yang begitu besar dan sulit mengimbangi Negara, pemilik modal, lembaga keuangan internasional dan kolaborasi antara ketiganya. Negara dalam

²⁴ Ihid

²⁵ Indrasari Tjandraningsih, Menggeser Jebakan Menjadi Peluang: Penguatan Gerakan Buruh Indonesia dalam Arena Pasar Bebas, Jurnal Sosial Demokrasi, Vol. 10, No. 4, tahun 2011, diakses melalui https://library.fes.de/pdffiles/bueros/Indonesien, pada tanggal 28 Januari 2017, Pukul 2:27 WIB.

membuat UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, melegalkan praktik fleksibilitas hubungan kerja, UU tersebut begitu merugikan kalangan buruh. Begitu kotornya pemerintah dalam membuat UU, praktik neoliberal tersamarkan dalam bentuk peraturan yang dijalankan dan dipatuhi oleh rakyat Indonesia. Pemberlakuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berbarengan dengan euforia reformasi. UU tersebut begitu menjebak kalangan buruh, sebab serikat buruh memiliki posisi tawar yang lemah dihadapan pemilik modal.

Studi ini menunjukan bahwa dominasi kapitalisme neoliberal pasar bebas telah menggeser keberpihakan pemerintah dari kelompok warga negara yang lemah (kelas buruh) menjadi ke kelompok warga negara yang kuat (pemilik modal). Tekanan yang dilakukan oleh pihak asing melalui perusahaan multinasional dan organisasi keuangan internasional mencoba menekan pemerintah dalam memberikan kebebasan dan ruang gerak sebebas-bebasnya terhadap pemilik modal melalui kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Kebijakan yang dibuat pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan, nyatanya proses melegalisasi *outsorcing*, upah rendah, dilarangnya berserikat dan semakin rendahnya pengawasan yang dilakukan pemerintah.

Studi ini menggunakan konsep neoliberal, bahwa pasar bebas mucul diprakarsai oleh pemikiran Adam Smith 250 tahun lalu dan terus dikembangkan dengan berbagai perubahan dan kemudian diadopsi dengan perubahan fundamental oleh kelompok pemikir neoliberal yang terdiri dari kalangan akademisi. Berikut hasil pemaparan Indrasari bahwa ideologi neoliberalisme yang memiliki kekuatan besar:

''Ideologi liberalisme, pasar bebas dan kemudian ideologi neoliberal menjelma menjadi kekuatan besar karena pemikiran dan gagasannya dibangun dalam waktu sangat panjang. Ini menunjukan pentingnya kekuatan dan kemauan memanfaatkan potensi intelektual yang dimiliki serikat buruh untuk membangun kekuatan, memperluas jaringan dan menyebar pengaruh, untuk bisa mengubah jebakan menjadi peluang''.²⁶

Indrasari menekankan serikat buruh membangun sebuah inovasi untuk menciptakan peluang dalam menghadapi MEA. Meskipun sulit, harus tetap dilakukan ketika serikat buruh memutuskan untuk tetap diakui keberadaannya sebagai kekuatan penyeimbang yang akan mendatangkan keadilandan kesejakteraan bagi masyarakat dan pekerja di Indonesia.

Penelitian ke empat ditulis oleh Muhammad Fadlli. Penelitian ini berjudul Optimalisasi Kebijakan Ketenegakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015.²⁷ Penelitinnya menggunakan metode penelitian hukum normatif, dimana sumber data yang diperoleh melalui kepustakaan atau data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, antara lain norma atau kaidah dasar, yaitu pembukaan UUD NRI Tahun 1945, Batang Tubuh UUD NRI 1945, dan peraturan perundangundangan. Sedangkan bahan hukum sekunder, antara lain buku-buku, hasil penelitian, serta pendapat para hukum, Data yang diperoleh dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif.

-

²⁶ *Ibid.*, Hlm: 53.

²⁷ Muhammad Fadli, Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015, *Jurnal Rechts Vinding (Media Pembinaan HukumNasional)*, Vol. 3, No. 2, tahun 2014, diakses

http://rechtsvinding.bphn.go.id/jurnal/782524JURNAL%20VOLUME%203%20NO%202%20PROTE CT.pdf#page=157, pada tanggal 19 Januari 2017, pukul 20:15 WIB.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah salah satu pilar pembentukan

komunitas ASEAN dan merupakan bentuk integrasi ekonomi regional yang mulai

diberlakukan pada tahun 2015. Keberadaan MEA memberikan peluang yang besar bagi

Indonesia sebab Indonesia memiliki jumlah angkatan kerja yang berlimpah. Fadlli

sebagai peneliti menjelaskan dalam penjelasan sebagai berikut:

"Integrasi ekonomi tingkat ASEAN memberikan berbagai peluang dan tantangan yang akan

dihadapi oleh Indonesia. Salah satunya yaitu arus bebas tenaga terampil dan terdidik. Mengingat Indonesia memiliki asset Sumber Daya Manusia (SDM) yang begitu berlimpah hal

tersebut merupakan peluang sekaligus tantangan yang begitu berat bagi Indonesia, agar hal ini dapat dimanfaatkan pemerintah dan stakeholder harus mempersiapkan arus bebas tenaga

kerja".28

Studi ini menjelaskan masalah yang akan ditimbulkan dari pemberlakuan MEA

2015 adalah arus bebas tenaga kerja terampil antar negara, hal ini menciptakan

liberalisasi jasa melalui pengurangan atau hambatan khususnya dalam mode 4

(movement of individual service providers) yaitu tenaga kerja asing yang menyediakan

keahlian tertentu dan datang ke negara konsumen. Indonesia harus mempersiapkan

sebaik mungkin dan meningkatkan kualitas tenaga kerjanya sehingga bisa digunakan

baik didalam negeri maupun diluar negeri.

Fadlli dalam studinya menggunakan konsep Sumber Daya Manusia (SDM),

peningkatan SDM merupakan hal penting yang perlu ditingkatkan oleh pemerintah

terhadap tenaga kerja. Yusuf Suit-Alamasdi dalam jurnal yang ditulis Fadlli, berjudul

²⁸ *Ibid.*, Hlm: 283.

''Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015'' Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Penelitian ke lima dilakukan oleh Julius R. Latumaerissa. Penelitian ini berjudul Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global. ²⁹ Langkah-langkah yang terkait dengan mobilitas faktor produksi tenaga kerja dalam *Blueprint* Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adanya pengaturan mobilitas atau fasilitas masuk bagi tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang biasa digunakan oleh negara penerima, dimana ASEAN akan memfasilitasi penerbitan visa dan kartu pekerja bagi tenaga profesional ASEAN serta tenaga kerja terampil. Selain itu, untuk memudahkan arus bebas jasa-jasa pada 2015 ASEAN melakukan upaya harmonisasi dan standarisasi melalu kerjasama diantara anggota *ASEAN Univercity Network* (AUN) untuk meningkatkan mobilitas pelajar dan staf jajarannya, penyusunan *indeks core competencies* (sesuai keahlian dan kualifikasi) untuk pekerjaan dan *trainers skills* disektor jasa prioritas dan sektor jasa lainnya, dan memperkuat riset dalam rangka meningkatkan keterampilan, penempatan kerja, dan pengembangan jejaring informasi pasar tenaga kerja.

_

²⁹ Julius R. Latumaerissa, 2015, *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global*, Jakarta: Mitra Wacana Media.

Perdagangan internasional menjadi salah satu subjek yang banyak menyita perhatian perkembangan teori ekonomi. Salah satu ekonom yang konsen akan hal ini adalah David Ricardo, yang terkenal dengan teori keunggulan komparasi (*Ricardian Model*) dan Heckscher Ohlin dengan *Heckscher-Ohlin Model* yang mengedepankan sumber daya sebagai faktor pendorong terciptanya perdagangan antarnegara. Kebermanfaatan dari adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah bahwa dengan menggalakan perdagangan intra regional dapat membantu meningkatkan kinerja pertumbuhan dari negera-negara anggota. Ekspansi perdagangan mendorong pertumbuhan negara-negara yang kurang maju di ASEAN untuk dapat mengejar perekonomian yang lebih maju dikawasan ASEAN. Namun, tantangan paling sulit menyongsong MEA adalah bagaimana MEA akan mempengaruhi perekonomian negara-negara anggotanya. Penulis memaparkan pentingnya sebuah kajian empiris penting dilakukan oleh pemerintah sebagai berikut:

''Kajian dampak integrasi yang empiris dan secara konseptual penting dilakukan guna mengetahahui dampak yang ditimbulkan atas kebijakan MEA, sehingga pemerintah dan semua unsur dapat merumuskan langkah-langkah strategis yang diambil guna bermanfaat bagi Indonesia''.³⁰

Konsep liberalisasi dalam studi ini adalah mobilitas tenaga kerja memicu terjadinya migrasi pekerja dari luar ke negara anggota ASEAN. Akibat meningkatnya jumlah pekerja terjadi penurunan upah pekerja, hal tersebut menunjukan kerugian yang dialami oleh pekerja di negara tujuan migrasi akibat upah yang diperoleh lebih sedikit dari upah yang diperoleh dari sebelum adanya migrasi. Disisi lain menguntungkan

³⁰ *Ibid.*, Hlm: 98.

pemilik modal/pengusaha. Keadaan lainnya adalah bagi negara yang melakukan migrasi akan diuntungkan karena negara tersebut mengalami penurunan jumlah tenaga kerja, sehingga upah kerja dinegaranya akan semakin meningkat walaupun pengusaha dirugikan. Berikut penjelasan yang dikutip dalam penelitian tersebut:

''Adanya kebijakan MEA memunculkan pihak yang diuntungkan dan dirugikan, namun secara umum kedua negara akan meraih keuntngan''. 31

Konteks Indonesia terjadinya migrasi berpotensi menguntungkan sebab jumlah pengangguran paling tinggi terjadi di Indonesia dibandingkan negara ASEAN lainnya dan Indonesia merupakan negara pengirim tenaga kerja terbesar. PR besar bagi pemerintah Indonesia adalah bagaimana memanfaatkan peluang migrasi tenaga kerja yang besar dengan kualifikasi tenaga kerja yang memiliki keahlian (skilled labour). Sejauh ini, jumlah tenaga kerja migran terbesar berasal dari Indonesia namun, di dominasi oleh pekerja dengan keahlian rendah (low-skilled atau unskilled labor).

Penelitian keenam, dilakukan oleh Rekson Silaban. Penelitian ini berjudul Reposisi Gerakan Buruh ''Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi''. ³² Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, Silaban mempelajari berbagai pola gerakan buruh internasional di banyak negara dalam rentang 15 tahun (1993-2008). Penelitian ini merupakan hasil dari pikiran provokatif Silaban terhadap strategi gerakan buruh di Indonesia yang diwarnai dengan fragmentasi dan bergerak dengan

³¹ *Ibid.*. Hlm: 107.

³² Rekson Silaban, 2009, *Reposisi Gerakan Buruh*; *Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

ideologi yang kabur, sekaligus menawarkan beberapa pilihan yang tersedia untuk

menjadikan serikat buruh lebih bergigi.

Studi ini menjelaskan bahwa gerakan buruh di Indonesia menolak prinsip

fleksibilitas tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan *outsorsing* manusia. Sebab,

dengan adanya pasar tenaga kerja fleksibel (labour market flexibility) sebagai bentuk

liberalisasi perburuhan di Indonesia semakin longgar aturan hukum mengenai pasar

tenaga kerja.

''Sistem perburuhan fleksibel memungkinkan pengusaha untuk memberi kerja lalu mem-PHK

buruh dengan sangat mudah sesuai dengan kebutuhannya". 33

Silaban menjelaskan bahwa pada tahun 2006, kalangan buruh melakukan aksi

besar-besaran dalam melakukan upaya penentangan rencana pemerintah melakukan

revisi UU NO. 13 Tahun 2003 guna mengakomodasi prinsip fleksibelitas tenaga kerja.

Aksi yang dilakukan oleh Kalangan buruh ini membuahkan hasil, namun tidak

sepenuhnya berhasil menghapus praktek outsorcing manusia.

Studi ini menjelaskan bahawa gerakan buruh yang solid mampu mengimbangi

gerak modal internasional. Gerakan buruh sebenarnya tidak menolak globalisasi,

melainkan mengurangi efek buruh dari adanya globalisasi sekaligus kalangan buruh

mendapatkan kebermanfaatan dari arus globalisasi. Sebab, globalisasi merupakan

sebuah keniscayaan yang tidak mampu ditolak, sehingga perlu adanya upaya

³³ *Ibid.*, Hlm: 179.

_

menyikapi dan meminimalisir. Salah satu efek yang ditimbulkan dari globalisasi adalah

race to the botton (perlombaan ke bawah), artinya perusahaan multinasional berlomba-

lomba mencari negara yang dapat memberikan biaya produksi terendah yang sudah

dialami oleh Indonesia. Silaban menjelaskan bahwa globalisai memberikan peluang

sekaligus kehilangan pelung, sayangnya Indonesia saat ini lebih cenderung mengalami

efek negatif dari globalisasi. Silaban menjelaskan sebagai berikut:

"Tingkat pendidikan Indonesia hanya 4% yang pernah di pergurun tinggi, kita cenderung masih menjadi korban, karena hanya 4% ini yang bisa akses globalisasi, mereka yang lain yang

tidak memiliki akses ke teknologi, informasi hanya cenderung menjadi korban''. 34

Studi ini menjelaskan, tidak hanya memberikan pengaruh negatif dengan

keberadaan globalisasi, globalisasi juga memberikan dampak positif. Adanya

globalisasi memberikan kemudahan informasi suatu negara, Setiap orang mampu

mengetahui hukum-hukum ketenagakerjaan disebuah negara, sistem pengupahan dan

jaminan sosial disuatu negara. Jika ada suatu perusahaan yang melakukan pelanggaran

Hak Asasi Mansuia (HAM), maka hal tersebut mampu memunculkan pemboikotan

brand tersebut untuk tidak membeli prodak tersebut.

Studi ini menunjukan dengan adanya globalisasi gerakan buruh lebih mudah

melakukan advokasi dan investigasi terhadap suatu perusahaan. Seperti yang dilakukan

SBSI, globalisasi merupakan materi pelatihan yang penting dikalangan buruh.

Tujuannya adalah meningkatkan pemahaman buruh atau pekerja soal standar

³⁴ *Ibid.*, Hlm: 181.

-

perusahaan dalam memperlakukan buruh. Tidak hanya itu, pemerintah juga seharusnya

harus memasukan standar perburuhan internasional dalam kesepakan perdagangan dan

investasi. Gerakan buruh harus mendesak implikasi kehidupan buruh tidak hanya diatur

secara nasional namun harus diatur secara multilateral sehingga semua negara yang

terlibat tunduk pada aturan yang sama. Silaban menjelaskan sebagai berikut:

"visi nasionalisme sekarang ini dianggap pandangan ortodoks. Dunia saat ini semakin merata, makin menjadi satu karena globalisasi. Dunia yang datar dan menyatu itu menuntut sebuah cara

pandang baru dimana kita harus memperluas horizon dalam memahami dan mengatasi persoalan nasional atau lokal yang kita hadapi'. 35

Penelitian ke tujuh ditulis oleh Rokhedi Priyo Santoso. Penelitian ini berjudul

Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan

Serikat Pekerja sebagai organisasi pekerja yang memperjuangkan kenaikan tingkat

upah maupun perbaikan kondisi lingkungan kerja. Sayangnya, peran serikat pekerja

mulai menurun dari tahun ketahun karena sudah adanya kebijakan pemerintah

mengenai upah minimum untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja, adanya sebagaian

persepsi negatif oleh sebagaian masyarakat terhadap organisasi serikat pekerja,

disamping itu peran aktif perusahaan yang lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja,

tekanan perusahaan terhadap serikat pekerja, dan kontrak kerja antara pekerja dengan

perusahaan lebih bersifat individual. Santoso menjelaskan sebagai berikut:

³⁵ *Ibid.*, Hlm: 188.

''Sistem negosiasi juga lebih terdesentralistik dari sistem tradisional yang mengandalkan peran serikat pekerja kepada sistem individual yang mengandalkan kekuatan negosiasi perorangan.''³⁶

Secara teoritik, negosiasi upah antara pekerja dengan perusahaan sangat ditentukan oleh interaksi antara orientasi serikat pekerja mengenai tingkat upah dan kesempatan kerja dengan orientasi perusahaan yang memaksimalkan keuntungan. Disamping itu, hasil negosiasi upah ditentukan yang melingkupi negosiasi tersebut. Terdapat beberapa lingkungan negosiasi upah yaitu model monopoli oleh serikat pekerja, moderl right to manage, model yang efesien dan model senioritas. Model monopoli serikat pekerja menentukan berapakah jumlah tenaga kerja yang akan diminta. Sedangkan pada model right to manage kedua belah pihak bernegosiasi mengenai tingkat upah dan perusahaan akan menyesuaikan dengan menentukan tingkat kesempatan kerjanya. Tingkat upah yang dihasilkan adalah lebih rendah dari pada model monopoli namun, lebih tinggi dari pada tingkat upah model persaingan sempurna. Model efesien menyebutkan bahwa jika pekerja dan perusahaan berhasil menentukan tingkat upah pada saat tingkat kepuasan pekerja maksimum menyeimbang. Teori yang menjelaskan dampak serikat pekerja terhadap upah adaah wage spillover effect. Teori ini menyatakan bahwa tingkat upah yang dinegosiasikan pada pasar tenaga kerja yang terdapat serikat pekerja juga memiliki pengaruh terhadap kenaikan tingkat upah pada pasar tenaga kerja tanpa serikat pekerja.

-

³⁶ Rokhedi Priyo Santoso, 2012, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, Hlm: 157.

Tabel 1.1 Tabel Perbandingan Tinjauan Pustaka Sejenis

| No | Nama Penulis dan Jenis Penelitian | Judul Penelitian | Metode Penelitian dan Konsep | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|---|--|
| 1. | Jens Lerche (Jurnal of Agrarian Change, Vol. 7 No. 4) Tahun 2007. | A Global Alliance Against Forced Labour? Unfree Labour, Neo-liberal Globalization and International Labour Organization | Metode Kualitatif dengan mengguna kan konsep Kapitalisa si dan kerja paksa | Penelitian ini berkaitan dengan efek globalisasi dan kapitalisme tenaga kerja yang semakin lemah. | Penelitian ini dilakukan di negara India sebagai objek perbudakan tenaga kerja dimana para tenaga kerja tidak mampu menuntut hakhaknya akibat kemiskinan dan pemerintah tidak tanggap akan hal itu |
| 2. | Tengku Rika Valentina, Roni Ekha Putra, dan Suherlan (Researchers World- Journal of Arts, Science & Commerce, Vol,-VII, | ASEAN Economy Community (AEC) Indonesian Politic of Trade In Contending With The Simple Market Based Production. | Metode Kualitatif dengan mengguna kan konsep Masyarak at Ekonomi ASEAN (MEA) | Penelitian ini berkaitan dengan Indonesia memiliki posisi tawar lemah di kanca ASEAN dan tantangan SDM Indonesia rendah. | Penelitian ini melihat dalam bersaing dipasar bebas harus ada pemerataan pembangunan dan fokus terhadap komoditi produk yang dipasarkan secara massal. |

| | T 1(1)) | | 1 | | |
|----|--|---|---|--|---|
| | Issue – 1(1)). | | | | |
| 3. | Tahun 2016 Indrasari Tjandranings ih (Jurnal Sosial Demokrasi, Vol. 10 Hal. 4) Tahun 2011 Muhammad Fadlli (Jurnal | Mengejar Jebakan Menjadi Peluang: Penguatan Gerakan Buruh Indonesia dalam Arena Pasar Bebas Optimalisasi Kebijakan | Metode Kualitatif dengan mengguna kan konsep Neoliberal | Penelitian ini berkaitan dengan serikat buruh Indonesia sebagai objek kebijakan arus pasar bebas dan bukan sebagai aktor penentu arah kebijakan. Penelitian ini berkaitan dengan | Penelitian ini melihat bahwa dalam melakukan upaya strategi gerakan buruh dengan menunjukan eksistensi di masyarakat. Penelitian ini menekankan |
| | BPHN, Vol. 3 No. 2) Tahun 2014 | Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 | dengan mengguna kan konsep Sumber Daya Manusia (SDM) | belum mampunya tenaga kerja Indonesia bersaing dengan tenaga kerja asing akibat rendahnya keterampilan yang dimiliki tenaga kerja Indonesia. | pihak pemerintah dan swasta melakukan sinergi membangun pelatihan guna meningkatkan SDM terampil yang diatur dalam UU. |
| 5. | Julius R. Latumaerissa | Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global | Metode Kualitatif dengan teori Keunggul an Komparas | Penelitian ini berkaitan dengan kebijakan MEA memobilisasi migrasi tenaga kerja dari berbagai negara. | Penelitian ini menjelaskan bahwa Kebijakan MEA memberikan keuntungan bagi tenaga kerja Indonesia. |
| 6. | Rekson Silaban | Reposisi Gerakan Buruh ''Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi'' | Metode Kualitatif dengan konsep Globalisas i | Penelitian ini berkaitan dengan konsep globalisasi yang memberikan dampak fleksibilitas pasar tenaga kerja. | Penelitian ini menjelaskan bahwa visi nasionalisme gerakan buruh dianggap sebagai pandangan ortodoks. |
| 7. | Rokhedi Priyo Santoso | Ekonomi Sumber Daya | Metode Kualitatif dengan | Serikat pekerja merupakan organisasi yang | Peran serikat pekerja setiap tahunnya |

| Manusia dan Ketenagakerjaan | teori wage spillover effect | memperjuangkan hak-hak pekerja. | semakin mengalami penurunan. |
|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| | | | |

Sumber: Hasil Kesimpulan Peneliti, tahun 2017.

Berdasarkan tabel perbandingan tinjauan pustaka sejenis yang sudah dipaparkan dalam tabel diatas maka, posisi penelitian yang dilakukan peneliti dalam skripsi ''Peran Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing'' sebagai pengembangan penelitian dari penelitian sebelumnya. Penelitian sejenis yang sudah ada sebelumnya membahas mengenai konsep globalisasi dan adanya kebijakan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sebagai bentuk masuknya pasar tenaga kerja asing secara bebas untuk masuk ke negara-negara dibelahan dunia. Sehingga penulis dalam konteks ini mengembangkan penelitian yang sudah ada sebelumnya.

1.5 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan serangkaian ide atau gagasan untuk menerangkan fenomena sosial yang terjadi dengan cara merumuskan hubungan antara ide dan gagasan yang digunakan sehingga akan terbentuk tulisan secara sistematis. Berkaitan dengan hal ini, ide atau gagasan tersebut digunakan untuk menganalisis Peran Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing. Kerangka konsep yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini antara lain:

1.5.1 Peran Serikat Pekerja

Peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai status.³⁷ Sehingga peran adalah seperangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh seseorang yang memiliki kedudukan dalam masyarakat. Sedangkan, Soerjono Soekanto mengartikan lebih kompleks, sebagai berikut:³⁸

- 1. Aspek dinamis dari kedudukan
- 2. Perangkat hak-hak dan kewajiban-kewajiban
- 3. Perilaku aktual dari pemegang kedudukan
- 4. Bagian dari aktivitas yang dimainkan oleh seseorang

Keberadaan seorang individu dalam sebuah organisasi tidak semata bergantung pada peran yang dijalankan oleh organisasi bersama individu-individu anggota tesebut. Berkaitan dalam hubungan industrial, serikat buruh memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan kedudukannya sebagai wakil dari buruh guna mendorong proses pemenuhan hak dan kewajiban buruh yang menjadi anggotanya. Serikat buruh dalam mencapai tujuannya memberikan perlindungan, pembelaan hak, dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, oleh karena itu serikat buruh memiliki peranan dengan menjalankan fungsinya dalam hubungan industrial. Adapun fungsi serikat

_

 $^{^{\}rm 37}$ Harton, Paul B, and Chester Hunt L, 1996, Sosiologi Jilid I, Jakarta : Penerbit Erlangga, Hlm : 118.

³⁸ Soerjono Soekanto, 1990, *Pengantar Sosiologi*, Jakarta: Rajawali Pers, Hlm: 387.

pekerja adalah untuk mengadakan perundingan dengan pihak majikan mengenai tingkat upah dan kondisi kerja pada perusahaannya³⁹. Sebagai sebuah organisasi, serikat buruh mendorong anggotanya sebagai sebuah ikatan yang terencana, rasional, dan mempunyai tujuan.⁴⁰

Menurut Watson serikat buruh merupakan suatu himpunan pekerja yang dibentuk untuk meningkatkan kemampuan mereka menegosiasi kondisi kerja dan hasil (rewards) dari upaya mereka dengan yang memperkerjakan mereka, dan kadangkala, untuk menunjukan kepentingan yang sama dalam lingkup politik di luar tempat kerja. Serikat pekerja merupakan serikat atau asosiasi para pekerja untuk jangka waktu yang panjang dan berlangsung terus-menerus. Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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.

³⁹ Parker, S. R., R. K. Brown, J. Child, and M. A. Smith, 1992, *Sosiologi Industri*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Hlm: 192.

⁴⁰ *Ibid.*, Hlm: 109.

⁴¹ Watson, and J. Tonny, 1997, Sociology Of Work and Industry, London: Routledge, Hlm: 311.

⁴² Sri Haryati, 2002, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Hlm: 6.

Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah untuk mengembangkan

kerjasama dan tanggung jawab antar pekerja maupun antar pekerja dan pengusaha.

Tujuan serikat pekerja dikelompokan menjadi dua yaitu: Pertama, tujuan internal

untuk mengembangkan kerjasama dan tanggung jawab anggota serikat pekerja.

Kedua, tujuan eksternal untuk mengembangkan hubungan kerjasama dan tanggung

jawab terhadap pengusaha maupun lingkungannya. Dalam praktek serikat pekerja

ini akan mempengaruhi kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah.

Dengan adanya serikat pekerja, maka kebijakan-kebijakan yang diambil

perusahaan harus mempertimbangkan tenaga kerja.⁴³

Serikat pekerja biasanya mempunyai filosofi yang berbeda-beda, namun

secara umum filosofi organisasi serikat pekerja mencakup, kebebasan individu

(personal freedom), demokrasi dan sistem perusahaan (enterprice system). Serikat

pekerja mengkampanyekan suatu hubungan kerja yang ideal sesuai dengan filosofi

mereka, baik kepada anggota serikat pekerja itu sendiri maupun ke pihak eksternal.

Pada dasarnya hak berserikat bagi pekerja dilindungi oleh Undang-undang.

Sehingga, tidak ada alasan bagi berbagai pihak untuk menghalangi terbentuknya

organisasi yang dibentuk secara demokratis dari, oleh, dan untuk pekerja.

Fungsi serikat pekerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu fungsi

konvensional dan fungsi pengembangan:⁴⁴

⁴³ *Ibid.*. Hlm: 7.

" *Ibia.*, HIM: /.

⁴⁴ *Ibid.*, Hlm: 132.

- 1. Fungsi Konvensional, terdiri dari:
 - a. Menyalurkan aspirasi anggota
 - b. Melindungi anggota
 - c. Meningkatkan kesejahteraan anggota
- 2. Fungsi Pengembangan (developmental) serikat pekerja, terdiri dari:
 - a. Meningkatkan partisipasi dalam pembangunan
 - Mendidik anggota untuk memahami hak dan tanggung jawab masyarakat luas
 - c. Membantu terciptanya masyarakat Pancasila.

1.5.2 Tenaga Kerja Asing dan Lokal

Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja bermakna pada kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya.⁴⁵

Klasifikasi tenaga kerja secara umum dapat dapat dijelaskan sebagai berikut:⁴⁶

1. Berdasarkan Penduduknya

46Ibid.

⁴⁵ Basuki Pujoalwanto, 2014, *Perekonomian Indonesia; Tinjauan Historis, Teoritis dan Empiris*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Hlm : 108.

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan. Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mereka yang dikeleompokan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada prmintaan bekerja. Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia di bahwa 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun.

2. Berdasarkan Batas Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

3. Berdasarkan Kualitas

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non-formal. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Berdasarkan UU NO. 13 Pasal 46 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia dan /atau jabatan-jabatan tertentu.

1.5.3 Pasar Tenaga Kerja

Menurut Guy Standing sebagaimana dikutip Pakpahan, pasar tenaga kerja merupakan sebuah arena layaknya sebuah pasar, dimana pemberi kerja/majikan/pengusaha merupakan pembeli, calon pekerja atau pencari kerja sebagai penjual dan kemampuan untuk bekerja adalah barang yang diperjualbelikan.⁴⁷ Di dalam pasar tenaga kerja, interaksi yang bebas diantara pengguna tenaga kerja dengan tenaga kerja dipandang sebagai kondisi yang perlu bagi pertumbuhan ekonomi. Pengguna tenaga kerja bebas mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan rasional pengguna, sedangkan tenaga kerja bebas memilih pengguna tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan rasional tenaga kerja. Menurut Nugroho sebagaimana dikutip Pakpahan, kebutuhan rasional tenaga kerja ditentukan oleh seberapa jauh pendapatan yang diberikan oleh pengguna tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.⁴⁸

⁴⁷ Muchtar Pakpahan, 2010, *Konflik Kepentingan Outsorcing dan Kontrak Dalam UU NO. 13 Tahun 2003*, Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, Hlm : 10-11.

⁴⁸ *Ibid.*, Hlm: 11.

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari: Pertama, pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja. Kedua, pencari kerja. Ketiga, perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Setiap pasar selalu ada pembeli dan penjual, demikian juga pada pasar tenaga kerja terdapat permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Nugroho dan Tjandraningsih menjelaskan bahwa pasar kerja fleksibel merupakan sebuah institusi dimana pengguna tenaga kerja (*employer*) dan pekerja serta pencari kerja bertemu pada suatu tingkat upah tertentu dimana kedua belah pihak memiliki keleluasaan dalam menentukan keputusan untuk bekerjasama tanpa hambatan sosial politik.⁵¹ Nugroho dan Tjandraningsih menjelaskan, berdasarkan gagasan pendukung pasar kerja fleksibel prinsip-prinsip pasar kerja ini diasumsikan menghasilkan dua efek positif sebagai berikut;⁵² *Pertama*, persaingan yang terbuka dan bebas-intervensi non-ekonomi di dalam pasar yang fleksibel akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. *Kedua*, fleksibilitas pasar kerja akan menghasilkan pemerataan kesempatan kerja yang pada gilirannya dapat menciptakan perbaikan tingkat pendapatan dan pengurangan tingkat kemiskinan.

-

⁴⁹ Sony Sumarsono, 2003, *Ekonomi Manajamen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Hlm: 153.

⁵⁰ Ibid.

Hari Nugroho, and Indrasari Tjandraningsih, n.d. Kertas Posisi Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara, PDF Report, Bandung, AKATIGA, Hlm: 4.
 Ibid.

Sehingga pasar diserahkan sepenuhnya terhadap pelaku pasar, berbagai peraturan

yang membatasi dan menghambat pergerakan pelaku ekonomi dihapuskan.

Menurut Nugroho dan Tjandraningsih dalam laporan penelitiannya yang

berjudul Kertas Posisi Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara,

interaksi yang bebas diantara pengguna tenaga kerja (employer) dengan tenaga

kerja (pekerja atau pencari kerja) dipandang sebagai kondisi yang perlu (necessary

condition) bagi pertumbuhan ekonomi. Menurut Islam sebagaimana dikutip

Nugroho dan Tjandraningsih, kebutuhan rasional pengguna ditentukan oleh jenis

dan kapasitas produksi yang dibutuhkan sesuai dengan persaingan yang

dihadapinya dalam pasar komoditas.⁵³ Kebutuhan dasar tenaga kerja ditentukan

oleh seberapa jauh pendapatan yang diberikan oleh pengguna tenaga kerja dapat

memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵⁴

Fleksibilitas pasar kerja memiliki fungsi penting dalam memacahkan

masalah dualisme pasar kerja, fleksibilitas pasar kerja mampu menjamin

terbentuknya peluang para pekerja di sektor informal untuk berpindah ke sektor

formal yang lebih aman dan mensejahterakan.⁵⁵ Semakin banyak jumlah pekerja

yang bekerja disektor formal maka akan semakin banyak jumlah pekerja

memperoleh jaminan perlindungan hukum formal, tunjangan kesehatan,

pendidikan, pensiunan dan mampu meningkatkan keterampilan kerja pekerja.

53 Ibid.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ *Ibid.*, Hlm: 5.

Sehingga, disektor informal yang dianggap rentan akan adanya eksploitasi kerja dan produktifitas kerja yang lebih rendah akan semakin berkurang jumlahnya dan berganti ke sektor formal yang lebih aman dan produktif.

S.R. Parker menyatakan perusahaan-perusahaan industri, baik secara kolektif maupun individual, memiliki suatu sistem stratifikasi yang memiliki aspek-aspek *internal* dan *ekternal*. Secara *internal*, pekerjaan bisa dibagai berdasarkan fungsinya didalam perusahaan. Secara *ekternal*, kita harus meninjau stratifikasi status didalam masyarakat, dimana seseorang sering memiliki hak-hak istimewa berdasarkan jabatannya di tempat ia bekerja.⁵⁶

Lyman pada tahun 1955 telah membandingkan dua kelompok besar pekerja *White Collar* dan kelompok pekerja *Blue Collar* di dalam hal nilai-nilai kerja yang masing-masing mereka anut. Dia menyimpulkan bahwa kelompok pekerja *White Collar* lebih menekannkan dirinya terhadap watak dan nilai kebebasan suatu pekerjaan dan kelompok pekerja *Blue Collar* tidak begitu memperhatikan watak suatu pekerjaan tetapi lebih mementingkan besarnya imbalan ekonomi yang akan mereka dapatkan lalu kondisi kerja serta cenderung menyukai pekerjaan yang bersih.⁵⁷

⁵⁶ Parker, S. R., Brown, R. K., Child, J., & Smith, M. A, 2005, *The Sociology Of Industry*, London: Academic Division of Unwin Hyman Ltd, Hlm: 55.

⁵⁷ *Ibid.*. Hlm: 155.

1.5.4 New International Division of Labour

Teori mengenai New International Division of Labour (NIDL) atau Pembagian Kerja Internasional yang Baru (selanjutnya disebut PKIB) pertama kali dikemukakan oleh Frobel, Heinrichs dan Kreye pada tahun 1980. Frobel sebagaimana dikutip Siti Sutriah Nurzaman menyatakan, bahwa pada masa itu old division of labour telah mulai bergeser sehingga hubungan antara Nort-South atau core periphery tidak lagi sebagai penghasil bahan mentah-industri manufaktur tetapi, industri manufaktur telah bergeser ke periphery. Hal tersebut muncul diakibatkan adanya sistem kapitalis itu sendiri, sebab perusahaan multinasional mencari keuntungan yang lebih besar disaat persaingan internasional semakin sengit. Akibatnya perusahaan melakukan relokasi industri ke negara-negara berkembang yang mempekerjakan tenaga kerja/buruh dengan upah yang jauh lebih murah dengan memproduksi bagian produksi yang paling sederhana dan tidak rumit. Heron sebagaimana dikutip Siti Sutriah Nurzaman menyatakan bahwa, walaupun banyak kritik terhadap konsep PKIB nyatanya relokasi industri tetap terjadi ke negara berkembang.

Terjadinya relokasi industri diakibatkan karena penggunaan upah buruh yang murah di negara berkembang dan faktor ekonomi politik di negara-negara maju. Berkaitan dengan kasus, industri *Textile and Apparel* (T & A *Industries*) atau Industri Tekstil dan pakaian (T & P) di Amerika sebagai industri yang khas dalam PKIB, tidak hanya itu limpahan industri asal Jepang seperti elektronik, perakitan

kendaraan motor dan lainnya juga melakukan relokasi industri ke negara-negara Asia Pasifik dan negara maju lainnya. Semua relokasi industri yang dilakukan negara-negara maju ke negara berkembang dalam rangka teori PKIB sebagai bagian dari globalisasi dunia. Batasan dunia menjadi kabur sehingga menjadi kesatuan ekonomi.

Dampak lainnya adanya PKIB dan globalisasi adalah munculnya negaranegara industri baru di Asia yang semakin cepat berkembang dari negara berkembang ke negara industri baru. Ciri-ciri negara industri baru atau sering disebut sebagai *New Industrialized Countries* (selanjutnya disebut NICs) ditandai oleh angka PDB dan PDB perkapita tinggi, penggunaan barang konsumsi sama seperti negara industri maju. Negara NICs adalah Singapura, Hongkong, Taiwan serta Korea Selatan. Selain negara NICs, terdapat negara nearNICs yaitu negara yang hampir menjadi negara industri baru seperti Thailand, Malaysia, Indonesia, Filipina yang semuanya berada di Asia Tenggara dan juga Cina.

Pencapaian perekonomian yang semakin cepat di Asia tidak terlepas peran negara. Walaupun menurut Frobel sebagaimana dikutip Siti Sutriah Nurzaman PKIB tidaklah disebabkan oleh kebijakan tertentu dari perusahaan multinasional atau dari negara, baik dari negara maju maupun dari negara berkembang namun bukti empiris memperlihatkan bahwa negara memiliki pengaruh menangkap investasi dalam PKIB.

Tahapan selanjutnya, PKIB mengalami kembali peningkatan kualitas dari Old International Division of Labour beralih menjadi New International Division of Labor (NIDL) atau Perjanjian Kerja Internasional yang Baru (PKIB). Akibat kemajuan teknologi dan informasi maka ongkos telekomunikasi semakin ditekan sehingga semakin mudah dijangkau dan diakses. Adanya kecanggihan teknologi dan informasi maka penggunaan internet mudah diakses dalam memperoleh data di dunia selama penggunaan internet dapat digunakan. Sehingga data dapat diakses disuatu lokasi, diproses dan selanjutnya dapat dikirim kembali sumber data sehingga dunia betul-betul terglobalisasi. Tidak adanya jarak dalam arus informasi dapat dimanfaatkan oleh negara-negara maju dalam memanfaatkan teknologi dengan mengolah data yang dikerjakan di negara maju (upah pengolahannya sangat tinggi), dan dialirkan ke negara berkembang selanjutnya diolah di negara berkembang (upah pengolahannya lebih rendah) kemudian, dialirkan kembali ke negara maju dalam waktu real time.

Meskipun upah di negara berkembang lebih murah dari pekerjaan yang sama di negara maju, tetapi pekerjaan yang direlokasi dalam tahapan ini bukan pekerjaan dalam kategori pekerjaan tingkat rendah. Pekerjaan relokasi saat ini berada dalam pekerjaan yang memiliki keterampilan seperti akuntansi, informatika, dokter, sarjana dan lainnya. Jadi kualitas pekerjaan dalam PKIB selanjutnya berada dalam kategori pekerjaan yang kualitasnya lebih tinggi dan memiliki tingkat upah yang lebih tinggi pula. PKIB gaya baru memberikan taraf penghidupan terhadap

pekerja dengan sangat baik khususnya bagi negara berkembang, begitupun bagi negara multinasional yang melakukan relokasi pekerjannya ke negara berkembang sehingga dapat menghemat ongkos pekerja secara signifikan. Hal ini sangat berbeda dengan PKIB gaya lama, sebab hanya mampu memberikan pekerjaan yang berpenghasilan rendah seperti buruh pabrik.

Usaha yang dilakukan pekerja tentu berbeda dengan gaya lama, sebab tuntutan pekerjaan yang mengharuskan dapat berbahasa inggris atau bahasa asing lainnya dengan sangat baik. Tidak hanya dapat menguasai bahasa asing, pekerja dituntut lancar menggunakan komputer serta ilmu lainnnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Friedman sebagaimana dikutip Siti Sutriah Nurzaman Guna mempermudah akses dalam melakukan pekerjaan, lokasi tempat bekerja harus terkoneksi jaringan telekomunikasi internet internasional yang murah, harus tersedia lingkungan hidup seperti kawasan perkantoran, kawasan perumahan dan sebagainya yang menyenangkan untuk dapat menarik investor kemari, serta menarik pekerja kerah putih betah untuk tanggal dan bekerja.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bodgan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau

perilaku yang dapat diamati.⁵⁸ Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian studi kasus. Pengumpulan data dalam studi kasus ini dapat diambil dari berbagai sumber informasi, sebab studi kasus melibatkan pengumpulan data yang ''kaya'' untuk membangun gambaran yang mendalam dari suatu kasus dan dapat menangkap makna dari fenomena yang ada di masyarakat. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dimaksudkan agar penelitian lebih mudah dipahami dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis dan menginterpretasikan data primer dan data sekunder.

1.6.2 Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi SPSI Provinsi DKI Jakarta. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka subjek penelitian terdiri dari dua informan kunci yang berasal dari Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi SPSI Provinsi DKI Jakarta. *Pertama*, Achadian Medyanto sebagai mantan ketua pada tahun 2012 - 2016 di F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta dan saat ini menjabat pada posisi sekretaris di F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, serta sebagai pekerja di PT. Kerta Gaya Pustaka sebagai wakil admin kiriman. *Kedua*, Derry Nurhadi menjabat sebagai bendahara

_

 $^{^{58}}$ Muhammad Djamal, 2015,
 $Paradigma\ Penelitian\ Kualitatif,\ Yogyakarta:$ Pustaka Pelajar,
 Hlm : 9.

di F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta sekaligus menjabat sebagai presidium di Gerakan Buruh Jakarta, dan bekerja di PT. Bestindo Putra Perkasa sebagai admin diperusahaan tersebut.

Informan tambahan terdiri dari dua orang pekerja sekaligus pengurus organisasi di tingkat Pimpinan Unit Kerja di PT. Secom Indonesia dan PT. Trans Retail Indonesia. *Pertama*, Adi Juliaman sebagai *manager* di PT. Secom Indonesia dan menduduki posisi ketua ditingkat Pimpinan Unit Kerja F. SP. NIBA SPSI PT. Secom Indonesia. *Kedua*, Dede Rachman sebagai *Team Leader Grocery* di PT. Trans Retail Indonesia cabang Carrefour Pamulang dan menjabat sebagai Kordinator Wilayah Jadetabek F. SP. NIBA SPSI PT. Trans Retail Indonesia. Sebagai informan triangulasi data penulis juga melengkapi data dengan mewawancarai Fritz Simon Saortua selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Tujuannya adalah untuk mengetahui penilaiannya mengenai peran serikat pekerja/serikat buruh dalam menghadapi tenaga kerja asing. Berikut adalah tabel subjek penelitian berdasarkan karakteristik informan:

Tabel 1.2 Subjek Penelitian Berdasarkan Karakteristik Informan

| No | Nama | Status | Jabatan | Target Informasi |
|----|------------------------|-------------------|---|---|
| | Informan | | | 3 |
| 1. | Achadian Medyanto | Informan Kunci | Tingkat Organisasi sebagai Sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta Tingat Perusahaan sebagai Wakil Ketua Admin Kiriman di PT. Kerta Gaya Pusaka | Peran Serikat Pekerja F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta |
| 2. | Derry Nurhadi | Informan Kunci | Tingkat Organisasi sebagai Bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta Tingkat Perusahaan sebagai Admin di PT. Bestindo Putra Perkasa | Peran Serikat Pekerja F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta |
| 3. | Adi Juliaman | Informan Tambahan | Tingkat Organisasi sebagai Ketua Pimpinan Unit Kerja F. SP. NIBA SPSI PT. Secom Indonesia Tingkat Perusahaan sebagai <i>Manager</i> di PT. Secom Indonesia | Permasalahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Secom Indonesia |
| 4. | Dede Rachman | Informan Tambahan | Tingkat Organisasi sebagai Kordinator Wilayah Jadetabek F. SP. NIBA SPSI PT. Trans Retail Indonesia Tingkat Perusahaan sebagai <i>Team Leader Grocery</i> Carrefour Pamulang | Permasalahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Trans Retail Indonesia |
| 5. | Fritz Simon Saortua | Triangulasi Data | Kepala Seksi Organisasi Pekerja Kementerian | Keabsahan Upaya Kerja Sama yang dilakukan Organisasi |

| No | Nama | Status | Jabatan | Target Informasi |
|----|----------|--------|---------------------------------------|------------------------------|
| | Informan | | | |
| | | | Ketenagakerjaan Republik Indonesia | Pekerja dengan Kementerin |

Sumber: Olahan peneliti, tahun 2017.

1.6.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi Provinsi DKI Jakarta. Pemilihan lokasi di DKI Jakarta berdasarkan hasil Statistik Ketenagakerjaan Direktorat PPTKA Ditjen Binapenta tentang Daftar Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing yang Diterbitkan Menurut Negara, Sektor dan Jabatan pada Tahun 2016 menunjukan bahwa sektor perdagangan dan jasa dipilih tenaga kerja asing sebagai sektor terbesar dengan jumlah 51.695 tenaga kerja asing yang memilih sektor tersebut. Sektor perdagangan dan jasa terfokus dan unggul di wilayah DKI Jakarta sebagai Ibukota Negara Republik Indonesia. Sehingga, Penulis memilih Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi Provinsi DKI Jakarta sebagai lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada awal April 2017 sampai pertengahan Mei 2017 hingga data dan informasi dinilai cukup untuk keperluan penelitian.

1.6.4 Peran Peneliti

Peneliti berperan dalam proses pengumpulan data. Seperti yang disebutkan oleh *Cresswell* "bahwa peran peneliti meliputi usaha membatasi penelitian, mengumpulkan informasi melalui observasi dan wawancara, baik yang terstruktur

maupun tidak, dokumentasi, materi-materi visual, serta usaha merancang protokol untuk merekam atau mencatat informasi".⁵⁹ Peneliti melakukan wawancara langsung terhadap informan dengan mencatat semua hal hasil wawancara, proses wawancara dilakukan dengan terstruktur dan tidak terstruktur guna mengembangkan pertanyaan-pertanyaan baru.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian studi kasus dengan maksud memperoleh infomasi data yang mendalam mengenai ''Peran Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing''. Terdapat dua jenis pengumpulan data yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber terpercaya, yaitu melalui wawancara dan observasi. Sedangkan, data sekunder adalah data yang tidak secara langsung diperoleh peneliti yaitu, berupa dokumen-dokumen pendukung. Berdasarkan hal tersebut, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan melakukan wawancara terstruktur dan wawancara semi-terstruktur. Proses wawancara ini dilakukan secara

⁵⁹ John W. Creswell, 2010, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hlm : 256.

tatap muka antara pewawancara dan informan. Wawancara dilakukan dengan pekerja sekaligus pengurus serikat pekerja F. SP.NIBA SPSI tingkat provinsi DKI Jakarta, pekerja sekaligus pengurus di tingkat Pimpinan Unit Kerja PT. Secom Indonesia dan PT. Trans Retail Indonesia dan Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

2. Observasi

Penulis selain melakukan wawancara mendalam, data primer diperoleh dengan melakukan observasi lapangan. Observasi digunakan penulis untuk menyajikan gambaran realistis, sehingga mampu menjawab pertanyaan, dan dapat memahami kondisi keberadaan tenaga kerja asing di suatu perusaahaan. Jenis observasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi pasif yang artinya adalah peneliti datang ketempat subjek dengan melakukan kegiatan yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

3. Dokumen

Dokumen merupakan salah satu bentuk pengumpulan data sekunder, sehingga data tersebut tidak menjadi acuan utama penulis dalam menentukan hasil penelitian. Sebab, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang didapat penulis dari sumbernya. Data ini hanya bersifat sebagai data pendukung, dimana sebagian besar data pendukung merupakan studi literatur.

1.6.6 Teknik Analisis Data

Tahapan analisis data merupakan tahapan yang paling penting dalam suatu penelitian. Prosedur pertama dalam melakukan analisa adalah mencari data informasi lapangan. Informasi data tersebut sesuai dengan penelitian yang akan diangkat oleh peneliti. Setelah memperoleh informasi dari lapangan analisis dilakukan tidak hanya ketika semua data didapatkan namun, analisis dapat dilakukan ketika pelaksanaan wawancara berlangsung. Hal tersebut dilakukan guna menambah pertanyaan penelitian yang akan dipertanyakan kepada informan saat berlangsungnya wawancara.

1.6.7 Triangulasi Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Menurut Paton triangulasi dengan sumber data dilakukan dengan membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan cara yang berbeda dalam metode kualitatif yang dilakukan dengan; Pertama, Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Kedua, Membandingan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi. Ketiga, membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu. Keempat, membandingkan keadaan dan

60 Burhan Bungin, 2007, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Group, Hlm: 257.

perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintahan. *Kelima*, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu

dokumen yang berkaitan.

Peneliti menggunakan triangulasi agar memperoleh keabsahan data yang akan dijadikan acuan dalam penyusunan penelitian ini. Metode yang dilakukan peneliti diantaranya dengan melakukan wawancara mendalam, wawancara terstruktur ke Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Direktorat Kelembagaan Hubungan Kerjasama dan Industrial, Kementerian Ketenagakerjaan RI. Hal tersebut dilakukan penulis guna memperoleh gambaran penuh informasi yang akan dijadikan data dalam penelitian ini. Triangulasi sumber data juga memberi kesempatan untuk dilakukannya hal-hal sebagai berikut:⁶¹ (1) penilaian hasil penelitian dilakukan oleh responden, (2) mengkoreksi kekeliruan oleh sumber data, (3) menyediakan tambahan informasi secara sukarela, (4) memasukan informasi dalam kancah penelitian, menciptakan kesempatan untuk mengikhtisarkan sebagai langkah awal analisis data, (5) menilai kecukupan menyeluruh data yang dikumpulkan.

⁶¹ *Ibid.*, Hlm: 258.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini terdiri dari tiga bagian yaitu, pendahuluan, isi dan penutup. Ketiga bagian dikategorikan ke dalam lima bab pembahasan yaitu, satu bab pendahuluan, dua bab hasil temuan, satu bab analisa dan satu bab penutup.

Bab I, Penelitian ini diarahkan pada latar belakang dilakukannya penelitian hingga dapat ditarik beberapa permasalahan yang dirumuskan ke dalam tiga buah pertanyaan penelitian. Guna mempertegas penelitian, peneliti memeparkan tujuan dan manfaat penelitian. Peneliti juga menggunakan tinjauan pustaka sejenis sebagai literatur dalam penelitian. Peneliti dalam merefleksikan penelitian secara sosiologis menggunakan kerangka konseptual sebagai pisau analisis peneliti. Selanjutnya peneliti menentukan metodologi yang akan digunakan dalam menjalankan aktivitas yang dilakukan dalam penelitian ini.

Bab II peneliti akan memaparkan orientasi ketenagakerjaan di Indonesia. Bagian ini akan dijadikan beberapa sub bab dalam mendeskripsikan pembahasan dalam bab ini. Pembahasan sub bab tersebut terdiri dari konteks historis perburuhan di Indonesia, Profil federasi serikat pekerja NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, ketenagakerjaan, ketentuan penggunaan tenaga kerja asing, dan profil informan.

Bab III peneliti akan membahas mengenai peran serikat pekerja menghadapi tenaga kerja asing. Bagian ini akan dijadikan beberapa sub bab dalam pembahasan untuk membahas beberapa permasalahan. Penelitian ini membahas peran yang dilakukan serikat pekerja menghadapi tenaga kerja asing, dampak yang diperoleh

tenaga kerja Indonesia dalam bersaing dengan tenaga kerja asing, upaya yang dilakukan serikat pekerja dalam mempengaruhi pemerintah, dan hasil atau tantangan yang dihadapi serikat pekerja.

Bab IV berisikan konseptualisasi dari temuan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya yaitu analisis mengenai Peran Serikat Pekerja dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing. Pada bab ini akan membahas mengenai serikat pekerja dalam hubungan industrial. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu posisi buruh lokal dalam persaingan tenaga kerja, peran serikat pekerja sebagai *civil society*, dan implikasi peran serikat pekerja terhadap peningkatan keamanan.

Bab V merupakan bab terakhir yang bermuatan dengan hal-hal mengenai simpulan besar dari Bab I hingga Bab IV, yang dipaduan dengan analisis sosiologis. Dalam hal ini, simpulan besar tersebut merupakan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian. Sehingga bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan beberapa saran yang diambil dari hasil analisa data yang dilakukan oleh peneliti.

BAB II

ORIENTASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

2.1 Pengantar

Tingginya jumlah tenaga kerja Indonesia tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Terlebih sebagian besar tenaga kerja Indonesia berasal dari latar pendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Sehingga mayoritas tenaga kerja Indonesia adalah *unskilled labour*, hal ini berakibat pada posisi tawar tenaga kerja Indonesia lemah. Keadaan ini menyebabkan majikan berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Kondisi ini menunjukan bahwa buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor *ekstern* yang memiliki kedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor *intern* sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaannya. 62

Posisi Pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja yang ada di suatu perusahaan. Sehingga saat ini serikat buruh dihadapkan dalam tantangan yang berat. Serikat pekerja buruh saat ini tetap mempertahankan kondisi tradisional yang mereka miliki atau berubah menjadi dinamis. Adanya globalisasi memberikan tantangan yang berdampak pada pengurangan jumlah anggota

 62 Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Hlm : 76.

karena adanya sistem kerja yang fleksibel. Kondisi buruh yang lemah dimata pemilik modal/majikan menjadikan buruh membutuhkan wadah agar mampu menjadi kuat. Wadah tersebut berupa adanya pelaksanaan hak berserikat didalam suatu serikat pekerja. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah menyeimbangkan posisi pekerja/buruh dengan majikan. Adanya keterwakilan pekerja/buruh di serikat pekerja diharapkan aspirasi para buruh dapat tersampaikan kepada pemilik modal.

Adanya pengesahan Undang-Undang NO. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja lebih menjamin keberadaan serikat pekerja. Sebab, sebelum disahkannya Undang-Undang NO. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja kedudukan serikat pekerja dianggap secara umum sebagai boneka dari majikan. Hal ini muncul akibat masa Orde Baru serikat pekerja hanya diperbolehkan satu, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Pada masa reformasi, setelah adanya Undang-Undang NO. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja maka diperbolehkan serikat pekerja/serikat buruh dibentuk lebih dari satu dalam satu perusahaan.

2.2 Konteks Historis Perburuhan di Indonesia

Perkembangan perburuhan di Indonesia sebagaimana dikutip dalam Sri Haryati, dibagi menjadi empat periode sebagai berikut: periode sebelum kemerdekaan, periode sesudah kemerdekaan sampai dengan SPSI, periode kelahiran SPSI sampai era reformasi, dan periode era reformasi yang akan dijelaskan dalam sub bab berikut:⁶⁴

⁶³ *Ibid.*, Hlm: 77.

⁶⁴ Sri Haryati, *Op. Cit.*, Hlm: 8.

2.2.1 Periode Sebelum Kemerdekaan

Sebagaimana dikutip dalam buku Sri Haryati yang berjudul ''Hubungan Industrial Di Indonesia'', Tahun 1919 didirikan Persatuan Pergerakan Buruh (selanjutnya disebut PBB) sebagai induk organisasi buruh dari kalangan Indonesia yang pertama dengan pengurusnya antara lain Semaoen (ketua), Soerjopranoto (wakil ketua), H.A. Salim (penulis) dan Alimin (bendahara). Perserikatan ini merupakan wadah pertama persatuan kaum buruh di Indonesia yang berhasil didirikan setelah melalui berbagai perdebatan antara pihak yang pro dan kontra serta adanya prasangka buruk dari Pemerintah Belanda akibat berdirinya pergerakan sekerja Indonesia ketika itu.

Pada tahun-tahun sebelumnya telah terbentuk serikat pekerja dengan campur tangan bangsa Belanda seperti, serikat sekerja yang diadakan oleh pegawai pemerintahan dari golongan pimpinan (NIOC), *Verbond Van Landsdienaren*, dan *Federatie Van Europeesche Werknemers*. ⁶⁶ Pertentangan muncul antar anggota yang berakibat perpecahan dalam PBB sehingga organisasi buruh tersebut hanya bertahan dua tahun. Para pihak yang mengundurkan diri akhirnya menyusun kesatuan baru dengan nama *Revolutionare Vakcentrale* yang diketuai oleh Samaoen. Perkembangan politik dan ekonomi yang terjadi di Indonesia ketika itu begitu mempengaruhi lingkungan pergerakan kaum buruh. Ketika itu banyak

⁶⁵ *Ibid*.

⁶⁶ *Ibid.*. Hlm: 8.

organisasi-organisasi perburuhan dengan berbagai nama bermunculan diberbagai kota di Indonesia, namun banyak pula yang tidak bertahan lama dalam jangka waktu panjang.

2.2.2 Periode Sesudah Kemerdekaan Sampai dengan SPSI

Kemerdekaan Indonesia membawa pengaruh besar terhadap kesadaran pekerja secara umum. Pada awal kemerdekaan golongan buruh mampu menempatkan kebutuhannya melalui satu organisasi yaitu Barisan Buruh Indonesia (selanjutnya disebut BBI) yang dilahirkan di Jakarta pada tanggal 19 September 1945.⁶⁷ Organisasi tersebut bertujuan mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia. Sebagaimana dikutip dalam buku Sri Haryanti yang berjudul "Hubungan Industrial di Indonesia", Tanggal 7 November 1945 diadakan Kongres di Solo namun, kongres BBI pecah menjadi dua golongan.⁶⁸ Hal ini muncul akibat adanya sebagaian anggota menghendaki agar gerakan buruh dapat menggabungkan diri dengan gerakan politik, sebagain lainnya ingin memisahkan diri dari pengaruh politik. Tanggal 12 Mei 1945 diadakan kongres di Madiun, mereka yang menghendaki gerakan buruh bersatu dengan gerakan politik mendidikan Partai Buruh Indonesia (PBI).⁶⁹ Sedangkan, kelompok buruh yang ingin memisahkan diri dari pengaruh politik mendirikan Gabungan Serikat Buruh

⁶⁷ *Ibid.*. Hlm: 9.

⁶⁹ Ibid.

Indonesia (selanjutnya disebut GASBI) yang bergerak dibidang sosial dan ekonomi.

Ketidakpuasan atas bentuk dan susunan organisasi yang sudah dibentuk diatas mengakibatkan perpecahan dalam tubuh GASBI. Mereka yang keluar dari GASBI mendirikan organisasi baru dengan nama Gabungan Serikat Buruh (selanjutnya disebut GSBU). Namun, antara kubu GASBI dan GSBU tidak muncul perselisihan paham, mereka saling berhubungan baik. Sebagaimana dikutip dalam buku Sri Haryanti yang berjudul ''Hubungan Industrial di Indonesia'' Tanggal 29 November 1946 kedua organisasi tersebut bersatu dengan nama Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut SOBSI). 70 Selanjutnya pada Bulan Mei 1947, SOBSI melaksanakan kongres di Malang yang memastikan diri untuk berkiblat ke kiri (komunis internasional). Tidak lama setelah itu, di Solo didirikan Gabungan Serikat-serikat Buruh Revolusioner Indonesia (selanjutnya disebut GASBRI), yang tujuannya adalah mengimbangi organisasi buruh SOBSI. Tubuh GASBRI timbul perpecahan lagi dan berakhir dengan perpisahan. Tahun 1948-1950 pergerakan kaum buruh semakin maju. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya organisasi buruh diberbagai kota, seperti:⁷¹

 $^{^{70}}$ Ibid.

⁷¹ Ibid

- Jakarta: Federasi Perkumpulan Buruh Seluruh Indonesia (FPBSI), yang merupakan gabungan dari perserikatan-perserikatan buruh bangsa Tionghoa dan Pusat Organisasi Buruh (POB)
- 2) Bandung: Badan Pusat Serikat-serikat Sekerja (BPSS)
- 3) Bogor: Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GASBI)
- 4) Semarang: Gabungan Serikat Buruh (GSB)
- 5) Surabaya: Federasi Buruh Indonesia (FBI)
- 6) Banjarmasin: Persatuan Buruh Perusahaan Partikelir Indonesia (PERBUPPI), dan
- 7) Makasar: Partai Buruh Indonesia (PBI), Badan Perjuangan Buruh (BPB), dan Gabungan Buruh Pemerintah (GBP).

Adanya Perkembangan gerakan buruh yang semakin maju dengan terdapatnya serikat-serikat buruh diberbagai kota, sehingga diperlukannya suatu induk serikat buruh agar mampu menyatukan seluruh kaum buruh di Indonesia. Jakarta pada tanggal 20 Februari 1973, diadakan Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia yang menampung ide pembaharuan, penyederhanaan terhadap organisasi dan mental serta pola pikir. Agar terwujudnya ide tersebut maka organisasi-organisasi buruh melebur diri ke organisasi yang sama sekali baru. Sama sekali baru disini artinya bukan hanya sekedar perakitan atau penggabungan saja, tetapi organisasi

⁷² *Ibid.*, Hlm: 10.

tunggal untuk seluruh Indonesia dengan berprinsip demokrasi. Federasi Buruh Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut FBSI) mulai menuju persatuan Perkembangan. Orientasi politik yang awalnya cenderung berdampak perpecahan telah berubah orientasi ke arah sosial ekonomi. Sejak terbentuknya FBSI tidak lagi bermunculan organisasi buruh dengan berbagai nama diberbagai kota, karena semuanya telah meleburkan diri ke dalam organisasi tanggal ini.

2.2.3 Periode Kelahiran SPSI Sampai Era Reformasi

Organisasi tunggal kaum buruh pada saat itu berbentuk federasi yaitu Federasi Buruh Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut FBSI). Tahun 1985 bentuk federasi dianggap sudah tidak relevan lagi, akibatnya organisasi buruh kembali lagi menggunakan bentuk serikat yang banyak digunakan dalam periode sebelumnya. Sehingga, FBSI diganti dengan nama Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut SPSI). Tahun 1985 bentuk serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut SPSI). Tahun 1985 bentuk serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut SPSI). Tahun 1985 bentuk serikat Pekerja Seluruh kembali lagi mencerminkan gabungan dari serikat menunjukan secara formal tidak lagi mencerminkan gabungan dari serikat-serikat pekerja. Meskipun dalam kenyataannya para anggota berasal dari berbagai serikat pekerja yang meleburkan diri menjadi FBSI.

Bulan September 1990, lahir serikat buruh lain dengan nama Serikat Buruh Merdeka Sejahtera (selanjutnya disebut SBMS). Serikat buruh ini lahir atas inisiatif pihak - pihak tertentu yang menganggap bahwa SPSI tidak ''eksis'' lagi dan SPSI dinilai sebagai organisasi yang tidak mandiri karena dibiayai pemerintah, sehingga

⁷³ *Ibid*.

SPSI dianggap tidak bisa diandalkan untuk memperjuangkan hak-hak kaum buruh. The Perkembangannya, pada tanggal 28 April 1992 muncul organisasi buruh baru yang menamakan dirinya dengan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI). Organisasi buruh yang diketuai oleh pengacara Mochtar Pakpahan SH ini menganggap bahwa SPSI dan SBMS kurang berperan, sehingga SBSI didirikan dengan tujuan untuk membantu pemerintah dalam memajukan kesejahteraan para pekerja. Hal tersebut sebagai tujuan yang ingin diwujudkan oleh SBSI. Walaupun demikian pemerintah hanya mengakui SPSI sebagai satu-satunya organisasi pekerja di Indonesia. Hal tersebut dikuatkan lagi dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1994.

Gambar 2.1 Logo Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia



Sumber: http://dpp-kspsi.blogspot.co.id, diakses pada 25 April 2017, Pukul 19.59.

⁷⁴ *Ibid.*, Hlm: 11.

76 Ibid.

⁷⁵ *Ibid*.

2.2.4 Periode Era Reformasi

Disahkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1994 (saat ini sudah tidak berlaku lagi), maka serikat pekerja benar-benar tidak berkembang. Pemerintah melakukan pembatasan dengan mengakui hanya ada satu serikat pekerja yang diakui oleh pemerintah. Jika lahir serikat pekerja yang lain maka serikat pekerja itu tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Terutama serikat pekerja tersebut tidak mampu untuk mewakili pekerja saat melakukan perundingan ditingkat Bipartit maupun Tripartit. Tumbangnya permerintahan Orde Baru (ORBA) maka kehidupan demokrasi mulai berkembang lagi, termasuk demokrasi dalam serikat pekerja. Jika saat tahun 1994 dinyatakan hanya ada satu serikat pekerja yang diakui oleh pemerintah, maka dengan adanya era reformasi ketentuan tersebut sudah tidak berlaku lagi. Adanya ratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan diratifikasi dengan keputusan presiden Nomor 87 tahun 1998, sejak saat itu banyak serikat pekerja bermunculan di Indonesia.⁷⁷

2.3 Profil Federasi Serikat Pekerja NIBA SPSI

Bertolak dari perjuangan bangsa untuk memperoleh kemerdekaan hingga di proklamasikan Kemerdekaan Negara Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, dilanjutkan dengan mempertahankan dan mengisi kemerdekaan dengan pembangunan

⁷⁷ *Ibid*.

yang nyata berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.⁷⁸ Pekerja Indonesia adalah bagian dari seluruh potensi bangsa yang dijiwai oleh semangat Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 Februari 1973, memiliki tanggung jawab untuk mempertahankan dan mengisi kemerdekaan melalui usaha yang nyata untuk mencapai masa depan yang lebih baik.⁷⁹

Gambar 2.2 Logo Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi SPSI



Sumber: http://dpp-kspsi.blogspot.co.id, diakses pada 25 April 2017, Pukul 17.15

Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi dibentuk dan di deklarasikan pada tanggal 21 Juli 2001, yang merupakan kelanjutan serikat buruh NIBA yang didirikan pada tanggal 20 Mei 1973 di Jakarta untuk jangka waktu yang

_

⁷⁸ Disahkan oleh Wea, A. G., & Rachmad, B, pada 6 April 2010, *Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi*, Jakarta: Laporan Hasil Rapat Kerja Daerah II Tahun 2014.

⁷⁹ *Ibid*.

tidak ditentukan.⁸⁰ Komponen pekerja dari sektor Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi, merupakan bagian dari kekuatan nasional akan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi sejalan dengan kemajuan ilmu dan teknologi sekaligus menjadi pelopor tegaknya demokrasi dan hukum, diyakini akan terwujudlah kesejahteraan rakyat secara menyeluruh. Atas dasar pemikiran dan pandangan kedepan, disertai semangat dan tanggung jawab yang tinggi maka dihimpunlah organisasi Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi.

2.3.1 VISI dan MISI

A. VISI

Meningkatkan kerjasama kemitraan dengan lembaga pemerintah dan nonpemerintah dalam membangun sektor usaha demi menumbuh kembangkan serikat
pekerja menjadi sebuah kebutuhan dalam sebuah perusahaan. Membangun *image* /
paradigma serikat pekerja sebagai mitra yang bersahabat dengan *management*,
sehingga F. SP. NIBA DKI Jakarta memiliki eksistensi dengan jumlah anggota
yang semakin meningkat setiap tahunnya, serta menjadi *icon* serikat pekerja di DKI
Jakarta dalam memperjuangkan peningkatan UMP dan UMS pekerja/buruh di
dewan pengupahan Provinsi DKI Jakarta.

⁸⁰ *Ibid*.

B. MISI

Pengembangan dan pemberdayaan organisasi, keanggotaan dan kaderisasi dengan memberdayakan serikat pekerja sebagai organisasi yang bermitra dengan *management*. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkedailan dengan menyeimbangkan peningkatan kesejahteraan, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap pekerja. Pembudayaan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja. Meningkatkan kerjasama dengan organisasi kemahasiswaan atau organisasi kepemudaan dalam menumbuh kembangkan pengenalan serikat pekerja kepada calon pekerja, serta tertib adimistrasi dalam pelaksanaan pedoman organisasi (PO) NIBA dengan melakukan verifikasi keanggotaan PUK di DKI Jakarta.

2.3.2 Tujuan dan Fungsi Organisasi

Organisasi Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asurasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia atau disingkat F. SP. NIBA SPSI, merupakan organisasi yang berasaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Tujuan organisasi F. SP. NIBA SPSI sebagai berikut: ⁸¹ *Pertama*, terwujudnya kemapuan para pekerja untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga mampu menghadapi era global. *Kedua*, terwujudnya keadilan dan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya. *Ketiga*, terwujudnya perlindungan dan pembelaan bagi para pekerja atas hak-hak dan kepentingan-kepentingannya. *Keempat*, terwujudnya

⁸¹ *Ibid.*, Hlm: 1.

-

solidaritas antar serikat pekerja. *Kelima*, terwujudnya hubungan industraial yang harmonis dan berkeadilan. *Keenam*, terwujudnya kekuatan perekonomian anggota, dan masyarakat pekerja secara umum. *Ketujuh*, terwujudnya kekuatan yang berimbang antara pekerja, pengusaha dan pemerintah sebagai pilar hubungan industrial.

Fungsi Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia sebagai berikut: 82 Pertama, wadah berhimpun dan penyalur aspirasi para pekerja dan serikat pekerja dari sektor usaha Niaga, Bank, Jasa dan asuransi. Kedua, sebagai perekat hubungan antar serikat pekerja. Ketiga, sebagai penggagas, perencana, dan pelaksana perbaikan terhadap perundangundangan menuju perbaikan kesejahteraan para pekerja secara umum. Keempat, mewakili kepentingan seluruh serikat pekerja dan pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Kelima, mewakili kepentingan seluruh serikat pekerja dan pekerja dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan dilingkup nasional maupun internasional. Keenam, sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan serikat pekerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketujuh, sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

-

⁸² *Ibid.*, Hlm : 2.

2.3.3 Keanggotaan

Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia atau disebut F. SP. NIBA SPSI tidak melakukan afiliasi dengan partai politik manapun. Setiap anggota organisasi bebas dalam menentukan siapakah yang menjadi aspirasi politiknya. Proses rekruitmen pengurus dan anggota organisasi tidak dibedakan dari latar belakang suku, agama, ras dan golongan (SARA) dari setiap individu yang akan bergabung menjadi anggota F. SP. NIBA SPSI. Sehingga setiap orang memiliki hak untuk menjadi anggota atau pengurus organisasi baik sendiri maupun kelompok sesuai dengan ketentuan yang berlaku. F. SP. NIBA SPSI beranggotakan serikat pekerja yang dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan dan bentuk lain, sebagai berikut:⁸³

1. Sektor Niaga dan/atau Perniagaan:

Kategori sektor niaga atau perniagaan adalah pertokoan, *departemen store*, toko serba ada/toserba, mall, pasar swalayan/supermarket, koperasi primer, pusat koperasi, *dealer* (agen penjualan) *Supplier* (toko, grosir, dan eceran), usaha keagenan perdagangan (agen penjualan dan grosir), pergudangan (gudang penyimpanan, perlengkapan), *eksport-import serta* usaha lain yang melakukan jual beli.

⁸³ *Ibid*.

2. Sektor Bank dan/atau Perbankan:

Kategori Bank atau perbankan yaitu Bank , lembaga keuangan bukan Bank, *leasing*, perusahaan pialang, koperasi simpan pinjam, pasar modal, dana pension, bursa efek/saham (*stock exchanges*), dan saham obligasi pialang (*stock & brokers*).

3. Sektor Asuransi dan/atau Perasuransian:

Kategori asuransi atau perasuransian yaitu asuransi jiwa, asuransi umum, asuransi pialang, asuransi penaksir tuntutan kerugian (insurance loss adjustence), dan asuransi kredit.

4. Sektor Jasa-jasa dan/atau Pelayanan Publik, adalah dari para pekerja di sub sektor atau lapangan pekerjaan:

Kategori jasa-jasa atau pelayanan publik yaitu jasa penjualan *property*, jasa keamanan (*security service*), jasa kurir dan pos serta pengiriman (*courir service*), jasa informasi dan teknologi, yayasan, perusahaan konsultan (*bussines consultans*), jasa penyewaan gedung (*Office building*), jasa layanan pembersihan dan pemeliharaan (*cleaning maintance and service*), jasa perparkiran, konsultasi pajak, pemasaran bertingkat (*multi level marketing*), pengepakan (*Packing*), layanan penyewaan (*Rental service*), pekerja kantor pengacara / advokat, pekerja kantor notaris dan atau PPAT.

2.3.4 Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil berita acara rapat tim formatur MUSDA IV F. SP. NIBA Provinsi DKI Jakarta telah merumuskan, menyusun dan menetapkan susunan pimpinan daerah Federasi Serikat Pekerja dan Asuransi Provinsi DKI Jakarta masa bakti 2010 – 2015 sebagai berikut:

Tabel 2.1

Komposisi dan Personalia Pimpinan Daerah Federasi Serikat
Pekerja Niaga, Bank, Jasa, dan Asuransi Provinsi DKI Jakarta Masa
Bakti 2016 – 2021

| NO | Jabatan | Nama |
|----|------------------|-------------------|
| 1. | Ketua | Henky Talar |
| 2. | Wakil Ketua | Suparman |
| 3. | Wakil Ketua | Eridki Sofiandi |
| 4. | Wakil Ketua | Abdul Haris |
| 5. | Sekretaris | Achadian Medyanto |
| 6. | Wakil Sekretaris | M. Fozillah |
| 7. | Wakil Sekretaris | Irna Kustkana |
| 8. | Bendahara | Dewi N |
| 9. | Wakil Bendahara | Adi Julman |

Sumber: Laporan Hasil MUSDA ke IV Tahun 2016 F. SP. NIBA KSPSI Provinsi DKI Jakarta, 2017.

2.3.5 Kegiatan Organisasi

Berdasarkan hasil laporan Musyawarah Daerah (MUSDA) ke IV Tahun 2016, Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa, dan Asuransi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi DKI Jakarta. Menyadari bahwa sebuah organisasi tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa diiringi dengan kekuatan basis. Sehingga kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan pimpinan daerah F.SP. NIBA KSPSI Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut:

a) Keorganisasian

Bidang keorganisasian sebagai roda organiasai sangat penting dalam melakukan konsolidasi ke seluruh Pimpinan Unit Kerja (selanjutnya PUK) dengan melakukan kegiatan-kegiatan teknis dan struktural yang telah dilakukan selama periode 2010-2015 yang meliputi beberapa kegiatan seperti melakukan kegiatan pengembangan pemberdayaan organisasi keanggotaan dan kaderisasi, KTA-nisasi seluruh anggota atau PUK seluruh DKI Jakarta untuk membuat KTA nasional yang dikeluarkan oleh PP NIBA, verifikasi anggota sejak tahun 2011-2014, *road show* ke PUK bersama PP NIBA, melakukan motivasi serta diskusi dengan PUK-PUK dan melaksanakan MUSNIK dibeberapa PUK SP NIBA dalam rangka membangun konsolidasi, melaksanakan pedoman organisasi (PO) baik secara adimistrasi serta fungsi dan peran masing-masing.

b) Advokasi – Perlindungan dan Pembelaan Pekerja

Menjalankan fungsi dan peran organisasi sebagai rangka emberikan perlindungan kepada anggota dari semua permasalahan yang ada atau yang dihadapi kepada setiap PUK seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mutasi, demo sampai dengan melakukan kegiatan solidaritas di setiap PUK yang bertujuan memperkuat barisan dan solidaritas anggota. Sehingga setelah mekanisme bipartit dan mediasi telah dilakukan oleh kami sebagai pendamping. Beberapa contoh pendampingan yang telah dilakukan F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta dengan memberikan pemahaman dalam menyelesaikan permasalahan pekerja, mendampingi anggota PUK dalam menyelesaikan permasalahan ditingkat bipartit, melakukan pendampingan perorangan dibeberapa perusahaan yang menjadi anggota aktif perorangan atau anggota non PUK, melakukan pendampingan perundingan PKB, dan berperan aktif bersama pemerintah daerah dalam rangka memberikan fungsi pengawasan, pembinaan, pendampingan dalam perkembangan masalah-masalah ketenagakerjaan, serta mempelajari memehami hal-hal tentang permasalahan dan upaya hukum dalam indikasi adanya kriminalisasi pekerja/buruh.

c) Kerjasama antar Lembaga/Organisasi

Kerjasama antar lembaga/organisasi merupakan fungsi dan peran organisasi secara eksternal, tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan akan jaringan atau *stakeholder* begitu penting guna memperkuat pengembangan dan kepentingan kita

sebegai pekerja di Jakarta. Sehingga diperlukannya kekuatan eksternal dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerja, oleh karena itu pentingnya menjaga hubungan itu guna memberikan pelayanan yang diperlukan, serta mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan oleh seluruh pekerja atau pekerja. Berikut beberapa kerjasama antar lembaga keorganisasian yang telah dilakukan F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan Disnaker Provinsi DKI Jakarta, melaksanakan kegiatan seminar/sosialisasi dengan BPJS Kesehatan, melaksanakan kegiatan seminar/sosialisasi dengan BPJS Ketenagakerjaan, melaksanakan kegiatan seminar bersama KESBANGPOL Provinsi DKI Jakarta, melakukan kerjasama kegiatan dan audiensi dengan management perusahaan, audiensi dengan beberapa pejabat negara, mensukseskan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan formal dan nonformal di wilayah Provinsi DKI Jakarta, membangun komunikasi bersama management perusahaan guna membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

d) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan begitu penting guna memberikan wawasan keilmuan serikat pekerja/buruh sebagai penggurus dan anggota serikat pekerja. Hal ini sebagai salah satu prioritas dalam memberikan pendidikan dasar tentang keorganisasian terutama pendidikan tentang masalah-masalah ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan, yang harus dikuasai guna memberikan

perlindungan dan pembelaan kepada anggota di PUK SP. NIBA di Provinsi DKI Jakarta. Beberapa kegiatan dalam rangka meningkatkan pendidikan dan pelatihan dengan membentuk pendidikan advokasi tentang masalah-masalah yang sering terjadi dengan pekerja/buruh, mengundang hakim *ad hoc* Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya PHI) guna mempelajari tentang tata cara beracara di PHI, memberikan perumusan, pembekalan, dan pemantapan Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) ditiap PUK dalam menghadapi perundingan PKB, memberikan arahan tentang teknik dan strategi negosiasi dalam sebuah perundingan atau bipartit, dan bekerjasama dengan pihak-pihak *stakeholder* untuk mengadakan pelatihan guna memahami seluruh peraturan serta undang-undang yang menyangkut masalah ketenagakerjaan.

e) Sosial, Wirausaha dan Olahraga

Kegiatan yang dilakukan dalam rangka memberikan peran serta organisasi dengan melakukan kegiatan seperti santunan anak yatim, yang dilaksanakan setiap tahunnya pada saat bulan suci Ramadhan. Kegiatan rutin lainnya guna meningkatkan ketakwaan adalah dengan berperan serta dalam kegiatan Idul Qurban yang dilaksanakan di sekretariat NIBA DKI Jakarta. Kegiatan lain guna meningkatkan pendapatan organisasi dengan membangun *snow wash* cuci mobil dan motor, membuka usaha pemesanan baju seragam dan bendera yang digunakan untuk masing-masing PUK, dan kegiatan olahraga dengan mengadakan *tournament* tenis meja dengan mengundang seluruh masayarakat yang ada disekitar

sekretariat bertujuan membangun kebersamaan dan kekeluargaan serta keakraban dengan seluruh elemen dan sekaligus masyarakat sekitar.

2.4 Mengenal Perjanjian Ekonomi Internasional

Mengenai pengaturan nasional, regional, dan dunia hubungan-hubungan ekonomi transnasional acapkali dibedakan antara lima kategori utama transaksi-transaksi internasional: 84 Pertama, pergerakan barang-barang secara lintas batas negara (international movement of goods) atau biasa disebut dengan perdagangan internasional dibidang barang. Kedua, pergerakan jasa-jasa secara lintas batas negara atau biasa disebut sebagai perdagangan jasa (invisible trade) melalui transaksi yang melintasi batas-batas negara. Ketiga, pergerakan orang-orang yang melintasi batas-batas negara (international movement of persons), misalnya kebebasan bekerja bagi orang atau badan hukum di negara lain. Keempat, pergerakan internasional modal yang mensyaratkan investor-investor asing untuk dapat mengawasi secara langsung modalnya. Kelima, pembayaran internasional dalam transaksi-transaksi ekonomi tersebut diatas yang biasanya menyangkut tukar menukar uang asing (foreign exchange transactions).

Perjanjian merupakan basis dari kesepakatan internasional antara negaranegara yang mengikat para pihak tersebut menurut hukum internasional.⁸⁵ Ketika suatu negara membuat perjanjian internasional maka mereka akan melaksanakan perjanjian

.

⁸⁴ Iza Rumesten, Irsan, dan Putu Samawati, *Op. Cit.*, Hlm: 1.

⁸⁵ *Ibid* Hlm : 18

tersebut sebagai hal yang mengikat secara hukum internasional. Adanya perjanjian internasional menyebabkan tunduknya suatu negara terhadap sebuah perjanjian sebagai tindakan sukarela dan sudah tentu akan mengurangi kebebasan, kekuasaan dari semua anggota negara untuk bertindak dalam hal tertentu. Adanya perjanjian internasional memberikan konsekuensi kewajiban dan tanggung jawab untuk mengimplementasikan perjanjian tersebut pada negara yang menandatangani perjanjian tersebut. Adanya perjanjian internasional mampu menghapus aturan-aturan nasional tertentu yang tidak sesuai dengan perjanjian internasional yang dibuat.

Pembahasan selanjutnya mengenai Perkembangan *the General Agreement on Trade and Tariffs* (selanjutnya disebut GATT) dan *the World Trade Organization* (selanjutnya disebut WTO) tentang regulasi perdagangan internasional. GATT merupakan sebuah perjanjian multilateral yang bukan merupakan sebuah organisasi maupun institusi. Seiring perkembangannya GATT yang awalnya adalah perjanjian multilateral kemudian dikembangkan sebagai sebuah institusi dan dalam prakteknya beroperasi seperti sebuah organisasi internasional. Diberlakukannya *Protocol of Provisional Application*, akhirnya GATT dapat beroperasi antara tahun 1948-1994 secara *de facto* GATT mampu mencapai hasil yang signifikan dalam meliberalisasi perdagangan dunia. Salah satu pencapaian keberhasilan GATT yaitu adanya pengurangan tarif diantara para pihak anggota GATT, walaupun secara substansial memiliki permasalahan dalam proses pelaksanaan GATT.

_

⁸⁶ *Ibid.*, Hlm: 39.

Tanggal 1 Januari 1995, *Final Act* dari putaran Uruguay ditandatangani bersamaan dengan beberapa dokumen lainnya. WTO dan perjanjian-perjanjian yang berkaitan pada saat sekarang ini mengatur sekitar Sembilan puluh persen dari perdagangan dunia, dimana WTO diadopsi lebih dari seratus empat puluh enam pemerintahan. Tujuan dari WTO adalah untuk memberikan stabilitas dan prediktibilitas yang lebih luas dalam sistem perdagangan internasional.⁸⁷ Adanya liberalisasi sebagai salah satu jalan dalam penghapusan batasan bidang ekspor dan import. Tidak sampai disitu, dalam perjanjian ini adanya penghapusan subsidi dan tarif sama sekali. Walaupun banyak yang mengecam keberadaan WTO karena dianggap tidak realistis untuk dicapai secara global naum perlu diingat bahwa WTO bertujuan mencapai proses keberlanjutan dan liberalisasi.

Penting dicatat juga bahwa akan selalu ada pembatasan dari proses liberalisasi, dalam WTO agreement pembatasan ini diwakili dengan apa yang disebut safeguards. 88 Intinya safeguards memperbolehkan negara-negara anggota untuk mengambil tindakan ''emergency'' dalam mencegah akibat fatal bagi negara tersebut. Contonya adalah tindakan yang diambil negara untuk sementara waktu dalam mempersiapkan industri domestikmenghadapi kompetisi internasional, walaupun hanya dibatasi dalam jangka waktu tiga tahun. Prinsip perdagangan bebas (free trade) yang ditentukan WTO sesungguhnya didasarkan pada asumsi ekonomi liberal klasik, David Ricardo (1771-

⁸⁷ *Ibid.*, Hlm: 48.

⁸⁸ Ibid

1823), yang berbicara mengenai keuntungan komparatif.⁸⁹ Upah buruh merupakan patokan Ricardo dalam melakukan komparasi keuntungan antar produk dalam menentukan tingkat efesiensi produksi suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa tertentu, sehingga negara dalam produknya akan mengeluarkan upah buruh serendah-rendahnya. Bagi Ricardo negara dalam menentukan produknya harus melakukan spesialisasi dalam transaksi internasional.⁹⁰

Neoliberalisme mengasumsikan bahwa prinsip perdagangan bebas akan mendorong negara-negara melakukan spesialisasi produksi pada produk-produk dimana mereka dapat membuat dengan efisien. Ketika semua negara melakukan spesialisasi dengan keuntungan komparatif, maka perekonomian dunia akan terjadi sistem pembagian kerja internasional (International Division of Labour).

2.5 Ketenagakerjaan

Pembangunan manusia merupakan unsur utama yang ditunjukan kepada manusia (*People-Centered-Development*), sehingga setiap upaya pembangunan manusia selalu diarahkan kepada manusia baik secara objek maupun subjeknya. Aspek mendasar dalam kehidupan manusia adalah ketenagakerjaan sebab ketenagakerjaan tidak sebatas mempengaruhi dimensi ekonomi saja, tetapi mampu mempengaruhi dimensi sosial. Dimensi ekonomi merupakan aspek kebutuhan manusia yang berkaitan

⁸⁹ Bob S. Hadiwinata, *Op. Cit.*, Hlm: 476.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Ibid

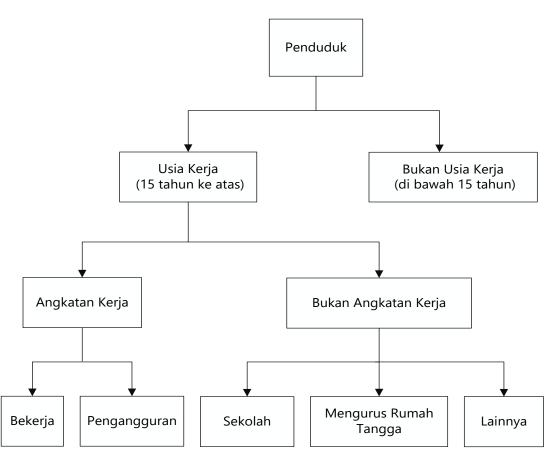
dengan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sedangkan dimensi sosial berkaitan dengan pengakuan masyarakat terhadap kemampuan individu. ⁹²

Perkembangan jumlah penduduk diakibatkan adanya faktor tingkat kelahiran, kematian dan mobiltas penduduk yang mampu memberikan pengaruh struktur penduduk menurut umur. Hal tersebut memberikan dampak pada meningkatnya usia kerja dan angkatan kerja, sebagai konsekuensi hal itu maka pembangunan seharusnya berorientasi pada penciptaan lapangan kerja, perluasan kesempatan kerja dan kemampuan berusaha agar mengurangi ledakan penduduk usia produktif yang masuk angkatan kerja. Harapan kedepan dengan adanya peningkatan dan perluasan kesempatan kerja, serta kesempatan berusaha mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mengurangi tingkat pengangguran serta mengurangi tingkat kemiskinan.Konsep dan definisi yang digunakan dalam pengumpulan data ketenagakerjaan oleh Badan Pusat Statistik adalah *The Labor Force Concept* yang disarankan oleh *International Labor Organization (ILO)*, konsep ketenagakerjaan digambarkan oleh diagram ketenagakerjaan sebagai berikut:

_

⁹²Apsari, R., Pardosi, R. R., Alifah, S., Windiyarti, N., Nurhayati, Pamujiyanti, T., . . . Ningsih, D. S, 2016, *Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi DKI Jakarta 2016*, Jakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, Hlm: 55.

⁹³ *Ibid.*, Hlm: 56.



Tabel 2.2 Konsep Ketenagakerjaan

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta, Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi DKI Jakarta tahun 2016.

Ketenagakerjaan membagi penduduk menjadi dua kelompok, yaitu penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Penduduk usia kerja merupakan mereka yang berusia lima belas (15) tahun keatas, sedangkan bukan usia kerja merupakan mereka yang berusia di bawah lima belas (15) tahun (UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Penduduk usia kerja dibagi kembali menjadi dua kelompok, yaitu

angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Penduduk yang menjadi kelompok angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang aktif secara ekonomi.

Struktur penduduk dalam kelompok angkatan kerja mencakup penduduk yang kegiatan utamanya bekerja dan mencari pekerjaan. Sedangkan penduduk yang masuk kedalam bukan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatan utamanya sekolah, mengurus rumah tangga dan kegiatan lainnya (pensiunan, orang jompo, orang cacat, penerima pendapatan dan lainnya). Sedangkan penduduk yang bukan angkatan kerja yaitu penduduk penduduk yang berusia kerja yang tidak aktif secara ekonomi. Perikut merupakan penduduk menurut jenis kegiatan di Provinsi DKI Jakarta tahun 2015, sebagai berikut:

Tabel 2.3 Penduduk Menurut Jenis Kegiatan Di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2015

| Wasiatan IItania | Jenis Kelamin | | | | |
|---------------------------------------|---------------|-----------|-----------|--|--|
| Kegiatan Utama | Laki-laki | Perempuan | Jumlah | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Angkatan Kerja | | | | | |
| Bekerja | 2 924 653 | 1 799 376 | 4 724 029 | | |
| Pengangguran Terbuka | 239 696 | 128 494 | 368 190 | | |
| Bukan Angkatan Kerja | | | | | |
| Sekolah | 343 272 | 343 147 | 686 419 | | |
| Mengurus Rumah Tangga | 62 846 | 1 491 990 | 1 554 836 | | |
| Lainnya | 261 570 | 75 543 | 337 113 | | |
| Jumlah | 3 832 037 | 3 838 550 | 7 670 587 | | |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 82 58 | 50 22 | 66,39 | | |
| Tingkat Pengangguran | 7,57 | 6,67 | 7,23 | | |

Sumber: https://jakarta.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/155, diakses pada 26 April 2017, Pukul 7:32 WIB.

-

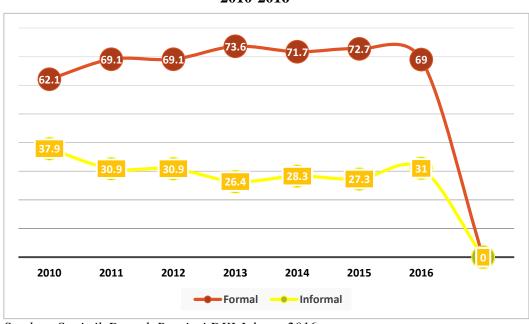
⁹⁴ *Ibid.*, Hlm: 57.

Berdasarkan status pekerjaan maka ketenagakerjaan diklasifikasikan menjadi dua yaitu, *Pertama*, klasifikasi formal adalah mereka yang bekerja sebagai buruh/karyawan dan yang berusaha dibantu buruh tetap. *Kedua*, klasifikasi informal adalah status lainnya diluar status formal. Sejak tahun 2010-2016, presentasi jumlah penduduk yang bekerja di sektor formal terus menunjukan peningkatan yang signifikan. Sejak tahun 2010 dari 62,1 persen naik menjadi 69,1 persen di tahun 2011. Tahun 2015 menunjukan peningkatan dari 72,7 persen tetapi, mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi 69,0 persen. Sebaliknya, penduduk yang bekerja disektor informal pada tahun 2010 sebanyak 37,9 menjadi 31,0 persen di tahun 2016.

Hal diatas menunjukan bahwa kesempatan kerja disektor formal dinilai lebih tinggi dibandingkan sektor informal karena banyaknya kegiatan usaha yang berlangsung secara formal kelembagaan seperti pada kantor-kantor dan badan usaha. Meningkatnya jumlah pekerja disektor formal dapat mengidikasikan terjadinya peningkatan status maupun kesejahteraan pekerja yang berada di Provinsi DKI Jakarta. ⁹⁶ Berikut merupakan grafik pendudk yang berada di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja di sektor formal dan bekerja di sektor informal dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2016, sebagai berikut:

⁹⁵ Statistik Daerah Provinsi DKI Jakarta 2016, Jakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, Hlm: 9.

⁹⁶ *Ibid*.



Graik 2.1

Penduduk DKI Jakarta yang Bekerja di Sektor Formal dan Informal Tahun 2010-2016

Sumber: Statistik Daerah Provinsi DKI Jakarta 2016.

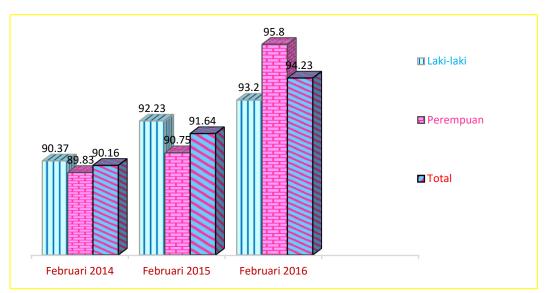
Berdasarkan pendekatan tiga sektor utama (*Agriculture, Manufacture* dan *Services*), sektor jasa-jasa merupakan sektor paling mendominasi dalam penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. Selama tahun 2015-2016 penyerapan tenaga kerja terjadi fluktuasi dan cenderung meningkat pada sektor jasa-jasa. Akibatnya memberikan penurunan penyerapan tenaga kerja sektor pertanian dan manufaktur. Tahun 2015, sektor jasa-jasa mampu menyerap sebesar 79,58 persen. Sementara itu sektor *manufacture* (industry, konstruksi dan LGA) menempati urutan kedua yaitu sebesar 16,38 persen. Sektor *agriculture* (pertanian dan pertambangan) hanya mampu menyerap sebesar 0,75 persen. Berkembangnya Jakarta sebagai pusat perdagangan,

bisnis, dan berbagai jenis jasa mampu menyerap tenaga kerja termasuk yang berasal dari luar Jakarta.

2.5.1 Tingkat Kesempatan Kerja

Tingkat kesempatan kerja adalah peluang penduduk usia kerja yang termasuk angkatan kerja untuk bekerja. ⁹⁷ Tingkat kesempatan kerja mampu menggambarkan kesempatan seseorang untuk masuk pasar kerja. Indikator yang umumnya digunakan yaitu Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) yang merupakan perbandingan jumlah penduduk yang bekerja dengan jumlah angkata kerja. Berikut adalah tingkat kesempatan kerja menurut jenis kelamin di DKI Jakarta tahun 2014-2016, sebagai berikut:

Grafik 2.2 Tingkat Kesempatan Kerja menurut Jenis Kelamin di DKI Jakarta, Tahun 2014-2016 (Persen)



Sumber: Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi DKI Jakarta 2016.

-

⁹⁷ *Ibid.*, Hlm: 58.

Berdasarkan hasil laporan Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi DKI

Jakarta tahun 2016, peluang seorang penduduk usia kerja yang termasuk angkatan

kerja untuk bekerja mencapai 94,23 persen. Hal tersebut menunjukan bahwa dari

100 angkatan kerja, sekitar 94 orang diantaranya adalah penduduk bekerja,

sedangkan 6 orang adalah penduduk yang mencari kerja. 98 Selama periode tahun

2015-2016 tingkat kesempatan kerja di wilayah DKI Jakarta mengalami

peningkatan sebesar 2,59 poin, yang menunjukan peningkatan dari 91,64 persen di

tahun 2015 menjadi 94,23 persen di tahun 2016.

2.5.2 Penduduk Bekerja

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang paling

sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu, dengan maksud

memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan. 99 Kegiatan

ekonomi yang dimaksud diatas termasuk kegiatan penduduk yang bekerja dengan

status keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.

Berikut merupakan grafik mengenai presentase penduduk bekerja terhadap total

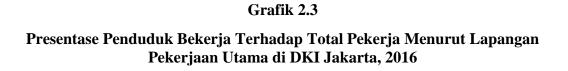
pekerja menurut lapangan pekerjaan utama di DKI Jakarta tahun 2016 tujuannya

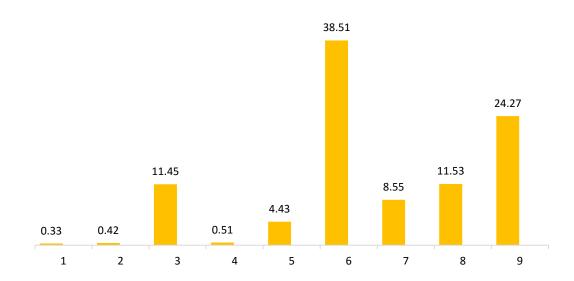
adalah untuk mengetahui sektor-sektor yang banyak menyerap tenaga kerja,

sebagai berikut:

⁹⁸ *Ibid*.

⁹⁹ *Ibid.*, Hlm: 60.





Keterangan:

1. Pertanian, peternakan, kehutanan, 2. Pertambangan dan penggalian, 3. Industri pengolahan, 4. Listrik, gas, dan air, 5. Konstruksi, 6. Perdagangan, hotel, dan restoran, 7. Angkutan, komunikasi, dan pergudangan, 8. Keuangan, asuransi dan pesewaan, 9. Jasa-jasa

Sumber: Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi DKI Jakarta 2016.

Tahun 2016 menunjukan bahwa sektor yang menjadi sandaran hidup utama penduduk DKI Jakarta adalah sektor perdagangan, hotel, dan restoran. Hal tersebut muncul karena sektor ini mampu menyerap tenaga kerja sekitar 38,51 persen. Sektor perdagangan, hotel dan restoran menunjukan bahwa pilihan terbaik penduduk DKI Jakarta untuk berusaha atau memperoleh pendapatan. Selain itu, sektor perdangangan memberikan konstribusi dalam penyerapan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi pendidikan rendah dan *skill* yang kurang memadai sebab memiliki peluang besar baik baik ditingkat pekerjaan formal maupun informal.

2.5.3 Pengangguran

Pengangguran merupakan indikator penting dalam mengukur tingat kesejahteraan masyarakat dalam bidang ketenagakerjaan. Pengangguran dibedakan menjadi beberapa kategori yaitu: 100 Pertama, pengangguran terbuka (open unemployment rote) adalah perbandingan antara pencari kerja dengan jumlah angkatan kerja. Indikator ini memberikan informasi tentang jumlah angkatan kerja yang termasuk dalam kelompok pengangguran, selain pencari kerja yang termasuk pengangguran adalah mereka yang tidak bekerja, tetapi sedang mempersiapkan usaha, mereka yang sudah mendapatkan pekerjaan tetapi belum mulai bekerja atau mereka yang merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan tetapi mau menerima tawaran pekerjaan. Kedua, setengah pengangguran (under employment) adalah penduduk yang bekerja di bawah jam kerja normal, tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain.

Tabel 2.4 Tingkat Pengangguran Terbuka

| Wilayah | TPT (Persen) | | | | |
|------------------|--------------|-------|------|------|------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| | | | | | |
| DKI JAKARTA | 10.8 | 9.87 | 9.02 | 8.47 | 7.23 |
| KEPULAUAN SERIBU | 11.38 | 13.97 | 6.03 | 5.43 | 5.51 |
| JAKARTA SELATAN | 10.36 | 8.96 | 8.56 | 7.56 | 6.36 |
| JAKARTA TIMUR | 10.95 | 10.39 | 9.47 | 8.72 | 9.13 |
| JAKARTA PUSAT | 11.21 | 10.72 | 8.6 | 7.81 | 6.51 |
| JAKARTA BARAT | 10.72 | 9.31 | 8.69 | 9 | 6.31 |
| JAKARTA UTARA | 10.98 | 10.33 | 9.67 | 8.88 | 7.11 |

Sumber: https://jakarta.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/6, Diakses pada 26 April 2017, Pukul 8:25.

¹⁰⁰ *Ibid.*, Hlm: 65.

_

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa setiap daerah di wilayah provinsi DKI Jakarta memiliki perbedaan presentase tingkat pengangguran terbuka. Secara umum dapat dijelaskan presentase tingkat pengangguran terbuka setiap tahunnya mengalami penurunan. Sejak tahun 2011 tingkat pengangguran terbuka sebanyak 10,8 persen menurun menjadi 9,87 persen di tahun 2012. Mengalami penurunan kembali di tahun 2013 dari presentasi 9,02 persen menjadi 8,47 persen ditahun 2014, dan semakin menurun di tahun 2015 jumlah pengangguran terbuka menjadi 7,23 persen. Sedangkan dibawah ini merupakan tabel perbandingan tingkat pengangguran terbuka dan tingkat partisipasi kerja tahun 2011 sampai 2013, sebagai berikut:

Tabel 2.5 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Kerja (TPAK), Tahun 2011-2013

| Kabupaten/Kota | TPT | | | TPAK | | |
|-------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| 1100 uputti 110 u | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2013 |
| Kepulauan Seribu | 11.38 | 13.97 | 6.03 | 71.43 | 74.19 | 63.73 |
| Jakarta Selatan | 10.36 | 8.96 | 8.56 | 69.05 | 69.31 | 66.62 |
| Jakarta Timur | 10.95 | 10.39 | 9.47 | 69.85 | 64.57 | 65.2 |
| Jakarta Pusat | 11.21 | 10.72 | 8.6 | 68.91 | 84.18 | 77.99 |
| Jakarta Barat | 10.72 | 9.31 | 8.69 | 69.2 | 70.56 | 70.28 |
| Jakarta Utara | 10.98 | 10.33 | 9.67 | 69.42 | 79.97 | 66.2 |
| Jumlah | 10.8 | 9.87 | 9.02 | 69.36 | 71.56 | 68.09 |

Sumber: https://jakarta.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/84, Diakses pada 26
April 2017, Pukul 7:43.

Tingkat Pengangguran Terbuka (selanjutnya disebut TPT) jika dilihat dari setiap daerah mengalami pluktuatif, adanya perubahan presentase TPT setiap tahunnya di wilayah DKI Jakarta. Secara umum dijelaskan bahwa TPT di Provinsi DKI Jakarta sejak tahun 2012 sebnyak 10,8 mengalami penurunan menjadi 9,87 ditahun 2012. Selanjutnya mengalami penurunan di tahun 2013 menjadi 9,02. Sedangkan, Tingkat Partisipasi Kerja (selanjutnya disebut TPAK) di setiap wilayah di DKI Jakarta menunjukan angka yang pluktuatif. Secara umum dapat digambarkan bahwa TPAK ditahun 2011 sebanyak 69,36 mengalami peningkatan ditahun 2012 menjadi 71,56 dan selanjutnya ditahun 2013 mengalami penurunan kembali menjadi 68,09.

Tabel 2.6 Statistik Ketenagakerjaan DKI Jakarta Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2015 dan Februari 2016

| Uraian | 2015 | 2016 |
|--------------------------------|----------|----------|
| Penduduk Usia 15 thn + (000) | 7 642,99 | 7 719,75 |
| Angkatan Kerja (000) | 5 548,43 | 5 310,77 |
| Penduduk Bekerja (000) | 5 084,53 | 5 004,55 |
| Penganggur (000) | 463,90 | 306,22 |
| TPAK (%) | 72,60 | 68,79 |
| Tingkat Pengangguran (%) | 8,36 | 5,77 |
| Bekerja (%) | 91,64 | 94,23 |
| UMP (Rp. Juta) | 2,70 | 3,10 |
| Bekerja di Sektor Primer (%) | 1,63 | 0,75 |
| Bekerja di Sektor Sekunder (%) | 18,79 | 16,38 |
| Bekerja di Sektor Tersier (%) | 79,58 | 82,87 |

Sumber: Statistik Daerah Provinsi DKI Jakarta 2016.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah angkatan kerja di DKI Jakarta pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 4,28 persen dibandingkan tahun sebelumnya (Sakernas, bulan Februari 2015-2016). Jumlah angkatan kerja pada tahun 2016 sebesar 5,3 juta jiwa, dimana 94,23 persen sudah bekerja. Angka pengangguran di DKI Jakarta menunjukan tren angka yang terus menurun. Berdasarkan hasil survei bulan Februari 2016, pengangguran di DKI Jakarta mencapai 306 ribu orang. Angka tersebut menurun cukup signifikan dimana secara nominal turun 157 ribu orang dibandingkan tahun sebelumnya. Secara presentase, tingkat pengangguran terbuka (TPT) DKI Jakarta menurun dari 8,36 persen tahun 2015 menjadi 5,77 persen di tahun 2016.

2.6 Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Ketentuan penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) untuk bekerja di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dalam Peraturan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan diperkuat dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagai berikut:

A. Prinsip Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Setiap Pemberi Kerja yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut TKA) harus memiliki izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, setiap

pemberi kerja orang/perorangan dilarang memperkerjakan TKA, jika memperkerjakan TKA maka didudukan dalam jabatan tertentu atau waktu tertentu, dan pemberi kerja yang memperkerjakan TKA wajib memulangkan TKA ke negara asal setelah hubungan kerja berakhir.

B. Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing

Aspek adimistrasi pengawasan terhadap kelengkapan adimistrasi perusahaan yang memperkerjakan TKA harus memenuhi rencana penggunaan TA (RPTKA), izin memperkerjakan TKA (IMTA), Surat Keputusan penunjukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebagai pendamping TKA dan membayar dana kompensasi

C. Pelanggaran Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Jika ditemukan pelanggaran, maka tindak lanjutnya dengan tahapan nota pemeriksaan, penegasan nota pemeriksaan, menghentikan sementara proses pelayanan perizinan sampai pemeriksaan selesai, merekomendasikan kepada unit yang mengeluarkan perizinan agar IMTA dicabut, merekomendasikan kepada Ditjen Imigrasi atau kantor Imigrasi setempat agar dilakukan tindakan keimigrasian terhadap Tenaga Kerja Asing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, jika pemberi kerja tidak melaksanakan kewaiban setelah dilakukan pembinaan (Nota Pemeriksaan), maka terhadap pelanggaran-pelanggaran yang bersifat pidana akan dilakukan tindakan penyelidikan/represif.

D. Sanksi Bagi Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut TKA) yang tidak memiliki IMTA dapat dikenakan sanksi hukuman penjara selama satu hingga lima tahun dan denda sebebsar Rp. 100.000.000,- hingga Rp. 400.000.000,-. Jabatan TKA yang tidak sesuai dengan kompetensi dan/atau pemberi kerja tidak menunjuk TKI pendamping maka dapat dikenakan sanksi hukuman penjara satu sampai dua belas bulan dan denda sebesar Rp. 10.000.000,- hingga Rp. 40.000.000,-. Jika pemberi kerja tidak melakukan pembayaran DKP TKA dan/atau tidak memulangkan TKA setelah masa perjanjian kerja selesai dapat dikenakan sanksi adimistrasi, salah satunya pencabutan IMTA dan TKA yang terlibat dalam pelanggaran akan diberi sanksi deportasi.

E. Persyaratan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Menteri

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan NO. 16 Tahun 2015 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut TKA), maka TKA yang dipekerjakan harus memenuhi pendidikan yang sesuai dengan jabatan yng diduduki, memiliki kompetensi yang dapat dibuktikan dengan melampirkan sertifikat pendukung dan memiliki pengalaman kerja paling tidak lima tahun. TKA yang dipekerjakan bersedia mengisi persyaratan untuk alih keahlian kepada tenaga kerja Indonesia pendamping dan dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, memiliki NPWP bagi TKA yang telah bekerja lebih dari enam bulan, memiliki bukti

polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia, dan kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari enam bulan.

F. Syarat Pengajuan Dokumen Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi Pemberi Kerja

Syarat pengaujuan dokumen perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi pemberi kerja dengan melakukan perizinan ke instansi pemerintah, badan-badan internasional, perwakilan negara asing, organisasi Internasional, kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing, perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang, badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan, lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan, serta usaha jasa impresariat.

2.7 Profil Informan Federasi Serikat Pekerja NIBA SPSI dalam Metodologi

Peneliti mengambil subjek penelitian di F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta. Informan kunci pertama adalah Achadian Medyanto selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, beliau adalah seorang aktivis buruh yang bersal dari pekerja di perusahaan jasa. Achadian sering penulis menyebutnya Bapak Dian, sudah sejak masa perkuliahan aktif diberbagai organisasi kemahasiswaan, kemasyarakatan dan perburuhan, serta hingga saat ini ia tetap aktif berorganisasi dan merambah ke arah organisasi politik sebagai salah satu anggota partai politik. Peningkatan karier berorganisasi di F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta tidak diragukan lagi sebab

berkat pengalaman berorganisasinya dan kemampuan berkomunikasi yang dimiliki Achadian, berliau mampu menduduki beberapa posisi jabatan dalam beberapa periode. Kedua Derry Nurhadi saat ini sebagai bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, dan menjadi Presidium di Gerakan Buruh Jakarta. Derry bekerja di salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Kegiatan yang dilakukan Derry sering kali melakukan aktivitas diluar kantor karena urusan yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan yang harus diselesaikan ditingkat tripartit.

Informan lainnya adalah Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek khusus untuk perusahaan Carrefour. Ia bekerja sebagai *team leader grocery* di Carrefour Pamulang. Kegiatan Dede tidak sekedar melakukan kegiatan organisasi serikat pekerja di tingkat Pimpinan Unit Kerja (PUK) saja, namun lebih terfokus bertanggung jawab untuk seluruh permasalahan ketenagakerjaan Carrfour di wilayah Jadetabek. Dede sudah sejak tahun 2010 masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Kegiatan yang dilakukan sering kali aktif mengikuti kegiatan organisasi dengan memenuhi undangan yang diberikan federasi dan kegiatan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan. Selanjutnya, Adi Juliaman selaku *manager* di PT. Secom Indonesia. Adi sudah sejak awal berkarier di perusahaan ia tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh. Kedudukan manager yang diemban saat ini merupakan jenjang kenaikan karier yang dilalui Adi selaku tenaga kerja lokal yang mampu menduduki jabatan manager di PT. Secom Indonesia.

Fritz Simon Saortua selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan merupakan seorang yang sudah sejak di bangku perkuliahan aktif di beberapa organisasi kemahasiswaan. Ia adalah seorang yang taat terhadap agama, sebab pengalaman berorganisasi agamanya sudah dimulai sejak usia muda. Sebagai seorang anggota pemerintahan, Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja sering kali melakukan hubungan secara langsung dengan serikat pekerja/serikat buruh beserta pengusaha/perusahaan dalam melakukan upaya tripartit ditingkat Kementerian. Bidang kerja Fritz merupakan bidangkerja yang secara langsung berkomunikasi dengan serikat pekerja. Fritz sebagai triangulasi data dijadikan informan untuk memperkuat hasi penelitian peneliti.

2.8 Penutup

Sejarah ketenagakerjaan di Indonesia muncul akibat adanya perjalanan sejarah yang dilewati kaum buruh akibat pendindasan yang dilakukan majikan kepada para pekerja. Secara umum dapat disimpulkan beberapa hal penting bahwa peruburuhan/ketenagakerjaan khususnya di Indonesia telah dikenal sejak lama yang diperkirakan sebelum datangnya penjajahan di nusantara. Namun sejak masuknya jaman pendajajahan ke nusantara maka dimulailah penjajahan dan ada istilah perbudakan dan majikan. Sejak itu maka sudah peraturan perbudakan dan adanya diskriminasi yang dilakukan oleh kaum majikan terhadap para buruh.

Hubungan ekonomi yang dilakukan Indonesia sudah dibangun sejak lama. Sehingga upaya globalisasi dan hubungan kerjasama antar negara sudah terjalin sejak lama. Keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia bukan menjadi hal baru bagi perburuhan di Indonesia. Hubungan antara pekerja asing dan Indonesia sudah dimulai sejak jaman penjajahan terjadi. Konteks perburuhan dewasa ini diwarnai dengan semakin banyaknya peluang tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia karena adanya suatu kebijakan yang dilegalkan oleh pemerintah Indonesia dalam menjalin hubungan kerja sama ekonomi untuk membangun perekonomian Indonesia. Sebuah upaya yang tidak dapat dielakan diera saat ini ketika peranan antara negara satu dengan negara lain saling terkait dalam menciptakan peluang dan keuntungan masing-masing.

Kebijakan yang sudah diatur dan menjadi keniscayaan bagi masayarakat Indonesia yang harus berkompetisi diera saat ini. Perkembangan global semakin menuntut tingginya proses seleksi dalam mencari Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. Menjadi pekerjaan rumah bagi semua elemen terkait dalam membangun perekonomian Indonesia tanpa menindas hak-hak kaum pekerja. Keuntunganyang diperoleh sama-sama saling berdampingan untuk menghasilkan *output* yang diinginkan. Serikat pekerja sebagai organisasi yang mewadahi perjuangan buruh dianggap sebagai wadah yang mampu merubah sebuah revolusi perburuhan di Indonesia.

BAB III

PERAN SERIKAT PEKERJA MENGHADAPI TENAGA KERJA ASING

3.1 Pengantar

Masuknya tenaga kerja asing di Indonesia memberikan peluang dan tantangan bagi tenaga kerja lokal. Keberadan tenaga kerja asing dinilai sebagai tantangan bagi tenaga kerja lokal karena jumlah tenaga kerja lokal yang tinggi namun tidak dibarengi dengan tingkat pendidikan yang sepadan. Serta menjadi sebuah peluang bagi tenaga kerja lokal karena menjadi tolak ukur tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kemampuan skillnya dalam bersaing dengan tenaga kerja asing. Serikat pekerja sebagai wadah dalam menaungi permasalahan ketenagakerjaan berperan penting dalam memperjuangkan kesejahteraan kaum buruh. Tenaga kerja asing yang semakin banyak datang ke Indonesia dan menduduki posisi jabatan struktur organisasi tinggi diperusahaan berdampak terhadap kedudukan tenaga kerja lokal berada di level jabatan rendah. Serikat pekerja hadir dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dalam upaya menghadapi tenaga kerja asing. Serikat pekerja berupaya melakukan tindakan dari lingkup internal sampai lingkup eksternal demi memperjuangkan hak-hak pekerja lokal akibat adanya tenaga kerja asing. Hambatan yang dilakukan serikat pekerja/serikat buruh juga dihadapi dalam upaya meraih tujuan kesempatan lapangan pekerjaan tenaga kerja lokal tidak berkurang.

3.2 Dampak Persaingan Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia

Keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia sudah diatur dengan kriteria dan persyaratan yang jelas dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya tenaga kerja asing di Indonesia tergantung bagaimana tenaga kerja lokal mampu menyikapinya sebagai bentuk kompetitor untuk memacu tenaga kerja lokal dalam meningkatkan kinerja dan berkreasi dalam bekerja. Etos kerja yang dimiliki tenaga kerja lokal akan semakin dipacu saat bersaing dengan tenaga kerja asing, sehingga menghasilkan *output* secara maksimal. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia mampu menumbuhkan semangat kompetisi tenaga kerja lokal dalam bersaing di pasar tenaga kerja dan meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerja lokal dalam menyiapkan pelaksanaan pasar tenaga kerja secara bebas. Berikut hasil wawaancara dengan Achadian Medyanto selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, sebagai berikut:

"Menurut saya itu yang pertama, Tenaga kerja asing datang ke Indonesia itu bisa menjadi bagian kompetisi, kompetitor bagi tenaga kerja lokal. Kedua, bisa dapat memecu kinerja pekerja lokal itu sendiri, namun memang pekerja asingpun sudah diatur kriteria/persyarakat tentang bagaimana tenaga kerja asing itu, dalam UU NO. 13 Tahun 2003 jelas. Tinggal bagaimana kita menyikapinya sebagai tenaga kerja lokal, bahwa itu sebagai bentuk kompetisi, kompetitor, namun juga sebagai memacu kita terus berkreasi dalam bekerja secara etos kerja."

Berbicara mengenai penggunaan tenaga kerja asing yang berlokasi di DKI Jakarta, pada dasarnya penggunaan tenaga kerja asing tidak semata-mata diposisikan dalam jabatan tertentu diperusahaan. Ada jabatan tertentu yang tidak diperbolehkan

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

diduduki oleh tenaga kerja asing, hal tersebut telah diatur dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keterangan yang disampaikan Achadian bahwa ''tenaga kerja asing yang saat ini menduduki posisi-posisi tinggi diperusahaan sebenarnya bukan bentuk dari pola diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja lokal, namun hal tersebut sebagai suatu hubungan bisnis dimana pemilik saham terbesar diperusahaan tersebut berasal dari negara luar yang berinvestasi di Indonesia. ''102 Perusahan yang menggunakan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia umumnya perusahaan join venture atau perusahaan joinan antara perusahaan asing dan lokal. Perusahaan asing yang memiliki saham di Indonesia akan menempatkan tenaga kerja asing kepercayaan sebanyak dua sampai lima orang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk bekerja di Indonesia. Sedikit terjadi perusahaan lokal memperkerjakan tenaga kerja asing untuk bekerja di perusahaan lokal sebab, upah yang harus dikeluarkan perusahaan lebih besar dibandingkan memperkerjakan tenaga kerja lokal. Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI:

''Kebanyakan gini pasti tenaga kerja asingkan, perusahaannya pasti *join venture* perusahaan joinan. Asing dan lokal, ga mungkin perusahaan lokal dipenuhi tenaga kerja asing. Jarang terjadi itu, pasti pusatnya dimana, join sama orang Indonesia, nah udah pasti dateng tenaga kerja asing. Dia menempatkan orang kepercayaan dua sampe tiga orang, lima orang paling banyak. Tapi kalau perusahaan lokal jarang menggunakan tenaga kerja asing, jarang, jarang. Dibayarknya mahal.''¹⁰³

¹⁰² Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

Jumlah tenaga kerja asing yang berada di Jakarta umumnya ditempatkan dalam posisi jabatan tinggi karena perusahaan asing akan menempatkan tenaga kerja berdasarkan negara asalnya guna mempermudah pengusaha dalam melakukan komunikasi sehingga mampu meningkatkan kepercayaan pemilik perusahaan terhadap karyawannya. Berikut hasil wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP.NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' Berdasarkan teman-teman yang sudah diskusi memang begitu jawabannya, memang mereka lebih mempercayai orangnya dia. Biasanya diperusahaan itu pasti pengusaha akan menempatkan orangnya untuk lebih mudah berkomunikasi, jadi menambah kepercayaannya. Diantaranya begitu. Walaupun kemampuannya sama, yang mesti orang Indonesia juga mampu.'' ¹⁰⁴

Walaupun kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kerja lokal memiliki *skill* dan kualitas yang sama tetap saja tenaga kerja asing dalam posisi tertentu lebih diprioritaskan karena adanya hubungan kepercayaan dari negara asalnya. Sehingga pemilik saham terbesar akan lebih mempercayakan perusahannya kepada orang kepercayaan mereka yang berasal dari negara asalnya dalam posisi jabatan tertentu. Tetapi, kebanyakan dari perusahaan asing yang berada di DKI Jakarta yang menduduki posisi *Human Resources Development* (selanjutnya disebut HRD) adalah tenaga kerja lokal. Sehingga dalam proses seleksi hubungan kerja yang dilakukan perusahaan dalam jabatan tertentu dibuka secara luas kepada tenaga kerja lokal dalam jabatan tertentu.

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI:

''...banyakan di Indonesia itu yang punya saham disini dia bakal dudukin orang-orang kepercayaan dong dimana-mana. Tapi kebanyakan yang saya temuin orang HRD nya orang Indonesia, yang penting membangun tenaga kerja lokal. Kebanyakan orang HRD ya orang kita, ga adaorang HRD orang asing.'' 105

Keberadaan tenaga kerja asing profesional yang bekerja di Indonesia dan menduduki jabatan-jabatan tertentu di suatu perusahaan tidak secara langsung memberikan pengaruh besar terhadap tenaga kerja lokal. Tenaga kerja asing yang bekerja di suatu perusahaan umumnya menduduki posisi jabatan presiden direktur, posisi-poisi yang tidak bersentuhan dengan tenaga kerja lokal. Posisi yang ditempatkan oleh tenaga kerja asing adalah posisi jabatan yang tinggi yang secara umum tidak berhubungan langsung dengan tenaga kerja lokal dan tidak dalam posisi penentu kebijakan. Posisi dibawah umumnya diduduki oleh direksi-direksi yang berasal dari tenaga kerja lokal, terutama direksi utama yang diposisikan dalam HRD berasal dari tenaga kerja lokal. Umumnya direksi-direksi perusahaan diduduki oleh tenaga kerja asing, tetapi menyangkut hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan akan diduduki oleh tenaga kerja lokal. Serikat pekerja melihat bahwa perselisihan timbul bukan berasal dari keberadaan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, lebih dari itu perselisihan muncul akibat tindakan tenaga kerja lokal itu sendiri.

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA. SPSI:

'' Tidak banyak tapi mereka kebanyakan hanya ditempatkan di posisi-posisi yang tidak bersentuhan dengan tenaga kerja lokal, aku perhatikan seperti itu. Bukan penentu kebijakan lah, misalkan dia hanya *Press President* nya,tapi direksi-direksinya orang Indonesia. Terutama direksi HRD nya orang Indonesia, nah banyak kaya begitukan. Misalkan direksinya orang-orang asing tapi, menyangkut ketenagakerjaan dan sebagainya dan segala macem pasti orang Indonesia. Kebanyakan si kaya gitu, nah nanti dia berhubungan langsung lah dengan orang pekerja Indonesia. Nah biasanya kebanyakan begitu. Jadi untuk masalah perselisihan kita jarang ketemu orang asing sebenarnya. Bahwa sebenarnya kita ketemunya orang-orang Indonesia juga.'' 106

Jika kita melihat presentase jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan di DKI Jakarta, perusahaan akan memperkerjakan tenaga kerja asing sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Umumnya perusahaan akan memperkerjakan tenaga kerja asing dijajaran pimpinan, atau di bagian direksi di komisaris atau presiden direktur. Sekretaris F. SP. NIBA SPSI melihat pekerja asing yang bekerja di satu perusahaan paling banyak kisarann dua puluh persen (20 %) tenaga kerja asing, atau perbandingan satu tenaga kerja asing mampu memperkerjakan sepuluh orang tenaga kerja lokal yang telah diatur dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kecuali saat diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (selanjutnya disebut MEA) jika dijalankan secara sungguh-sungguh, berakibat membeludaknya jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Adanya kebijakan MEA yang dijalankan secara sungguh-sungguh akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap ketenagakerjaan lokal, berlakunya MEA akan menjadikan posisi-posisi ranah produksi

-

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

di isi oleh tenaga kerja asing. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

"Tergantung kebutuhan perusahaan itu sendiri, umumnya mereka berada di jajaran pimpinan, direksi misalkan atau di komisaris atau *Pres Pressident*. Paling hanya sekitar 20 % tenaga kerja asing. Kecuali pada saat, pekerja yang MEA itu ya itu bisa sangat luar biasa itukan. Sampai tenaga kerja pengolah produksinya juga sampe orang asingkan. Perbandingannya satu banding 10 persen. Nah paling banyak dua puluh persenkan. Karena ga mungkinkan mereka ngebanyakin orangkan, karena nanti presentasinya juga akan meningkat." ¹⁰⁷

Serikat pekerja melihat pasar tenaga kerja Indonesia masih sulit bersaing dengan tenaga kerja asing akibat Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia masih rendah, walaupun tingkat level pendidikan sama-sama berasal dari lulusan sarjana namun kualitas yang dihasilkan berbeda. Semua itu muncul karena adanya faktor kualitas pendidikan, baik Sumber Daya Manusianya, kualitas gizinya dan semua unsur pendukung. Sebab perlu diingat bahwa tumbuh kembang manusia dilihat dari *supplay* pendidikan, metode pendidikan yang diterapkan di Indonesia dan diluar negeri jelas berbeda. Walaupun hal tersebut tidak selamanya berlaku sama sebab, banyak tenaga kerja Indonesia yang memiliki kualitas yang tinggi dan mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Pada akhirnya Achadian melihat bahwa adanya tenaga kerja asing di Indonesia syarat akan kepentingan *corporation* atau kepentingan perusahaan. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI:

''...tapi mungkin saya lihat si sebenernya tenaga kerja asing di Indonesia sarat kepentingan, sarat kepentingan *corporation* nya, kepentingan perusahannya. Orang pekerja lokalnya Indonesia seperti diproduksi otomotif diakan menjaga kesinambungan produksi di Indonesia kan, ngontrolnya, pengawasannya, pembiayaannya, otomatis konek dengan perusahaan di negara asalnya. Tapi, perangkatnya yang ngerjain orang Indonesia juga, bener ga. Jadi

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

sebenarnya lebih kepada aspek kepentingan sebenarnya, kepentingan korporasinya. Udah sering dengerkan kepentingan *corporation* asingkan."¹⁰⁸

Kekhawatiran serikat pekerja dengan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia adalah saat kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) benar-benar dijalankan dengan sesungguhnya. Kekhawatiran tersebut berupa; *Pertama*, akan semakin tinggi kompetisi antara pekerja lokal menghadapi tenaga kerja asing. *Kedua*, akan menimbulkan gesekan-gesekan dalam rangka hubungan kerja antara pekerja lokal dan pekerja asing. *Ketiga*, jumlah lapangan pekerjaan akan semakin sempit bagi tenaga kerja lokal. Serikat pekerja menilai tidak menjadi sebuah masalah ketika tenaga kerja asing masuk ke Indonesia disaat lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal sudah terpenuhi, atau bahkan negara Indonesia mengalami kekurangan tenaga kerja maka dilakukan *impor* tenaga kerja dari negara lain. Serikat pekerja berharap jangan sampai Indonesia menjadi tamu di negeri sendiri dengan masuknya gelombang tenaga kerja asing yang semakin banyak masuk ke Indonesia. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretari F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Tapi kalau kita aja belum selesai yakan, Dedeh aja udah jadi calon pekerja lagikan kira-kira begitu terus aja begitu. Kamu akan merasakan, kamu sebagai mahasiswa dan nantinya tementemennya bisa menjadi calon pekerja tapi lowongan pekerjaan itu dipenuhi oleh orang asing, nah nanti gimana rasanya? Masa jadi apa bahasanya itu, menjadi tamu dinegeri sendirikan. kan kira-kira begitukan. Itu aja kekhawatiran kita mah, makanya kalau kemarin ''MEA'' aspeknya belum jelas tapi memang seperti itu. Aturannya aja belum jelas, makanya kita masih mengacu ke UU NO. 13.''¹⁰⁹

1/

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16.45WIB.

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

Serikat pekerja menilai dengan adanya arus tenaga kerja asing yang semakin deras berdampak pada meningkatkan persaingan kualitas pekerja lokal dalam menghadapi tenaga kerja asing, mampu meningkatkan persaingan posisi pekerjaan, dan semakin meningkatkan persaingan kepentingan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Menurut sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, hal terpenting tenaga kerja asing bekerja di Indonesia adalah adanya keterbukaan dan proporsionalitas yang dilakukan perusahaan dalam memperkerjakan tenaga kerja asing. Jangan sampai unsur ''Rasis'' dijalankan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja untuk bekerja di suatu perusahaan. Sebab, masih banyak perusahaan di DKI Jakarta masih menggunakan unsur keturunan dalam memperjakan karyawannya dan memposisikan karyawan berdasarkan unsur keturunan. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''yang tadi saya bicarakan dari awal, pastikan ada persaingan kualitasnya, persaingan pekerjannya, persaingan kepentingannya apalagi, saya pikir hal yang lumrah lah. yang pentingkan, unsur proporsionalitas dan keterbukaan berjalan. Dan ada jugakan, jangankan tenaga kerja asing. Sama-sama orang Indonesia aja kalau RASIS nya beda juga beda kok. Itukan tergantung di *owner*, RASIS itu masih pengaruh gitu loh. Perusahaan A kalau unsur RASIS nya dari RASIS bukan A ya lu akan jadi pekerja biasa aja kan. Kalau RASIS A, pasti ada peningkatan jenjang karir. Ada aja yang kaya begitu, sayaga perlu sebutin tapi ada yang kaya gitu. Kalau unsur keturunan pasti naek nih, kalau engga keturunan ya lu jadi pekerja biasa aja. Pati pejabatnya juga keturunan, walaupun sama-sama orang Indonesia. Yaitulah realita, tergantung si pemilik kok. Kan berpengaruh juga terhadap kepentingan ekonomi.'' 110

Serikat pekerja melihat bahwa keberadaan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia mayoritas bekerja di sektor pertambangan atau sektor eksplorasi lainnya namun, sektor jasa, ritel, perbankan di kota besar seperti di DKI Jakarta hanya sedikit

¹¹⁰ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

perusahaan menggunakan tenaga kerja asing untuk dipekerjakan diperusahannya. Serikat pekerja melihat imbas paling besar berasal dari sektor-sektor kimia, energi dan pertambangan yang banyak menggunakan tenaga kerja asing. Secara umum keberadaan tenaga kerja asing professional (skilled) tidak secara langsung dirasakan bagi tenaga kerja lokal, namun yang dikhawatirkan oleh serikat pekerja dengan adanya kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) memberikan dampak kompetisi yang semakin besar bagi tenaga kerja unskilled dalam mencari lapangan pekerjaan. Menjadi sebuah realita ketika kebijkan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dijalankan maka akan meningkatkan kompleksitas hubungan ketenagakerjaan. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Secara sederhana orang Indonesia, antara ojek pangkalan sama ojek online sering ribut mulu itu. Apalagi sama tukang ojek asing, bagaimana itu coba. Hal yang sederhana tapi lucukan, saya bisa kasih gambaran sederhana seperti itu. Ya sama lapangan pekerjaan itukan menjadi kebutuhan antara kepala, perut dan dompetkan. Pendidikan, makan dan isi dompet, artinya disitu. Makanya pernah saya bilang, terkadang pekerja Indonesia itu kalau merasa dia pintar, perut kenyang, dompet ada ya tidur nyenyak. Kalau kita berbicara sejarah serikat pekerja itukan muncul karna banyak diskriminasi terhadap kaum buruhkan, banyaknya sebuah marjinaslisasi terhadap kaum buruh-buruh produksikan. Nah itu salah satunya, makanya ada serikat buruh untuk membangun keseimbangan antara majikan dengan buruh dan tidak terjadinya semenamena.''¹¹¹

Keberadaan tenaga kerja asing dinilai Fritz sebagai tantangan dan peluang Indonesia. Menjadi peluang dibidang industri karena mampu memberikan peluang yang semakin besar dan mendunia. Tantangannya adalah bagaimana tenaga kerja lokal mampu bersaing dan meningkatkan kompetensi saat bersaing dengan tenaga kerja asing. Hal tersebut dinilai Fritz sebagai tantangan dan peluang yang akan dihadapi oleh

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi tenaga kerja asing. Berikut hasil wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organiasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI:

''Ini bukan bidang saya. Tapi ini menjadi pandangan saya sebagai awam ya, kalau TKI yang kita datangkan itukan kebanyakan yang illegal kan sebenarnya. Kalau di data kita sendiri itukan tidak banyak, hanya sedikit. Kalau nantinya terkait secara global yaitu peluang dan tantangan saya kira. Kenapa menjadi peluang ya, karna industry punya peluang yang lebih besar dan mendunia ya dan tantangannya disitukan bagaimana pekerja bisa bersaing dan meningkatkan kompetensi dirinya. Dengan pekerja-pekerja lain, itukan sebuah tantangan dan peluang.''¹¹²

Dampak keberadaan tenaga kerja asing bagi tenaga kerja lokal seperti yang diungkapkan Achadian selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta bahwa selama tenaga kerja asing yang dipekerjakan memiliki *skill*, hal tersebut tidak menjadi sebuah masalah sebab tenaga kerja asing yang dipekerjakan adalah mereka yang masuk dalam kategori tenaga kerja *unskilled*. Berikut hasil wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''yang Cina itukan paketan, gelondongan Cina masuk untuk bekerja, dan itu yang kita permasalahkan itu. Selama memiliki dengan ketentuan yang skill tidak ada masalah. yang jadi masalah adalah bukan asing tapi kita sebutnya aseng. Karna kalau tenaga kerja dari eropa mana mau lah kerja pegang pacul atau apalah. Ini yang menjadi masalah adalah dari aseng.''¹¹³

3.2.1 Permasalahan Tenaga Kerja Asing di PT. Secom Indonesia

Tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Secom Indonesia berjumlah dua belas (12) orang, berdasarkan keterangan Bapak Adi tenaga kerja asing menempati

¹¹² Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

posisi: Presiden Direktur, Direktur Keuangan, *Manager Marketing*, *General Manager*, *Technical IT*, *Manager Sales* dan Operasional. Kedudukan jabatan tinggi di PT. Secom Indonesia umumnya diduduki oleh tenaga kerja asing yang berasal dari Jepang, namun tidak semuanya mereka menempati posisi jabatan tinggi Adi menyampaikan bahwa ada juga *salles* yang berasal dari tenaga kerja asing. Sedangkan tenaga kerja Indonesia secara keseluruhan berjumlah dua ratus orang dan tenaga kerja Indonesia menempati posisi jabatan tinggi hanya sampai *manager*, selebihnya jabatan tinggi diduduki oleh tenaga kerja asing. Berikut hasil wawancara dengan Adi Juliaman selaku Manager di PT. Secom Indonesia:

"Mereka saat ini menpempati presdir, direktur keuangan, manager marketing, general manager, tecnikal IT, manager sales, dan operasional. Umumnya seperti itu, tapi tidak semuanya begitu. Ada juga sales dari orang asing. Untuk orang Indonesia paling tinggi sebatas sampai jabatan manager, posisi dipegang orang lokal paling tinggi sampai manager. Selebihnya jabatan tinggi dipegang orang asing." 114

Tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan di PT. Secom Indonesia berasal dari tenaga kerja *skill* atau profesional. Adi menuturkan bahwa tenaga kerja lokal yang bekerja di PT. Secom Indonesia bekerja dengan standar yang ditentukan dan menempati bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Tenaga kerja yang dipekerjakan di PT. Secom Indonesia bekerja di bidang pekerjaan yang sesuai dengan kontrak kerja sejak awal ditandatangani kontrak kerja. Adi menyatakan mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Secom Indonesia statusnya sebagai

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan Adi Juliaman, selaku Manager di PT. Secom Indonesia, pada tanggal 27 April 2017, pukul 11:55 WIB.

karyawan kontrak, dengan masa bekerja dua tahun kerja. Berikut hasil wawancara dengan Adi Juliaman selaku Manager di PT. Secom Indonesia:

''Oh iya betul, kami memiliki standar masing-masing. Pekerjaan yang kami tempati sesuai dengan bidang bidangnya masing-masing. Kami memiliki standar masing-masing yang sudah disesuaikan dengan kontrak.''

Tenaga kerja lokal PT. Secom Indonesia berjumlah dua ratus orang, dari jumlah tersebut tujuh puluh tenaga kerja lokal tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh. Jika dipersenkan jumlah total pekerja lokal yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh sekitar tiga puluh lima persen (35%). Adi menyampaikan tenaga kerja yang tergabung ke serikat pekerja/serikat buruh berasal dari karyawan biasa dan paling tinggi berasal dari jabatan *manager*. Jumlah tenaga kerja yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh lebih didominasi oleh karyawan biasa karena disaat memiliki jabatan tinggi akan lebih melihat unusur *prestise* kenapa harus bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh. Umumnya yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh karena alasan sebagai wadah dalam memberikan aspirasi dan terkena maalah diperusahaannya. Berikut hasil wawancara dengan Adi Juliaman selaku Manager di PT. Secom Indonesia:

"Dari 200 orang, yang tergabung ke serikat pekerja ada tujuh puluh (70) orang, sekitar 35% yang tergabung. waah ternyata sedikit ya. Kebanyakan karyawan biasa yang tergabung.paling tinggi manager yang gabung keserikat buruh, selebihnya staf biasa yang gabung. Alasannya tidak melihat karna jabatan, sayapun posisi dikantor sebagai manager. jadi tidak masalah kalau jabatan. mungkin lebih ke prestise. Umumnya orang

-

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan Adi Juliaman, selaku Manager di PT. Secom Indonesia, pada tanggal 27 April 2017, pukul 11:55 WIB.

tergabung keserikat pekerja itu karna alasan sebagai *backup*, serikat pekerja itu sebagai wadah untuk memberikan aspirasi kepada para pekerja, kedua karna mereka kena masalah makanya tergabung keserikat pekerja."¹¹⁶

Berdasarkan keterangan Adi Juliaman, tidak ada permasalahan tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Secom Indonesia dengan karyawan yang berasal dari tenaga kerja lokal. Hubungan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal tercipta hubungan yang baik, sebab tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Secom Indonesia menempati posisi jabatan yang tinggi. Baginya selama ini tidak ada konflik dengan tenaga kerja asing. Tahun 2009 sempat terjadi permasalahan antara tenaga kerja asing yang otoriter terhadap tenaga kerja asing lokal. Namun permasalahn tersebut dapat diselesaikan dengan mudah, sehingga permasalahn tersebut tidak terulang kembali. Adi menuturkan bahwa perusahaan Jepang memiliki penilaian yang bagus dan sangat memperhatikan hak-hak pekerjanya. Berikut kutipan hasil wawancara dengan Adi selaku Manager di PT. Secom Indonesia:

''Tidak ada masalah selama ini, hubungan kami baik. Tenaga kerja asingpun special karna menempati posisi kerjaannya. Selama ini tidak ada konflik dengan tenaga asing. Dulu sih pernah tahun 2009 sempat ada masalah dengan tenaga kerja asing dengan lokal akibat tenaga kerja asingnya otoriter, tapi semua itu bisa diselesaikan dengan mudah. Jadi selama ini baik-baik aja, karna perusahaan Jepang itu bagus. Mereka sangat memperhatikan karyawannya.''¹¹⁷

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan Adi Juliaman, selaku Manager di PT. Secom Indonesia, pada tanggal 27 April 2017, pukul 11:55 WIB.

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan Adi Juliaman, selaku Manager di PT. Secom Indonesia, pada tanggal 27 April 2017, pukul 11:55 WIB.

Masalah lain yang dihadapi tenaga kerja lokal menurut pemaparan Adi adalah kendala komunikasi yang dilakukan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Kesulitan yang dihadapi tenaga kerja lokal untuk memahami bahasa yang dikomunikasikan oleh tenaga kerja asing karena sering kali tenaga kerja asing berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris. Adi mengungkapkan bahwa Undangundang di Indonesia mengatur tentang tenaga kerja asing harus menggunakan bahasa Indonesia ketika bekerja di Indonesia. Upaya tersebut dilakukan oleh tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Secom Indonesia yang berasal dari negara Jepang untuk mengikuti les berbahasa Indonesia, Namun, tenaga kerja asing terkadang tetap menggunakan bahasa Inggris dalam berkomunikasi. Berikut hasil wawancara dengan Adi Juliaman selaku Manager di PT. Secom Indonesia:

''Saya rasa tidak ada, paling isu-isu masalahnya tentang penggunaan bahasa aja yang terkadang sulit dipahami sama tenaga kerja lokal. Didalam UU di Indonesia diatur bahwa tenaga kerja asing harus menggunakan Bahasa Indonesia, merekapun belajar Bahasa Indonesia mereka ikut les, tapi orang Jepang kadang masih menggunakan bahasa inggris. Sebatas komunikasi aja yang terkadang jadi kendala antara atasan sama staf.''¹¹⁸

Serikat pekerja melihat bahwa perusahaan asing seperti PT. Secom Indonesia mayoritas pekerja lokalnya tergabung dalam serikat pekerja F. SP. NIBA SPSI, namun pekerja asingnya yang menempati posisi pejabat diperusahan tidak ada yang tergabung dalam anggota serikat pekerja. Begitupun bagi tenaga kerja lokal yang sudah tergabung menjadi anggota serikat pekerja umumnya enggan

¹¹⁸ Hasil wawancara dengan Adi Juliaman, selaku Manager di PT. Secom Indonesia, pada tanggal 27 April 2017, pukul 11:55 WIB.

untuk melepas keanggotannya walaupun posisi jabatan yang diemban diperusahannya sudah meningkat. Anggota serikat pekerja yang sejak awal sudah berkarier dari posisi yang rendah sampai posisi tinggi memiliki kesadaran bahwa selama menjadi pekerja dalam posisi jabatan apapun, serikat pekerja menjadi sebuah kebutuhan dan wadah dalam menampung aspirasi para pekerja dan wadah perlindungan para pekerja. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' Lokal tergantung, kalau dulu dia seorang tenaga kerja biasa terus jadi anggota serikat, dia punya peningkatan karir jadi manager ya ga ada masalah tergantung dirinya mau melepaskan keanggotannya atau tidak. Tapi kebanyakan setelah dia jadi apapun keanggotaan serikat pekerjanya engga pernah dilepas, selama dia adalah pekerja bukan pengusaha. Kalau yang ngerti begitu, selama dia mau jabatanya direktur sekalipun selama dia itu pekerja bukan si pengusaha ga ada masalah dong sebenarnya.''¹¹⁹

3.2.2 Permasalahan Tenaga Kerja Asing di PT. Trans Retail Indonesia

Pemilik saham PT. Carrefour Indonesia awalnya dimiliki oleh warga negara asing yang berasal negara Prancis. Selanjutnya, PT. Carrefour Indonesia membeli saham PT. Alfa Retailindo yang dimiliki oleh warga negara Indonesia, sehingga PT. Alfa Retailindo merupakan anak perusahaan dari PT. Carrefour Indonesia. PT. Carrefour Indonesia tetap menggunakan nama PT. Alfa Retailindo untuk anak perusahaannya karena pajak yang harus dikeluarkan perusahaan untuk membalik nama sangat tinggi hingga mencapai miliaran rupiah dan harus membayar hak-hak karyawan. Berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh Dede, perusahaan lebih

¹¹⁹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

baik mengalokasikan dananya untuk membuka toko baru dibandingkan membayar pajak besar sebab, *asse*t yang dimiliki atas nama PT. Carrefour Indonesia. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

''Jadi kalau Carrefour ingin satu badan hukum, secara aturan birokrasi pemerintah harus ada dikeluarkan uang. Dalam artian gini, Carrefour beli PT. Alfarindo beserta assetasetnyakan. Tapi ketika Carrefour ingin membalik nama menjadi PT. Carrefour aja itu dikenakan pajak sampai berapa miliar gitu. Yang harus dikeluarkan oleh Carrefour, dan tidak hanya disitu saja tapi dia harus membyar hak-haknya karyawan. Kaya contoh misalkan Carrefour pengennya jadi PT. Carrefour aja ga usah pake PT. Alfa, karna ingin ngilangin PT. Alfa otomatis disitu ada *human* kan, ada orangnya mau tidak mau Carrefour itu memikirkan nasib mereka juga. Apakah mau tetep dipake atau disingkirkan dalam artian diberi pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jadi banyak hal yang membuat ga bisa dikabulin, salah satunya tadi pengeluaran pajak yang lebih besar.'' 120

Namun, sejak tahun 2013 saham PT. Carrefour Indonesia dibeli oleh Chairul Tanjung dan beralih nama menjadi PT. Trans Retail Indonesia. Posisi PT. Trans Retail Indonesia berada diatas PT. Alfa Retailindo. Namun, secara struktur jabatan dan struktur produk *knowledge* PT. Trans Retail Indonesia dan PT. Alfa Retailindo diduduki oleh tenaga kerja asing dalam posisi jabatan tinggi di perusahaan. Seperti Bapak Syafi'i Syamsudin yang berasal dari negara Malaysia, Bapak Christian berasal dari negara Prancis, dan Bapak Daniel dari Prancis. Ketiganya berada di posisi jabatan *top management*, seperti Bapak Syafi'I sebagai Presiden Direktur.

¹²⁰ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

Berdasarkan keterangan Dede jumlah Carrefour yang ada di Jakarta berjumlah tiga puluh empat (34), namun untuk Carrefour PT. Alfa Retailindo berjumlah lima Carrefour. Tenaga kerja asing yang dipekerjakan di PT. Trans Retail Indonesia hanya berada di kantor pusat Carrefour yang berada di Lebak Bulus, Jakarta. Tidak hanya tenaga kerja asing yang dipekerjakan di kantor pusat saja, namun untuk posisi kepala toko Carrefour Lebak Bulus menggunakan tenaga kerja asing yang berasal dari Malaysia. Sudah dua kali posisi kepala toko di Carrefour Lebak Bulus menggunakan tenaga kerja asing. Pertama disaat saham PT. Carrefour Indonesia dimiliki oleh Prancis, perusahaan menempatkan posisi kepala toko Lebak Bulus berasal dari negara Prancis. Ketika saham sudah dimiliki oleh Chairul Tanjung posisi kepala toko tetap menggunakan tenaga kerja asing hanya saja yang digantikan dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia. Dede menyampaikan bahwa Carrefour Lebak Bulus adalah kantor pusat Carrefour di Jakarta, sehingga harus menjadi rule model Carrefour lainnya. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

''Hanya di Lebak Bulus aja, setau saya hanya di Lebak Bulus. Lebak bulus itu udah dua kali dipegang orang asing, dulu sama orang Prancis dan sekarang sama Malaysia kepala tokonya. Jadi Lebak Bulus itukan pusatnya. Jadi *Office* itukan Lebak Bulus, toko pusat Lebak Bulus, kantor pusat Lebak Bulus. Jadi orang *head office* sering banget turun ke toko kan. Jadi mau tidak mau sebagai *rule modelnya* toko-toko lain. Dalam artian kalau Lebak Bulus bagus makanya yang lainnya juga harus bagus. Tapi itu juga tidak dalam waktu lama, bisasnya juga si engga begitu lama. Tiba-tiba dia keluar atau naik ke head office.''¹²¹

¹²¹ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

Penggunaan tenaga kerja asing di PT. Trans Retail Indonesia bahwa status tenaga kerja asing yang dipekerjakan sesuai dengan izin kerja yang dikeluarkan oleh Imigrasi. Dede menerangkan bahwa status bekerja tenaga kerja asing sebagai berikut, ''secara stastus legalnya saya kurang tau, apakah dia kontrak ataukah perusahaan memerlukan sampai perusahaan bosan atau permanen saya kurang mengerti. Tapi yang saya tau adalah dalam beberapa tahun sekali ada masa perpanjangan bekerja di Indonesia. Dalam artian ketika dia sudah masa habis bekerja di Indonesia ada perpanjangan imigran lagi.''¹²²

Berdasarkan keterangan Dede, presentase tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Trans Retail Indonesia hanya sepuluh sampai lima belas persen. Semenjak saham PT. Carrefour Indonesia dibeli oleh Chairul Tanjung maka negara asal tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Trans Retail Indonesia berasal dari beberapa negara seperti; Prancis, Australia, Nigeria, dan Malaysia. Sedangkan ketika perusahaan dimiliki oleh warga negara Prancis, jumlah tenaga kerja asing yang dipekerjakan di PT. Carrefour Indonesia berasal dari negara Prancis saja. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman sebagai Kordinator Wilayah Jadetabek:

''hanya 10-15 persen aja tenaga kerja asingnya. Jadi menggunakan tenaga kerja asingnya dari beberapa negara karna dimiliki sama Pak CT punya orang lokal. Kalau dulu yang punyanya orang Prancis, orang Prancis aja semua.''¹²³

¹²² Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

-

¹²³ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

PT. Trans Retail Indonesia memilih menggunakan tenaga kerja asing karena pemilik perusahaan masih dianggap belum percaya dan belum yakin terhadap tenaga kerja lokal. Padahal berdasarkan keterangan Dede kualitas tenaga kerja lokal tidak kalah bagus dengan tenaga kerja asing, hanya saja kesempatan tenaga kerja lokal belum di uji untuk menduduki posisi jabatan tinggi di Carrefour. Faktor lainnya adalah kedekatan hubungan yang terjalin antara pemilik perusahaan dan presiden direktur PT. Trans Retail Indonesia sudah terjalin sejak lama dan keduanya memiliki hubungan yang dekat satu sama lain. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator wilayah Jadetabek:

''Mungkin Pak Chairul Tanjung hingga saaat ini masih belum percaya dan belum yakin. Artinya, untuk saat ini masih percaya menggunakan orang asing untuk megang dibandingkan lokal yang megang. Tapi sebenarnya kualitas orang lokal juga bagus, dan belum dicoba aja. Dan faktor lainnya adalah Pak Syafi'I dulu sebenarnya dia pernah jadi, sebenernya dia asli orang Indonesia. Karna lama di Malaysia jadi pindah kewarganegaraan. Dan Pak Syafi'I dan Pak Chairul Tanjung itu kenal dekat. Pak Syafi'I sebagai president direktur.''¹²⁴

Keterangan yang disampaikan oleh Dede bahwa tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Trans Retail Indonesia sebenarnya mengerti dengan Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang diberlakukan di Indonesia. Tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Trans Retail Indonesia tunduk dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang diberlakukan di Indonesia. Persoalan yang dihadapi adalah bukan keberadaan tenaga kerja asingnya yang tidak taat terhadap peraturan

.

¹²⁴ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

perundang-undangan ketenagakerjaan namun, okum dibawahnya yang berasal dari tenaga kerja lokal yang bermain dibawahnya. Seperti contoh, berdasarkan penetapan upah yang sudah diatur dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP NO. 78 Tahun 2015 tentang Struktur dan Skala Upah, ketika aturan tersebut sudah diberlakukan tetap saja perusahaan tidak taat terhadap aturan. Padahal aturan tersebut sudah ditetapkan oleh pemerintah dan masih banyak perusahaan yang tidak taat terhadap aturan tersebut. Dede menyampaikan jika orang asing tersebut mengetahui aturan tersebut, mereka pasti tunduk atas aturan tersebut. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

"Sepengetahuan saya ketika saya sudah bertemu dengan orang asing, dia mengerti dengan Undang-undang dan peraturan di Indonesia. Dia tunduk dan taat terhadap Undang-undang yang ada di Indonesia, tapi kebanyakan okunum dibawahnya ini yaitu oknum orang lokal yang suka bermain. Dalam artian, contoh ketika upah ditentukan berdasarkan Undang-undang 13, atau mislkan yang terbaru adalah PP 78 Tahun 2015 tentang struktur dan skala upah. Ketika itu sudah diberlakukan terkadang, yang memberlakukan itukan bukan serikat pekerja. Tapi unsur dari pemerintah, Aprindo (gabungan pengusaha) dan serikat pekerja. Tapi terkadang ada beberapa pengusaha yang itu sudah ditetepka oleh pemerintah, tapi mereka masih tidak taat sama aturan itu. Padahal sudah diberlakukan oleh pemerintah, tapi masih banyak perusaan yang tidak mau menjalani atas apa yang sudah ditentukan oleh pemerintah." 125

Permasalahan yang disampaikan Dede dilakukan oleh oknum *Human* Resources Development (selanjutnya disebut HRD), posisi HRD diperusahaan diduduki oleh tenaga kerja lokal. Hubungan yang terjanin antara pihak serikat pekerja/serikat buruh dengan HRD sebatas hubungan komunikasi. HRD

¹²⁵ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

melakukan tindakan sebagai upaya mempertahankan posisi jabatan dengan gaji besar dengan melakukan tindakan yang hanya menguntungkan pihak perusahaan. Dede membandingkan ketika saham PT. Carrefour Indonesia dimiliki oleh warga negara Prancis tidak ada masalah yang penangananya dilakukan di tingkat Kementerian, Dinas Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, sejak dibeli oleh Chairul Tanjung, posisi HRD ditempati oleh tenaga kerja lokal dan sering mengalami permasalahn ketenagakerjaan yang sering menyelesaian masalah di tingkat Dinas Ketenagakerjaan, Kementerian sampai Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

''Terlibat kominikasisi komunikasi, cumankan bahasanya begini kalau saya punya perusaan sebisa mungkin saya mempunyai bawahan yang akan membuat saya untung. Kan begitu, kalau saya mempunyai bawahan yang tidak membuat saya untung yang saya lakukan apa, ya saya *cut* bawahan saya karna buat apa karna tidak memberikan keuntungan. Artinya yang dibawah ini berpikir bagaimana caranya saya bisa menyenangkan bos saya, saya bisa bertahan, saya dapet gaji besar. Saya nyaman diposisi saya, akhinya apa yang dia lakukan,''126

Upaya yang dilakukan serikat pekerja/serikat buruh dalam mengatasi permasalahan di PT. Alfa Retailindo dalam kasus yang baru-baru dihadapi adalah saat perusahaan tidak taat terhadap aturan Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB), dimana perusahaan melakukan upaya tindakan sepihak dengan memutuskan suatu aturan tanpa melibatkan komunikasi dengan serikat

¹²⁶ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

pekerja/serikat buruh yang sebelumnya aturan tersebut sudah tertuang dalam PKB. Sehingga serikat pekerja/serikat buruh memajukan kasus tersebut ketingkat Kementerian. Berikut adalah contoh kasus yang disampaikan Dede Rachman dalam sesi wawancara:

"...contoh kasus yang sekarang kita majuin ya itu masalah asuransiumum sudah tertera dalam PKB yang dimana sertus persen dibayar oleh perusaaan untukasuransi umum untuk istri dan anak. Padahal PKB masih berlaku tapisudah dihilangkan oleh perusahaan, artinya ketika sudah ada di PKB harusnya perusaan harus saling menjaga. Tapi ini tidakada komunikasi terlebih dahulu tapi langsung di ilangin. Makanya itu kami lagi memajukan kasus ini ke kementrian." 127

Permasalahan yang terjadi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal di Perusahaan Carrefour saat dimiliki Prancis adalah pola komunikasi yang disampaikan oleh tenaga kerja asing yang kasar. Tenaga kerja asing dalam berkomunikasi/memerintah karyawan lokal sering kali menggunakan bahasa binatang dalam mengeluarkan kata-kata kasarnya. Dede menilai walaupun tenaga kerja asing dalam berkomunikasi sering kali menggunakan kata-kata kasar namun, mereka tetap memberikan dampak baik terhadap karyawan. Disaat karyawan menjalankan instruksi yang disampaian oleh atasan yang berasal dari tenaga kerja asing dengan baik, maka karyawan akan mendapatkan hasil baik juga dengan memperoleh tambahan upah. Disatu sisi pejabat Carrefour yang berasal dari negara asing melakukan komunikasi menggunakan kata-kata kasar dan disisi lain tenaga kerja asing memberikan keuntungan terhadap karyawan. Dede menilai tindakan

¹²⁷ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

yang dilakukan oleh atasan tersebut demi kebaikan dan kemajuan Carrefour, terpenting hak-hak karyawan tidak ada yang dilanggar. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator wilayah Jadetabek:

''Kalau untuk masalah-masalah besar untuk saat ini si tidak ada. Karena penggunaan tenaga kerja asing yang digunakan diperusahaan kami itu semuanya untuk kebaikan toko. Jadi, dulu parahnya lagi pada jaman Prancis. Mereka itu bisa ngeluarin bahasa kebon binatang, tapi disitu mereka punya impact balik buat karyawannya.. Dalam artian gini, dulu pas jaman Prancis kita dikasar-kasarin nih sama orang Prancis. Tapi disitu memberikan benefit lebih. Saat kita jalankan dan udah di instruksikan dan kita jalankan hasilnya kita dapet. Itu ada penambahan upah, artinya mereka menghargai. Jadi apa yang mereka lakukan itu untuk kebaikan. Ngomong kasarlah, didepan customer barang diacak-acaklah, barang dilempar-lemparlah sama mereka lah, cuma secara hak karyawan tidak ada yang dilanggar. Karana mereka patuh dan taat sama undang-undang di Indonesia. Cuma karna okunum, nah balik lagi kesitu.''128

Kesempatan kerja tenaga kerja lokal untuk menempati posisi kepala toko diyakini mampu diduduki oleh tenaga kerja lokal. Alasanya berdasarkan pengalamannya selama ini kepala toko di Carrefour Lebak Bulus pernah diduduki oleh tenaga kerja lokal, sehingga kemampuannya tidak diragukan lagi dalam bersaing dengan tenaga kerja asing. Namun, ketika berbicara mengenai posisi *top management* Dede masih meragukan hal tersebut. Walaupun dari sekian banyak masayarakat Indonesia pasti ada yang mampu menduduki posisi tersebut. Kecuali faktor kedekatan dan kepercayaan antara pemilik perusahaan yang mampu mempengaruhi posisi tersebut.

¹²⁸ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

''Karna sudah banyak orang lokal yang menduduki *store manager* di Lebak Bulus. Tapi kalau untuk sekelas *top manajement* saya belum liat sih. Cuman saya yakin dalam artian yakin berjuta-juta orang di Indonesia itu tidak ada yang mampu untuk menduduki jabatan presiden direktur untuk menggantikan posisi jabatan Pak Syafi'i. Saya yakin pasti ada. Cuman kan, ya yang tadi faktor Pak CT tadi, melihat faktor kedekatan, melihat faktor kepercayaan karna sudah percaya sama Pak Syafi'I, jadinya Pak Syafi'I untuk saat ini. Isu yang berkembang saat ini bahwa aka nada yang menggantikan Pak Syafi'I. Artinya akan ada posisi yag menggantikan. Cuma kalau tetep orang asing yang dipake artinya pemilik perusahaan PT. Transritel Indonesia belum percaya, kalau tetep orang asing yang di pake." 129

Hambatan yang dihadapi serikat pekerja di tingkat Pimpinan Unit Kerja (PUK) Carrefour adalah *Pertama*, ketika pengusaha dan buruh saling berpikir bagaimana pengusaha menang dan buruh kalah atau buruh yang menang dan pengusaha yang kalah. Pemikiran yang terus dipertahankan, namun keliru dipahami. Seharusnya antara pengusaha dan buruh harus berpikir bagaimana pengusaha menang dan buruh menang juga atau sering disebut *win-win solution*. *Kedua*, ketika pengusaha tidak melibatkan serikat pekerja dalam melakukan komunikasi pemecahan masalah. Seharusnya perusahaan melakukan upaya komunikasi terlebih dahulu dengan serikat pekerja dalam membuat keputusan, sehingga keputusan yang dibuat oleh pihak pengusaha dapat diterima oleh pekerja, serikat pekerja.

¹²⁹ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachmat selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

"Kalau untuk memenuhi hak buruh, kesulitan itu pastii ada. Terkadang pengusaha atau buruh itu berpikirnya menang. atau pengusaha bilang saya menang buruh kalah. kan gitu. tapi seharusnya keduanya berpikir pengusaha menang buruh menang, kan begitu *win-win solution*. kemudian bagaimana mencari pemecahan permasalahan yang ada di PT. Alfaritelindo atau di grup Carrefour lah. Contohnya yang masalah asuransi, kalau pengusaha melakukan komunikasi dulu dengan serikat pekerja masalah ini tidak akan muncul, seharusnya mencari solusi dulu apa nih yang mau dilakukan. Tapikan pengusaha tidak melakukan itu dan asal Tarik-tarik aja." 130

Upaya penanganan yang dilakukan serikat pekerja terhadap HRD belum dilakukan karena belum adanya pembuktian dalam menangani permasalahan oknum di HRD. Serikat pekerja tidak akan melakukan upaya penanganan ketika bukti yang dilakukan HRD belum terbukti. Pihak serikat pekerja menyampaikan bahwa sulitnya memperoleh bukti tindakan yang dilakukan oleh HRD. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

''Kalau saya sudah beberapa kali ketemu sudah patut dan taat tapi karna ada okum dibawahnya, diatas udah taat tapi yang dibawahnya ada maen. jadi kita harus ada pembuktian. Kalau ada pembuktian baru kita *follow up* karna tidak mungkin kita keluarin gitu aja. Engga mudah dapetin bukti itu.''¹³¹

Presentase jumlah tenaga kerja Carrefour yang tergabung dalam serikat pekerja di tingkat Jadetabek sebanyak sembilan puluh persen (90%). Sepuluh persen (10%) tenaga kerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja adalah para tenaga kerja yang menduduki jabatan tinggi di *management*. Walaupun dalam

Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

¹³⁰ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB), *management* bisa menjadi anggota serikat pekerja namun tidak diperbolehkan menjadi pengurus serikat pekerja. Karyawan tetap yang bekerja di PT. Trans Retail Indonesia sudah tergabung semua dalam serikat pekerja. Maka ditetapkan jumlah tenaga kerja Carrefour yang tergabung dalam serikat pekerja sebanyak sembilan puluh persen (90%). Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

''Tingkat Jadetabek itu kurang lebihnya sekitar 90 persen. Kalau yang 10 persennya itu kepala toko sama bawahannya biasanya, manajemen lah. Jadi management lah biasanya. Jadi dalam PKB itu management bisa jadi anggota tapi tidak bisa jadi pengurus. Jadi mereka itu ada yang masuk ke anggota ada yang engga. Kalau karyawan udah masuk semuanya. Kalau tim direktur ke bawah udah masuk semua hampir 90 persen. Kalau untuk managementnya belum masuk semua. Jadi saya tetapkan 90 persen untuk menjadi anggota.''¹³²

Jumlah serikat pekerja yang ada di perusahaan Trans Retail Indonesia ada empat serikat yaitu, NIBA SPSI, KASBI, SP. Carrefour Mandiri, dan Serikat Pekerja Nasional (SPN). Sedangkan untuk di PT. Alfa Retailindo hanya ada satu serikat pekerja, yaitu F. SP. NIBA SPSI. Adanya beberapa serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dipungkiri akan terjadinya konflik antar serikat pekerja. Ketika PT. Carrefour Indonesia masih dimiliki oleh warga negara asing, tenaga kerja lokal sering kali melakukan aksi demonstrasi di Carrefour Lebak Bulus, yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

¹³² Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

Konflik yang terjadi saat PT. Carrefour Indonesia dimiliki oleh warga negara Prancis yaitu ada salah satu serikat pekerja yang tidak melakukan komunikasi terlebih dahulu dengan pihak perusahaan dalam mengatasi permasalahan. Sedangkan yang diperlukan dalam mengatasi permasalahan seharusnya serikat pekerja melakukan beberapa tahapan sebelum melakukan aski demonstrasi.

Tahapan komunikasi yang dilakukan SP. NIBA SPSI adalah dengan melakukan upaya dialog atau musyawarah mufakat, sehingga anggota serikat tidak ada yang di PHK. Aksi demonstrasi dapat dilakukan ketika serikat pekerja gagal melakukan perundingan di tahap bipartit atau tripartit. Ketika pemerintah dalam tahapan tripartit mendukung perusahaan yang terbukti bersalah dengan melakukan penyelewengan maka senjata terakhir yang dapat dilakukan serikat pekerja adalah melakukan aksi demonstrasi atau mogok nasional. Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

"Karna KASBI itu garis keras maka tidak diutamakan komunikasi, lebih kepada ada masalah mogok, ada masalah mogok. Sedangkan yang lebih baik adalah dialog, kan begitu. Bagaimana caranya kita berdialog dengan perusahaan dan mencari solusi. Kalau kita di NIBA lebih kepada mencari solusi, komunikasi atau musyawarah mufakat lah. Jadi ada aja yang di PHK, karna tidak sesuai aturan. Sedangkan aksi itu dapat dilakukan ketika gagal perundingan, kan begitu. Misalkan kita sudah melakukan bipartit, tripartite, ketika pemerintah mendukung perusahaan. Jelas-jelas pengusaha menyelewengkan, mau tidak mau senjata terakhir buruh adalah aksi atau mogok nasional." ¹³³

¹³³ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Dede sejak saham Carrefour sudah dimiliki oleh Chairul Tanjung, suara serikat pekerja sudah jarang terdengar ''adem ayem'', hal tersebut terjadi karena isu yang berkembang Chairul Tanjung anti berserikat. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

"Sejak dibeli oleh Pak CT, serikat pekerja adem ayem. Isu yang berkembang adalah Pak CT anti serikat, isu yang berkembangnya seperti itu yah. Soalnya sejak di beli Pak CT, tidak terdengar apa-apa. Kalau saat dimiliki Prancis, sering demo di Lebak Bulus. Ya ujungnya di PHK, ada aja yang di PHK gitu. Konfliknya bener-bener mantep ketika itu." 134

Tenaga kerja yang memiliki jabatan tinggi tidak memiliki keinginan untuk tergabung dalam serikat pekerja. Tenaga kerja yang memiliki posisi tinggi akan tergabung dalam serikat pekerja ketika mereka dihadapkan dalam permasalahan atau mereka sekedar mengadukan permasalahannya ke serikat pekerja setelah terjadi permasalahan. Contoh yang disampaikan Bapak Dede adalah ketika tahun 2012 ada lima puluh empat (54) orang pegawai Carrefour yang di PHK, akhirnya setelah terjadinya permasalahan tersebut para korban PHK baru mengadukan ke serikat pekerja yang statusnya bukan anggota serikat pekerja. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

''Karna ga ada keinginan, tapi kalau mereka kena masalah baru mereka ngadu. Kalau ada masalah dulu baru masuk atau ngadu. Sama kaya kejadian 2012 ada 54 orang di PHK akhirnya baru ngadu. Padahal mereka bukan anggota. Baru ngadu, kaya begitu biasa.

-

¹³⁴ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

karena *images* persusahaan serikat pekerja itu sebagai pengganggu mereka dalam mencapai apa yang ingin mereka capai. ¹³⁵

Peran serikat pekerja di tingkat perusahaan adalah sebagai berikut: *Pertama*, serikat pekerja berperan mengingatkan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. *S*erikat pekerja dan pengusaha berdampingan menjaga hak dan kewajiban pekerja. *Kedua*, serikat pekerja berperan memperjuangkan pemenuhan hak-hak pekerja. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

"Tapi peran serikat yang pertama adalah mengingatkan perusahaan terhadap peraturan yang ada di Indonesia. Sama-sama menjaga hak dan kawajiban sebagai pekerja. Kedua, lebih kepada memperjuangkan hak-hak serikat pekerja. Intinya lebih kepada kesitu." ¹³⁶

Bentuk edukasi dan sosialisasi yang dilakukan serikat pekerja dilakukan ditingkat Federasi. Terpenting anggota serikat pekerja harus aktif untuk mendapatkan pengetahuan tentang ilmu perburuhan, informasi dapat diperoleh melalui aktif bertanya disaat diskusi, membaca buku, *browsing*, dan pengalaman terjun lapangan. Berikut hasil wawancara dengan Dede Rachman selaku Kordinator Wilayah Jadetabek:

''Jujur si kalau untuk edukasi dan sosialisasi atau pendidikan lebih kepada federasi yang mengeluarkan. Contohnya federasi NIBA mengeluarkan bahwa akan melakukan pendidikan pemenangan di tingkat PHI dengan tema Pembelaan Pada Saat di PHI, misalkan. Itukan Federasi yang mengeluarkan bukan di kita, tapi sih jujur selama saya di

¹³⁶ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

-

¹³⁵ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

NIBA, selama saya diserikat mendapatkan ilmu perburuhan itu dari bertanya, buku, *browsing*, dan pengalaman terjun langsung itu. Itu si yang saya dapat, seperti yang tadi saya bilang tentang *win win solution*, saya dapet itu dari pendidikan federasi lain."¹³⁷

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan diatas dapat di gambarkan beberapa perbandingan akibat penggunaan tenaga kerja asing di PT. Trans Retail Indonesia dan PT. Secom Indonesia, dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Perbandingan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Secom Indonesia dan PT. Trans Retail Indonesia

| No | Keterangan | PT. Trans Retail Indonesia | PT. Secom Indonesia |
|----|------------------------------|--|---|
| 1. | Asal Negara Pemilik Saham | Indonesia | Jepang |
| 2. | Asal TKA | Prancis, Malaysia, Australia, dan Nigeria | Jepang |
| 3. | Posisi TKA | Top Management | Presiden Direktur, Direktur Keuangan,Manager Marketting, General Manager, Technical IT, Manager Sales dan Operasional |
| 4. | Presentase TKA | 10-15 % | 6% |
| 5. | Kualitas TKA | Skilled atau profesional | Skilled atau profesional |

¹³⁷ Hasil wawancara dengan Dede Rachman, selaku Kordinator Wilayah Jadetabek dan sebagai Tim Leader Grocery di Carrefour, pada tanggal 2 April 2017, pukul 13:38 WIB.

| No | Keterangan | PT. Trans Retail | PT. Secom Indonesia |
|-----|--------------|--|---|
| 110 | 1xeter angan | Indonesia | 11. Seconi madnesia |
| 6. | Permasalahan | Pemilik saham awalnya dimiliki oleh asing, namun semenjak dibeli oleh warga negara Indonesia pemilik saham tetap menggunakan tenaga kerja asing untuk dipekerjakan di posisi jabatan top management. | Kendala TKA dalam berkomunikasi dengan tenaga kerja Indonesia. Penggunaan bahasa asing masih digunakan dalam komunikasi antara TKA dengan staf. |
| | | Pemilik perusahaan belum memiliki kepercayaan terhadap tenaga kerja lokal dalam menduduki posisi top management. | Posisi Top management diduduki oleh tenaga kerja asing, sedangkan tenaga kerja lokal maksimal berada dalam posisi manager. |
| | | Permasalahan ketika Carrefour dimiliki oleh asing adalah TKA sering kali menggunakan bahasa kasar/bahasa binatang dalam berkomunikasi dengan karyawan. | Tahun 2009 terjadi konflik TKA dengan sikap otoriter. |

Sumber: Hasil temuan lapangan penulis, 2017.

3.3 Peran Serikat Pekerja Menghadapi Tenaga Kerja Asing

Berbicara tentang tenaga kerja asing di Indonesia bukan menjadi hal baru bagi perburuhan Indonesia. Sudah sejak lama Indonesia *welcome* terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, hubungan kerjasama yang dilakukan Indonesia dengan negara-negara lain sudah sejak lama dilakukan dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi dan investasi asing. Sehingga secara umum keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia tidak menjadi masalah baru, sebab hubungan dan aturan tersebut sudah lama tercipta. Berbeda halnya dengan keberadaan Masyarakat Ekonomi Asean (Selanjutnya disebut MEA), adanya MEA memberikan peluang besar bagi tenaga kerja asing *unskilled* untuk bekerja di Indonesia disaat jumlah lapangan pekerjaan Indonesia terbatas dan tingkat pendidikan masyarakat masih rendah. Hal tersebut mampu menciptakan permasalahan baru dikalangan pekerja *unskilled* di saat pekerja lokal memiliki peluang kerja yang semakin kecil. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku Sekertaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' Jika kita berbicara tentang tenaga kerja asing sudah cukup lama. Indonesiapun sudah welcome tentang itu, serikat buruh juga *welcom*e ga ada masalah. Beda halnya dengan konsep MEA kemarin.'' ¹³⁸

Secara umum Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia atau disingkat F. SP. NIBA SPSI, menyatakan bahwa adanya tenaga kerja asing secara umum tidak menjadi sebuah masalah. Terpenting bagi

¹³⁸ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

tenaga kerja lokal mampu membangun komunikasi dengan baik, membangun kordinasi yang baik dan sama-sama membangun hubungan industrial yang baik, semua itu sebagai prinsip kerja yang perlu dilakukan agar menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Berikut hasil wawancara yang disampaikan oleh Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

"Sebenarnya sama-sama membangun hubungan industrial dengan baik, sebenarnya itu sebagai prinsip-prinsip kerja. Bahwa norma-norma itu sudah bekerja dengan baik. Jadi itu prinsipnya, jadi tidak ada masalah." ¹³⁹

Selama pemerintahan Jokowi menjabat pemerintah sering kali melakukan hubungan ekonomi dengan negara Cina, hal tersebut didukung dengan beberapa kerjasama ekonomi yang dilakukan Indonesia dengan Cina. Serikat pekerja melihat selama negara luar melakukan investasi ekonomi di Indonesia tidak menjadi sebuah masalah. Sebab dengan adanya investasi asing di Indonesia mampu meningkatkan perekonomian Indonesia baik ditingkat produksi yang semakin meningkat, maupun devisa Indonesia semakin meningkat. Namun, menjadi sebuah masalah ketika pemerintah membangun pro-ketenagakerjaan asing bekerja di Indonesia. Serikat pekerja menekankan pemerintah harus profesional dalam memutuskan kebijakan ketenagakerjaan asing di Indonesia. Jangan sampai dengan semakin banyaknya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia, ranah produksi diambil alih oleh tenaga kerja asing.

¹³⁹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

Berikut hasil kutipan wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' kalau pro investasikan boleh-boleh saja kan, kalau pro ekonominya membangun investasi sah-sah saja yakan. Tapi, saat membangun pro ketenagakerjaan masuk ke Indonesia ya harus profesionalitas juga dong. Saya si melihatnya begitu. Kalau investasikan boleh-boleh saja, tingkat ekonomi Indonesia akan meningkatkan. Nilai produksi meningkat, devisa kita meningkat, tapi saat orang asing masuk ya harus profesionalitas juga. Jangan sampai orang yang nganter kiriman di kantor saya orang Vietnam kan, kan bercandannya begitu. Kan ga lucu jugakan, masa yang nganter-nganterin paket orang Thailand gitu kan, nah orang Indonesia kemana gitu loh. Bener ga, hal-hal yang teknis taktis bisa dilakukan oleh orang asing, padahal orang-orang Indonesianya masih banyak.''¹⁴⁰

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari Achadian tidak menjadi persoalan ketika banyak negara asing menginvestasikan sahamnya di Indonesia. Adanya investasi asing maka akan menciptakan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia. Terpenting yang perlu diperhatikan adalah bagaimana penggunaan tenaga kerja asing tersebut sesuai dengan ketentuan dan kompetensi *skill* yang dimilikinya. Jangan sampai penggunaan tenaga kerja asing semakin banyak yang berasal dari tenaga kerja asing *unskilled*. Tidak dapat dipungkiri bahwa negara asing yang berinvestasi di Indonesia akan menggunakan tenaga kerja asing yang berasal dari negaranya dalam posisi jabatan tertentu karena alasan kepercayaan.

Tenaga kerja asing yang berada di Jakarta berdasarkan keterangan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta adalah berasal dari negara Jepang, Malaysia dan beberapa negara eropa. Perusahan Jepang yang berada di Jakarta mayoritas perusahaan otomotif, jasa konstruksi dan jasa pengamanan. Berikut hasil

¹⁴⁰ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Tergantung perusahaan masing-masing, eropa ada. Jepang, eropa, Malaysia banyakan. Asianya paling banyakan Malaysia, kaya gitu. Kalau di tempat saya kebanyakan Jepang ya. Eropanya tidak terlalu banyak.'' ¹⁴¹

Saat ini jumlah tenaga kerja asing di DKI Jakarta khususnya yang berasal dari negara Cina jumlahnya masih sedikit namun, ketika jumlah tenaga kerja asing yang dipekerjakan semakin banyak dan memberikan pengaruh terhadap tenaga kerja lokal maka serikat pekerja akan semakin cepat tanggap dalam merespon hal ini. Serikat pekerja akan berperan aktif dalam mengupayakan hal tesebut guna melindungi tenaga kerja Indonesia khususnya anggota F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta. Media memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan isu yang beredar di masayarakat, sehingga media berperan aktif dalam meningkatkan isu-isu perburuhan agar pemerintah cepat merespon persoalan ketenagakerjaan. Berikut hasil wawancara Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Kalau kita ga teriak, perlahan tapi pasti akan banyak gitu loh. Makanya SP harus aktif tuh gitu, kalau kita tidak bekerja kita tidak akan dianggap dan itu tidak akan menjadi berita. Makanya kita mencari sensasi juga supaya memanas di media. Kalau kita adem ayem aja pemerintah ga akan merespon. Kita selalu berusaha pekerja-pekerja kita, terutama anggota kita, selalu berusaha melindungi tenaga kerja Indonesia.'' 142

-

 $^{^{141}}$ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

¹⁴² Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

Permasalahan tenaga kerja asing di Jakarta belum terlihat jumlahnya, Provinsi DKI Jakarta sebagai ibu kota negara dianggap menguntungkan serikat pekerja karena adanya kemudahan informasi dan para pekerja yang bekerja di DKI Jakarta sudah melek hukum. Ketika terjadi suatu permasalahan akan mudah dilaporkan dan upaya kontrol akan semakin meningkat. Derry dalam diskusinya menyampaikan bahwa ''saat perusahaan di DKI Jakarta menggunakan tenaga kerja asing unskilled, maka perusahaan harus berpikir ulang apakah tindakan tersebut sudah tepat atau tidak. Berbeda halnya seperti daerah di luar DKI Jakarta yang tingkat kesadaran hukum pekerjanya masih rendah.''¹⁴³

Terpenting dengan adanya tenaga kerja asing di Indonesia perlu adanya perlindungan yang diberikan pemerintah kepada semua pekerja baik yang berasal dari pekerja lokal maupun pekerja asing, perlindungan tersebut berupa Undang-undang yang mengatur akan perlindungan hak-hak pekerja. Terpenting semua tenaga kerja harus dilindungi, baik yang berasal dari tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing. Syaratnya adalah tenaga kerja yang berasal dari luar negeri harus taat dan tuduk terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku Indonesia. Aturan tersebut wajib ditaati oleh tenaga kerja asing mulai dari proses perizinan yang dilakukan di Imigrasi, persyaratan kualitas pekerja, etos kerja yang dimiliki pekerja asing yang harus memenuhi kriteria dan mentaati segala prosedural perizinan saat ingin bekerja di

¹⁴³ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

Indonesia. Berikut hasil wawancara yang dengan Achadian selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Kedua yang paling penting juga bahwa, tenaga kerja asing juga perlu punya perlindungan, bahwa hal itu tidak dapat dipungkiri. Kita menghadapinya sebagai tenaga kerja yang harus kita lindungi selama mereka mengikuti aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, baik sisi keimigrasiannya, kualitasnya, persyaratannya, etos kerjanya.''¹⁴⁴

Perlindungan terhadap tenaga kerja asing sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Achadian dalam diskusinya mengemukakan prinsip serikat buruh tidak secara langsung melindungi tenaga kerja asing namun secara prinsip hak-hak tenaga kerja wajib dilindungi baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing. Contohnya adalah mengenai norma-norma kerja dan hubungan kerja yang perlu diberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja dan perlu disosialisasikan akan hak-hak pekerja tersebut. Hubungan kerja pada prinsipnya adanya suatu perlakukan yang sama antara seluruh pekerja baik pekerja lokal maupun pekerja asing saat bekerja di Indonesia. Tidak adanya perlakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja baik yang berasal dari tenaga kerja lokal maupun asing dalam konteks ketenagakerjaan. Namun, secara keseluruhan pemerintah harus tegas dalam mengatur dan mengawasi penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

¹⁴⁴ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

Ketika pekerja dihadapkan dalam permasalahan tenaga kerja asing disuatu perusahaan dan di perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja maka Derry menyarankan untuk dilaporkan ke instasni terkait, baik ke Suku Dinas dan selanjutnya ke Dinas Ketenagakerjaan. Jika pelaporan tersebut tidak ada tindak lanjutnya maka pekerja dapat menyampaikan ke serikat pekerja. Persoalannya adalah ketika pekerja disuatu perusahaan tidak memiliki serikat pekerja terkadang pemerintah minim respon dalam memberikan tindakan nyata. Berbeda halnya ketika upaya pelaporan dilakukan oleh serikat pekerja ke instansi terkait, bobot penanganan akan semakin tinggi ketika dilakukan oleh serikat pekerja. Serikat pekerja akan welcome terhadap pelaporan yang dilakukan pekerja yang tidak memiliki Pimpinan Unit Kerja (PUK) diperusahannya. Penanganan akan dilakukan oleh serikat pekerja dengan pemerintah, berupa hubungan tripartit daerah, dan tripartit nasional yang melibatkan unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. Berikut hasil wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI:

[&]quot;Soalnya beda mba kalau tidak ada serikat pekerja ke dinas dan kalau serikat yang melapor pasti ada bobotnya. Bobotnya beda kalau yang melaporkan serikat pekerja dan ga ada serikat pekerja. Pasti ada perbedaan penangannya, nanti nanti aja lah. Kalau ada serikat pekerja soalnya ada patriatkan, pasti kitapun kasih waktu, sekian sekian lamanya, jadi terukur juga. Jadi disarankan keserikat pekerja juga." ¹⁴⁵

¹⁴⁵ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

Hal serupa diungkapkan oleh Achadian bahwa "setiap pekerja yang ingin meminta perlindungan kepada serikat pekerja tidak selamanya harus tergabung menjadi anggota serikat pekerja, sesuai dengan persyaratan dan peraturan yang harus ditaati oleh setiap pekerja." Ada dua hal yang membedakan serikat pekerja dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja sesuai dengan visioner serikat pekerja itu sendiri. Pertama, disaat ada pekerja yang tergabung menjadi anggota serikat pekerja secara otomatis akan mendapatkan perlindungan/pendampingan dari serikat pekerja. Kedua, jika ada pekerja yang tidak tergabung manjadi anggota serikat pekerja dan meminta perlindungan/pendampingan ke serikat pekerja maka prinsipnya serikat pekerja akan tetap membantu semua tenaga kerja, walaupun dengan persyaratan khusus Persyaratan khusus tersebut disampaikan oleh Achadian sebagai berikut: 147

- Membuat surat kuasa kepada serikat pekerja F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta.
- Menyampaikan kronologis permasalahan kepada F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta.
- Meminta surat permohonan pendampingan kepada F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta.

¹⁴⁶ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

¹⁴⁷ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

Keterangan yang disampaikan Achadian bahwa ''prinsipnya serikat pekerja akan tetap melindungi, membela hak dan kepentingan pekerja baik pekerja ditingkat formal maupun nonformal.'' Setiap pekerja yang meminta perlindungan ke serikat pekerja dengan persyaratan khusus yang telah disampaikan diatas akan didampingi secara organisasi oleh serikat pekerja. Proses pendampingan bagi pekerja yang bukan anggota serikat pekerja akan tetap bisa dilakukan, namun proses tersebut terbatas sampai tahap perselisihan hubungan industrial di tahap Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Serikat pekerja hanya mampu mendampingi tenaga kerja yang bukan anggota serikat pekerja sampai tahapan mediasi. Berlanjut ke bipartit dan tahap tripartit, tahap selanjutnya di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) serikat pekerja tidak bisa melakukan upaya pendampingan diluar anggota, hal tersebut diatur berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undangundang jelas mengatur akan hal ini, dimana pekerja yang melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hasus memiliki Pimpinan Unit Kerja (PHI) di unit masing-masing. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

Karta.

''Jadi contohnya Dedeh kerja, berselisih, minta dibantu. Dengan syarat yang tadi saya sampaikan, kita sampaikan dengan bipartit pertemuan dua belah pihak antara serikat pekerja dengan pengusaha oke ga ada masalah ternyata tidak ada jalan keluar. Lalu kita melakukan tripartite dengan Disnaker melakukan mediasi antara Disneker, serikat pekerja dan pengusaha, setelah ketiganya tidak bertemu jalan keluarnya. Kita selanjutnya ke PHI. Saya tidak bisa

⁻

¹⁴⁸ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

mendampingi Dedeh di PHI, karna apa karna syarat utamanya salah satunya adalah saya harus mewakili unsur serikat pekerjanya bukan pribadinya. Nah itu ga bisa. Tapi kalau sampai tripartit itu masih bisa, sampai ditingkat PHI ga bisa. Harus temen-temen yang bernaung di Pimpinan Unit Kerjanya, gituu. Tahap selanjutnya Dedeh harus dengan professional dengan *lawyer*. Kecuali kalau gini, ada Pimpinan Unit Kerjanya (PUK) terus berselisish PUK nya ditingakt perusahaan tidak ada titik temu ngadu sama kita ditingkat perangkat kita bantu ditingkat tripartit atau kita bantu ditingkat bipartit bisa saja kan, nah pada saat tidak ada titik temu berselisih di PHI saya mewakili temen-temen PUK nya memberikan kuasa kepada kita. Organissinya adakan, nah itu bisa. Kalau tidak ada organisasinya tidak bisa. Dan saya sering ngalamin itu.''¹⁴⁹

Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan dalam satu perusahaan diperbolehkan mendirikan lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh. Umumnya dalam satu perusahaan berdiri dua sampai tiga serikat pekerja. Secara organisasi adanya beberapa serikat pekerja dalam satu perusahaan mampu menjalin suatu kerjasama antar serikat pekerja sesuai dengan kepentingannya. Setiap organisasi memiliki kepentingan tersendiri dalam memperjuangkan hak-haknya. Adanya beberapa serikat pekerja dalam satu perusahaan mampu meningkatkan kompetisi organisasi dalam menghadapi pihak perusahaan sesuai dengan kepentingannya. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP.NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

DKI Jakarta:

''...setiap organisasi mempunyai kepentingan masing-masing. Idealnya satu perusahaan satu serikat buruhkan, tapi di dalam undang-undang boleh saja. Memperbolehkan itu, makanya tergantung kepentingan tadi. Bisa saja aspek kepentingan pribadi masing-masing, kan bisa saja bisa berpengaruh disitu. Aspek politisnya juga pasti ada, aspeknya sudah banyak aspek. Tidak percaya bikin, dan rata-rata diperusahaan besar itu bisa dua sampai tiga serikat buruhnya., ...Akhirnya kan seperti itu, bisa aja kan begini Dedeh di KSPI saya di KSPSI, saya punya konsep A dan Dedeh punya konsep B pastikan menghadapi ke perusahaan juga beda-beda konsep A, konsep B. Otomatis pasti berkompetisi.''150

¹⁴⁹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

¹⁵⁰ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

Bentuk pembekalan yang diberikan serikat pekerja berupa pendidikan, pelatihan, dan diklat. Pelatihan dilakukan dengan menggandeng pihak pemerintah misalnya melakukan kerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan dan hukum perburuhan di Indonesia. Tidak sampai disitu, upaya *preventif* yang dilakukan serikat pekerja dengan peka terhadap lingkungan kerja. Ketika ada pekerja asing yang bekerja di lingkungan kerja maka secara aktif para pekerja melaporkan hal tersebut ke instansi tekait ataupun keserikat pekerja. Agar jumlah tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia akan semakin terkontrol.

Achadian menyampaikan bahwa, "prinsipnya peran serikat pekerja adalah melindungi, mendampingi secara advokasi, memberikan pelatihan, pendidikan terhadap dunia perburuhan, dan memperjuangkan hak-hak buruh, memberikan motivasi dan kewajiban-kewajiban buruh, termasuk serikat buruh melakukan mobilisasi hal-hal yang berkaitan dengan perjuangan". Bentuk mobilisasi yang dilakukan serikat pekerja adalah dengan melakukan aski, berupa mogok kerja, dan demonstrasi yang merupakan hak yang sudah diatur dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa aksi demonstrasi dan mogok kerja merupakan bagian berserikat. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA KSPSI Provinsi DKI Jakarta:

KSPSI Provinsi DKI Jakarta:

"...aksi demonstrasi adalah bagian dari kita berserikat. Dan sudah diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang hak mogok. Bisa aksi, bisa mogok, bisa demostrasi, itu hak yang sudah

¹⁵¹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

diatur dalam undang-undang selama sesua dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Itu aja prinsipnya. Kalau engga, ya kita bisa kena dengan peraturan yang salah." ¹⁵²

Upaya serikat pekerja mengawal derasnya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia adalah dengan melakukan upaya sebagai berikut: *Pertama*, melakukan upaya edukasi tentang adanya kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (Selanjutnya disebut MEA), sebagai upaya pembangunan sumber daya pekerja/buruh. *Kedua*, melakukan peningkatan pendidikan, baik pendidikan tentang perusahaan, perburuhan dan ketenagakerjaan. *Ketiga*, menjaga produktivitas kerja. Semua upaya tersebut dilakukan oleh serikat pekerja sebagai bentuk pengawalan. Keberadaan MEA perlu ditahan agar tidak terjadinya arus gelombang buruh asing yang semakin tinggi di Indonesia. Serikat pekerja yakin kualitas pekerja Indonesia tidak kalah bersaing dengan tenaga kerja asing.

Peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing kepada pengusaha, hal yang dihadapi serikat pekerja disuatu perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja asing umumnya tidak secara langsung serikat pekerja/serikat buruh melakukan komunikasi dengan pihak pengusaha. Perusahan asing yang memperkerjakan tenaga kerja asing selalu menempatkan tenaga kerja asing dalam posisi *top management*, misalnya *press president* yang diduduki oleh tenaga kerja asing sebab pemilik modal terbesar berasal dari negara luar. Para pekerja asing yang memiliki posisi jabatan tinggi tidak terlibat dalam hubungan kerja dengan serikat pekerja, pihak pengusaha yang

¹⁵² Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

terlibat dalam hubungan kerja dengan serikat pekerja berasal dari tenaga kerja lokal. Hubungan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal sebatas hubungan kerja saja. Maka dari itu, pentingnya Pimpinan Unit Kerja (PUK) di perusahaan dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) dengan pengusaha. Proses pembuatan PKB tidak melibatkan tenaga kerja asing, proses pembuatan PKB hanya melibatkan perwakilan pihak pengusaha yang berasal dari tenaga kerja Indonesia.

Serikat pekerja tidak memiliki kewenangan dalam melakukan pengawasan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Pengawasan dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjan (Disnaker). Disnaker melakukan pengawasan seluruh tenaga kerja baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing. Jika terjadi pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja asing maka Disnaker akan melakukan langkah investigasi dan penyelidikan yang telah diatur dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi tugas serikat tidak melakukan pengawasan namun, sebatas perlindungan dan perjuangan hak dan kewajiban pekerja. Jika terjadi permasalahan tenaga kerja asing yang tidak memenuhi standar dan diketahui oleh serikat pekerja maka serikat pekerja sebatas mengajukan pengaduan terhadap pengawas untuk melakukan pengecekan. Serikat pekerja melakukan perannya dengan melakukan social control sebagai lembaga profesi dalam mengontrol permasalahan ketenagakerjaan kepihak pengawasan. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F.

SP. NIBA SPSI:

[&]quot;Nah itulah bentuk pengawasan tadi. Pentingnya pengawasan, serikat buruh tidak punya pengawasan itu. Tapi kalau sudah tidak memenuhi standar boleh tidak kita mengajukan, minta

terhadap pengawasan untuk cek benar tidak itu. Itu baru bisa, sistemnya itu pengaduan terhadap pengawas." ¹⁵³

Kendala yang dihadapi pemerintah adalah kurangnya jumlah sumber daya pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada dan jumlah perusahaan yang ada. Namun, kontrol tetap dilakukan oleh serikat buruh maupun pekerja itu sendiri. Pemerintah sudah memberikan ruang kepada pekerja dan serikat pekerja dalam bentuk Undang-undang dengan mekanisme yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri. Kendalanya adalah hanya serikat pekerja yang konsen dan mengetahui akan hal itu namun, pekerja sendiri tidak mengetahui dan memahami akan hak-haknya tersebut. Serikat buruh memiliki peran social control dengan keberadaan tenaga kerja asing. Social control yang dimaksud Achadian adalah "melihat akan terjadinya sesuatu atau mengantisipasi terjadinya sesuatu." Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI:

"Jadi peran apa serikat buruh dengan tenaga kerja asing, bukan hanya dalam rangka pengawasan, tapi social kontrol tadi. Beda loh kontrol dengan pengawasan, social kontrol itu dalam artian melihat akan terjadinya sesuatu atau mengantisipasi akan terjadinya sesuatu. yang melakukan eksekusi pengawasan-pengawasan itu bukan kita tapi, Dinas Tenagakerja atau Kementrian Tenagakerja. kira-kira begitukan, kita tidak punya pengawasan. Nah kalau berbicara izin tinggalnya, itu urusan keimigrasian." ¹⁵⁵

Berdasarkan keterangan Bapak Achadian bahwa ''serikat pekerja memberikan kontrol terhadap tenaga kerja asing, apakah tenaga kerja asing tersebut memberikan

¹⁵⁴ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

¹⁵³ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

¹⁵⁵ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

intimidasi dan intervensi terhadap tenaga kerja lokal. ''156 Namun, serikat pekerja tidak bisa melakukan kontrol terhadap pemilik perusahaan atau panjang tangan perusahaan, walaupun dalam membangun komunikasi serikat pekerja mampu melakukan komunikasi dengan press president yang berasal dari negara lain. Sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta menyampaikan kendala yang sering dihadapinya dalam menangani perusahaan yang berasal dari negara ASEAN adalah sulit mematuhi peraturan ketenagakerjaan Indonesia sebab, latar belakang serikat pekerja di negara asal sangat mempengaruhi hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Berbeda halnya dengan negara-negara seperti Jepang dan Malaysia yang sangat patuh dan taat terhadap aturan ketenagakerjaan yang diberlakukan di Indonesia. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Negara-negara Jepang dan Malaysia memiliki *union* yang bagus dinegara asalnya sehingga, negara tersebut mampu mentaati peraturan ketenagakerjaan yang ada di negara lain. Serikat pekerja yang ada di negara Jepang memiliki *bargaining power* yang tinggi dinegara asalnya oleh karena itu Jepang memiliki tingkat kompromistis yang bagus dan taat untuk tidak Melanggar peraturan ketenagakerjaan.''¹⁵⁷

Berdasarkan keterangan Achadian diatas, ketika *union* disuatu negara asal memiliki kedudukan yang penting dan bagus maka perusahaan tersebut mampu mempengaruhi ketenagakerjaan dinegara asal dan perusahaan tersebut cenderung lebih taat terhadap aturan ketenagakerjaan di manapun perusahaan tersebut menginvestaikan

¹⁵⁶ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

¹⁵⁷ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

sahamnya. Suatu negara yang memiliki ketaatan terhadap aturan ketenagakerjaan, dimanapun perusahaan menginvestasikan sahamnya perusahaan akan mentaati aturan.

3.4 Upaya Serikat Pekerja Mempengaruhi Pemerintah

Upaya yang dilakukan serikat pekerja kepada pemerintah dalam mencegah arus tenaga kerja yang semakin tinggi dengan melakukan upaya-upaya sebagai berikut: *Pertama*, memberikan aspirasi kepada pemerintah dengan melakukan aksi, menuntut adanya aturan kriteria tenaga kerja asing profesionalitas yang dipekerjakan di Indonesia dalam suatu regulasi yang jelas. *Kedua*, meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja asing yang dilakukan oleh pemerintah, dengan mengkoneksikan pengawasan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang berasaskan proporsionalitas dan keterbukaan.

Bentuk tuntutan-tuntutan yang diperjuangan serikat pekerja buruh dalam menghadapi tenaga kerja asing khususnya atas kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sebagai berikut: *Pertama*, serikat pekerja menuntut agar jumlah lapangan pekerja lokal tidak berkurang. *Kedua*, pemerintah harus mengatur regulasi investasi asing secara jelas. Sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta menilai bahwa, adanya investasi asing di Indonesia diperbolehkan syaratnya pemerintah harus mengatur regulasi yang jelas akan investasi asing. Oleh sebab itu, adanya tuntutan serikat pekerja kepada pemerintah mengenai aturan yang jelas tentang investasi asing tidak dapat terpisahkan sebagai suatu bentuk tuntutan yang harus diperjuangkan.

Berikut hasil wawancara dengan Achadian sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' Tuntutanya kalau kita berbicara tentang MEA, derasnya ekspansi tenaga kerja asing di Indonesia. Kita engga mau lapangan tenaga kerja kita mengecil untuk tenaga kerja lokal, itu yang paling utama. Terus kedua, mengatur tentang investadi tadi. Jadi boleh ada kepentingan investasi negara cuma harus diatur, makanya menjadi tuntutan yang tidak terpisahkan.'' ¹⁵⁸

Upaya yang dilakukan serikat pekerja terhadap pemerintah sebenarnya pemerintah merespon atas setiap upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja dalam menuntut hak-hak dan aspirasinya. Walaupun setiap kebijakan yang dikeluarkan pemerintah masih memiliki titik kelemahan, maka serikat pekerja tetap menyikapi titik kelamahan tersebut. Berikut hasil wawancara dengan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Pada prinsipnya pemerintah respon karna hal seperti itu. Karna kemarinpun, konsen juga kemenaker terhadap tenaga kerja asing. Walaupun masihh banyak titik kelemahan. Nah kelemahan itupun masih kita sikapi. gitu aja si.''¹⁵⁹

Hubungan F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta dengan federasi lain terjalin dalam suatu wadah yang diberi nama Gerakan Buruh Jakarta. Gerakan Buruh Jakarta merupakan gabungan federasi-federasi yang ada di Jakarta, organisasi ini bersifat cair. Organisasi ini bersifat cair karena anggotanya berasal dari beberapa Konfederasi yang berada di DKI Jakarta dengan ketua umum yang berbeda-beda dan kepentingan yang berbeda pula. Gerakan Buruh Jakarta mewadahi kepentingan yang sama antara federasi-federasi, namun ketika ada kepentingan yang berbeda-beda maka antar

¹⁵⁹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

¹⁵⁸ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

federasi saling berjalan sendiri. Berikut hasil wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' Ada Gerakan Buruh Jakarta, jadi gabungan federasi-federasi yang ada di Jakarta. Dan sifatnya juga cair, jadi itukan udah beda-beda Konfederasi dan beda-beda ketua umumnya juga, kepentingannya juga beda-beda juga. Pada saat kita punya kepentingan yang sama kita sama-sama. Begitu ada kepentingan politik yang beda-beda jadi kita 'oh engga pak saya ga ikut' jadi silahkan yang lain. Jadi mewadahi yang kepentingannya sama ya. Ada yang lainnya paling forum buruh kawasan, kaya kawasan Industri.' ¹⁶⁰

Demonstrasi merupakan upaya terakhir yang dilakukan serikat pekerja buruh dalam menuntut hak-haknya. Sebelum melakukan demonstrasi serikat pekerja buruh melakukan beberapa tahapan berupa penyerahan konsep yang diberikan kepada pemerintah, melakukan upaya *lobby* terhadap pemerintah. Namun, ketika upaya tahapan memberikan konsep dan *lobby* diabaikan dan tidak direspon oleh pemerintah maka tahapan terkahir adalah melakukan demonstrasi. Berikut hasil wawancara Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Kita tidak serta merta aksi, dikit-dikit aksi. capek jugalah. Kita melakukan aksi itukan butuh waktu dan tenaga banyakkan, makanya sekarang kita sering melakukan aksi karna pemerintah sering mengabaikan apa yang kita tuntut. Makanya kita aksi melulu. Karna pemerintah sudah mengabaikan tahapan-tahapan kita. Jadi jangan beranggapan dikit-dikit aksi, dikit-dikit aksi kan engga. Pasti semua itu melalui proseskan. Kitapun punya tim-tim tersendiri untuk membahas konsep dan segala macem sesuai dengan keahlian dibidangnya.''¹⁶¹

Berdasarkan keterangan Derry, pengaruh aksi cukup besar terhadap kebijakan yang akan dibuat oleh pemerintah. Aksi merupakan media yang sangat berpengaruh

¹⁶¹ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

¹⁶⁰ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

dalam menaikan isu kepermukaan karena adanya pemberitaan di media. Ketika terjadi aksi demonstrasi maka permasalahan sudah naik kepermukaan dan pemerintah mau tidak mau harus menyelesaikan persoalan tersebut. Peran media cetak dan elektronik begitu berperan besar dalam menyampaikan permasalahan sosial di masyarakat sehingga mempengaruhi kebijakan Pemerintah. Berikut hasil wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

"Kalau selama ini yang kita jalankan ini cukup besar juga mba. Karena dengan aksi itukan menjadi media yang sangat berpengaruh. Dengan adanya aski banyak media yang meliput dan segala macam. Ketika naik kepermukaan mau tidak mau jadi ada penyelesaian. Beda halnya tanpa aksi, kalau kita sudah melakukan lobby tidak berhasil pemerintah tau kita akan aksi. Jadi terkadang mereka selesaikan ditingkat lobby, jadi tidak sedikit tapi ada juga. Jadi media sangat berpengaruh."

Berdasarkan keterangan Fritz aksi demo yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh hanya sebagian kecil yang mampu memengaruhi Peraturan Menteri (Permen). Hanya beberapa saja yang berpengaruh besar terhadap peraturan menteri, seperti aturan *outsorcing*. Kementrian sudah memiliki lembaga tripartit yang melibatkan unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. Jadi di lembaga tripartit ketiga unsur tersebut saling terlibat dan bertatap muka melakukan komunikasi dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan. Revisi undang-undang dilakukan perundingannya pada saat melakukan tripartit di Kementrian Ketenagakerjaan. Peraturan yang dihasilkan merupakan representasi dari keputusan bersama antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Kementrian sudah melibatkan ketiga unsur

¹⁶² Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

tersebut dalam pengambilan kebijakan yang terkait dengan peraturan perundangundangan. Berikut hasil wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementrian Ketenagakerjaan RI:

''Beberaa iya yaa, ya sempet mengenai *outsorcing* lah. Saya pikir itu pengaruh besar dari demo itu. Demo itu berpengaruh hanya sebagian kecil saja. Kenapa hanya sebagian kecil saja karna kitakan punya lembaga tripartite, itu ada unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. Justru jika terkait dengan revisi atau terkait dengan perundang-undangankan digodognya disini dulu. Harusnya ini kan menjadi representasi dari mereka yakan, sudah mewakili merekasetiap ketentuan karna merekapun sudah dilibatan dalam pengambilan kebijakan terhadap peraturan perundang-undangan.'' 163

Hal aneh yang dinilai Fritz adalah ketika peraturan yang sudah disepakati telah ditetapkan, namun serikat pekerja melakukan aksi demonstrasi dengan alasan keputusan yang telah ditetapkan tidak disetujui sedangkan, Fritz menilai keputusan tersebut merupakan hasil kesepakatan bersama karena serikat pekerja dilibatkan dalam mengambil keputusan. Serikat pekerja dewasa dalam berorganisasi, seharusnya suara serikat pekerja disampaikan langsung saat sesi diskusi jangan sampai serikat pekerja tidak menyepakati keputusan yang sudah disepakati. Berikut hasil wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI:

''...yang terkadang anehnya mereka-mereka yang sudah terlibat dalam kebijakannya, tapi mereka-mereka juga yang demo. Nah itu yang jadi susahkan kan gitu, kalau mereka sudah kesini seharusnya disini dong suaranya. Jangan jadi mereka tidak sepakat tapi sudah menjadi keputusan bersama yasudah. Kan kalau kita mau dewasa dalam berorganisasi dan berkembangkan. Itukan bukan mau kita.''164

164 Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

.

¹⁶³ Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

Aksi demonstrasi yang dilakukan serikat pekerja pada tahun 2013 sangat panjang dengan tuntutan yang masih sama tentang penolakan *outsorcing*. Namun, saat ini Bapak Fritz melihat serikat pekerja sudah semakin sedikit melakukan aksi demonstrasi. Harapan yang disampaikan Fritz mengenai aksi demonstrasi semakin berkurang, namun sama-sama semakin dewasa dalam menyepakati penyelesaian permasalahan di tingkat tripartit. Berikut hasil kutipan wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementrian Ketenagakerjaan RI:

"Iya terutama di tahun 2013 itu demo panjang yah. Kalau sekarang sudah sedikit. Mudahmudahan kedepannya masing-masing semakin dewasa ya. Kalau kita sudah berbuat dan membuat kesepakatan ya itulah begitu.''165

Kritik disampaikan oleh Fritz mengenai pola perjuangan yang dilakukan serikat pekerja yang terkesan dimuati unsur politis. Berikut ungkapan yang disampiakan oleh Fritz, "Mba Dedeh ngeliat gak aksi terakhir sebelum May Day? Itu kan sampai menuntut turunnya Ahok, tolak reklamasi, apakah itu bentuk dari perjuangan SP? ya ada beberapa arah perjuangan yang jelas, apakah karna manufer politik atau tidak silahkan nilai sendiri.''¹⁶⁶ Walaupun Fritz mengkritisi pola perjuangan serikat pekerja/serikat buruh saat ini, namun baginya mayoritas serikat pekerja tetap konsen terhadap arah pejuangan hak-hak pekerja. Fritz mengungkapkan ketika arah perjuangan serikat pekerja menyalahi nilai-nilai perjuangan pekerja/buruh maka akan

¹⁶⁵ Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

166 Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

tergerus dengan sendirinya sesuai dengan seleksi alam. Berikut hasil wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementrian Ketenagakerjaan RI:

'' Saya pikir mayoritas masih ya. Biasanya akan tergerus sendiri ketika ada SP yang arah perjuangannya yang tidak sesuai. Menurut saya secara hukum alam akan tersingkirkan sendiri, karna semua orang bisa melihat arah perjuangannya kemana.''¹⁶⁷

Pekerjaan Rumah serikat pekerja kedepannya sebagai berikut: *Pertama*, semakin dewasa dalam berorganisasi. Hal ini beralasan karena adanya perpecahan dalam serikat pekerja. Ketika terjadi konflik di serikat pekerja maka akan terjadi perpecahan ditingkat serikat pekerja. Perpecahan tersebut berdampak terhadap fungsi serikat pekerja yang mempengaruhi arah perjuangan. Fritz melihat isu-isu yang dikeluarkan oleh serikat pekerja terkesan populis. Contohnya ketika beberapa tahun lalu isu *outsorcing* sering di dengungkan dan isu tersebut tetap dipertahankan dalam beberapa tahun belakangan. *Kedua*, serikat pekerja melakukan pelatihan terhadap anggotanya mengenai peningkatan pendidikan bernegosiasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. *Ketiga*, jumlah konfederasi dan federasi tidak terlalu banyak. Adanya jumlah konfederasi dan federasi yang banyak mampu memecah suara serikat pekerja dalam menggapai arah perjuangannya. Berikut hasil kutipan wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI:

''pertama ya dewasalah dalam berorganisasi. Kenapa begitu yang pertama kita lihat adanya perpecahan dalam serikat buruh, umunya begitu banyak serikat pekerja yang pecah. Ketika ada konflik dia bikin baru. Itu yang utama. Kemudian juga fungsinya SP sendiri yah. Terutama kita

-

¹⁶⁷ Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

lihat, kita balik lagi di 2013 kan, mereka hanya mengeluarkan isu-isu yang populiskan. Tolak *outsorcing* kan yang terus berdengung dan sampai berapa tahun tidak dirubah. Seharusnya si SP memberikan pelatihan juga dong. Memberikan pelatihan-pelatihan kepada anggota SP nya juga, bagaimana dia bernegosiasi. Inikan perjuangannya yang populis tadi, yang seksi tadi engga mendidik. Saya kira SP memberikan pendidikan kepada anggotanya. Dan juga yang saya harapkan Konfederasi dan federasi tidak terlalu banyak, karna suara SP jadinya terpecah disitu. Konfederasi juga sudah banyak sekarang, bagaimana masing-masing mereka membawa isu. Mungkin mereka jadi tidak fokus terhadap perjuangannya.''¹⁶⁸

Bentuk kerajasama yang dilakukan Kementerian dengan serikat pekerja melakukan program *training of trainer* yaitu teknik bernegosiasi. Upaya lain yang dilakukan Kementerian terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan melakukan seminar, sosialisasi, bimbingan teknis dan dialog yang melibatkan serikat pekerja. Kegiatan tersebut tidak hanya dilakukan di tingkat Kementerian saja tetapi, dilakukan di tingkat Dinas, Dinas memiliki Dana Dekonsentrasi (Dekon) dalam melakukan setiap kegiatan program.

3.5 Hambatan dan Tantangan Serikat Pekerja Menghadapi Tenaga Kerja Asing

Hambatan-hambatan yang dihadapi serikat pekerja dengan adanya tenaga kerja asing adalah sebagai berikut: *Pertama*, adanya hambatan kepentingan, sebab disaat adanya perusahaan asing yang menanamkan sahamnya di Indonesia maka perusahaan tersebut akan membawa tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Hambatan tersebut juga berkaitan dengan kepentingan bangsa dimana saat adanya investasi asing di Indonesia maka berkaitan dengan regulasi yang diberlakukan pemerintah Indonesia dalam memperkerjakan tenaga kerja asing. *Kedua*, saat banyaknya ekspansi tenaga

¹⁶⁸ Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

kerja asing yang bekerja di Indonesia berimbas terhadap jumlah lapangan kerja yang tersedia bagi tenaga kerja lokal. Selain itu, adanya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia memberikan pengaruh terhadap hubungan industrial tenaga kerja lokal dan asing. Hal-hal yang berdampak buruk terhadap hubungan industrial tenaga kerja lokal adalah suatu keniscayaan yang tidak diinginkan oleh serikat pekerja. Berikut hasil wawancara dengan Achadian Medyanto sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' Hambatan kepentingan biasanya, tentang investasi asing masuk itukan pasti dia membawa orang dong. Nah itu menyangkut kepentingan bangsa juga saat berinvestasi, kira-kira begitu. Ya hambatannya sebatas kepentingan. selain itu, adanya tenaga kerja asing masuk dampaknya terhadap tenaga kerja lokal juga dan itu yang tidak kita inginkan juga kan. pertama soal kepentingan, kedua saat banyaknya ekspansi tenaga kerja asing menyangkut lapangan tenaga kerja Indonesia jugakan, pasti disitu. Makanya tenaga kerja asing jangan masuk seenakjidat jugakan.''¹⁶⁹

Ketika saham Carrefour sudah dibeli oleh warga negara Indonesia, tetapi pemilik perusahaan lokal masih menggunakan tenaga kerja asing diposisi *top management* maka dijelaskan sebagai berikut: *Pertama*, perusahaan memiliki kepentingan dengan negara luar dalam melakukan komunikasi dengan pihak luar. *Kedua*, adanya pencitraan di masyarakat disaat suatu perusahaan menggunakan tenaga kerja asing maka perusahaan tersebut dianggap perusahaan bonafit, walaupun tenaga kerja asing yang dipekerjakan di perusahaan tersebut jumlah presentase tenaga kerja asingnya sedikit. *Ketiga*, proses perubahan sistem karyawan yang bertahap dalam

¹⁶⁹ Hasil wawancara dengan Achadian Medyanto, selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI, pada tanggal 12 April 2017, Pukul 16,45 WIB.

menyingkirkan tenaga kerja asing. Berikut hasil wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

''Logika saya karna pengusaha punya kepentingan, disaat mereka berkomunikasi dengan pihak-pihak diluar negeri. Kedua dengan menggunakan tenaga kerja asing kesannya lebih bonafit gitu, walaupun presentasinya kecil tapi tetap aja ada kemungkinannya. ataupun mungkin juga bertahap karna untuk ngusir semuakan banyak. Mungkin ada rasa ga enak, atau agak repot untuk perubahan sistemnya atau gimana, jadi mungkin bertahap. Nanti juga lamalama abis, itu si logika saya seperti itu.''¹⁷⁰

Tidak selamanya perusahaan asing akan memperkerjakan tenaga kerja asing dalam posisi *top management*, secara presentase jumlah tenaga kerja asing dalam kategori *skill* yang berada di Indonesia jumlahnya tidak banyak, dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja *unskilled*nya. Berikut hasil wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' Dan kita katakana tidak menjadi khawatir itu disitu, karna jumlahnya itu memang engga banyak gitu. Kalau dikitakan, kalau mau jujur tenaga kerja di Indonesia itukan yang *unskilled*, itu fokus kita disitu loh. Kenapa sekarang kita teriak, nah itu masalahnya adalah yang unskillednya itu. Disaat tenaga kerja asing masuk, yang itu kita permasalahkan. Kalau selama yang skilled kita tidak terlalu mempermasalahkan gitu loh. Karena yang tadi saya bilang jumlahnya juga tidak banyak.'' 171

Kekhawatiran serikat pekerja terhadap masuknya tenaga kerja asing adalah mampu mengurangi kesempatan bekerja bagi tenaga kerja lokal yang masih memiliki jumlah angkatan kerja yang tinggi. Derry berharap tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia adalah tenaga kerja *skill* yang kemampuannya tidak dimiliki

¹⁷¹ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

¹⁷⁰ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

oleh tenaga kerja Indonesia dan pengusaha seharusnya memiliki jiwa nasionalisme dalam merekrut karyawan. Hingga saat ini jiwa nasionalisme yang di miliki oleh pengusaha lokal masih perlu ditingkatkan, artinya ketika pengusaha lokal memperkerjakan tenaga kerja akan lebih baik diutamakan tenaga kerja lokal untuk posisi-posisi strategis demi tercapainya keseimbangan pasar tenaga kerja. Berikut wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

"Kita berharap tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia adalah bener-bener memiliki skill yang tidak dimiliki orang Indonesia. Seharusnya pengusahapun harus punya rasa nasionalisme dong. Kenapa harusmenggunakan tenaga kerja asing kalau orang Indonesia juga mampukan. Itu yang harus ditekankan, mereka juga harus punya rasa nasionalisme. Itukan yang harus ditekankan." 172

Hambatan yang ditemui oleh serikat pekerja menganai tenaga kerja lokal adalah ketika tenaga kerja lokal yang tidak tergabung menjadi anggota serikat pekerja melihat posisi jabatan dalam mengambil sebuah pilihan, apakah harus bergabung menjadi anggota serikat pekerja atau lebih memilih loyal terhadap kepentingan perusahaan. Ketika memiliki posisi jabatan yang tinggi maka tenaga kerja lokal lebih mementingkan kepentingan perusahaan dengan menyuarakan kepentingannya atas nama perusahaan. Hasinya para pekerja akan lebih memilih bertindak atas nama pengusaha. Sehingga hal tersebut menjadikan para pekerja yang sudah diposisikan dijabatan tinggi enggan untuk bergabung dengan serikat pekerja.

¹⁷² Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

Persoalan yang dihadapi serikat pekerja adalah ketika pekerja tidak memiliki serikat pekerja dan tidak *update* masalah ketenagakerjaan, ditambah status pekerja yang berada dalam kondisi mapan dan kecukupan terkadang pekerja tidak respon terhadap hal-hal yang diperjuangkan oleh serikat pekerja. Namun, disaat pekerja itu dihadapkan dalam permasalahan ketenagakerjaan maka ia akan hadir dan meminta penanganan ke serikat pekerja atau bahkan ketika hak-haknya dirampas oleh pengusaha, pekerja akan cenderung diam dan menerima keadaan tersebut. Berikut hasil wawancara dengan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta:

'' Kalau pekerja yang punya serikat pasti ada, taulah mereka. yang menjadi masalah adalah ketika pekerja yang tidak punya serikat, yang kemungkinan tidak tau. Kecuali orangnya uptodate dalam mencari informasi segala macem. Dan pekerja Indonesia rata-rata yang sifatnya itu udah matang dia tidak mempermasalahkan hal-hal kaya gitu, yang penting gua kerja, bekerja juga nyaman, dan gaji juga lumayan, yaudah ngapain mikirin yang lain. Apalagi disaat kita domo pun mereka sering nyinyir, padahal mereka punya regulasi juga kita yang taken kita yang perjuangin gitu loh. dan itu menjadi persoalan kita juga yang kadang-kadang tidak menyadari itu. Kalau yang ada serikatnya si rata-rata aman, mereka tau harus berbuat apa, mereka tau. tapi kalau engga ada serikatnya baru ada masalah.''173

Tantangan kedepan tenaga kerja Indonesia adalah adanya kebijakan pemerintah yang membuka jumlah tenaga kerja asing semakin banyak di Indonesia melalui kebijakan Masyarakat Ekonomi Asean (Selanjutnya disebut MEA). Kebijakan MEA merupakan tantangan bagi serikat pekerja dan menjadi tantangan bagi tenaga kerja lokal. Upaya *internal* yang sudah dilakukan serikat pekerja atas kebijakan MEA adalah memberikan sosialisasi kepada anggota serikat pekerja bahwa dengan adanya

¹⁷³ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10:50 WIB.

perkembangan zaman maka kebijakan MEA *''suka-tidak suka, mau-tidak mau''* harus dihadapi, dan serikat pekerja siap membekali tantangan dimasa yang akan datang.

Tantangan yang dihadapi bagi pihak pemerintah atas tindakan yang dilakukan serikat pekerja sebagai berikut. Tugas pokok dari Kelembagaan Hubungan Kerjasama dan Industrial bidang Seksi Organisasi Pekerja adalah memberikan bimbingan teknis terkait dengan Undang-undang yang berkaitan dengan norma dan prosedur kriteria. Hal lainnya adalah jika ada permasalahan yang terjadi dengan serikat pekerja, maka Kelembagaan Hubungan Kerjasama dan Industrial bidang Seksi Organisasi Pekerja mewadahi upaya penyelesaian permasalahan melalui diskusi atau yang sering disebut dalam upaya tripartit. Permasalahan ditingkat Kementerian yang dihadapi adalah banyak serikat pekerja ditingkat Kabupaten Kota dalam menyelesaikan permasalahan regulasi langsung disampaikan ke Kementerian. Adanya pengaduan yang disampaikan langsung ke Kementerian ditingkat Kabupaten Kota akan meningkatkan laporan pengaduan. Berikut hasil wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI:

"Kalau tugas pokok kita itukan memberikan bimbingan teknis, terkait dengan Undang-undang yang berkaitan dengan norma dan prosedur kriteria. Kalau ada permasalahan dengan serikat pekerja kitapun mewadahi diskusi. Dan banyak hal yang terkait dengan regulasi mereka kesini, pernah saya sampaikan ke mereka kenapa harus kesini gitukan. Kalau setiap permasalahan di Kabupaten Kota disampaikan ke Kementrian yang ada kita ga bisa tidurkan, jadi numpukan akhirnya disini. "174

¹⁷⁴ Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

Serikat pekerja langsung melakukan penyelesaian permasalahan ditingkat Kementerian karena alasan sebagai berikut: *Pertama*, adanya ketidakpercayaan serikat pekerja terhadap instansi di tingkat Kabupaten Kota. *Kedua*, terkait dengan kompetensi yang masih diragukan oleh serikat pekerja di level Kabupaten Kota. Berikut hasil wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI:

''Pertama adanya ketidakpercayaan, dan kedua terkait dengan kompetensi. Begitulah kira-kira, ga enak ngomongin itu. Tapi seperti itu lah yang mereka sampaikan.''¹⁷⁵

Upaya tripartit yang dilakukan di tingkat Kementerian umumnya perusahaan menghadiri kegiatan tersebut, karena perusahaan perlu mengetahui perundangundangan yang berlaku dan ketika terjadi permasalahan diperusahaan maka pihak perusahaan mampu menyelesaikan permasalahan dalam tahapan bipartit. Semakin banyaknya negara asing yang berinvestasi di Indonesia semakin menjadikan perusahaan asing mencari tau aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Jika dibandingkan antara perusahaan lokal dan perusahaan asing antusiasme perusahaan tidak dapat disamaratakan sebab ada banyak perusahaan lokal yang antusias dan sebagian lainnya tidak antusias. Begitupun dengan perusahaan asing, sebagai contoh yang dikemukanakan Fritz adalah saat berdialog dengan perusahaan Korea. Tripartit yang dilakukan dengan perusahaan Korea dihadiri pimpinan perusahaan, walaupun tidak lama mengikuti dialog tersebut akibat keterbatasan bahasa yang disampaikan

Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

tetap saja menunjukan bahwa perusahaan asing tersebut memiliki antusias untuk menghadiri undangan tersebut. Berikut hasil wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan:

"Mau, tergantung orangnya si. Tapi selama ini si mau. Karna mereka juga merasa itu perlu, dan mereka juga mau tau soal perundang-undangan supaya ketika ada permsalahan diperusahaannya mereka juga bisa menyelesaikan. Tidak bisa disamaratakan ini yah. Kalau menurut saya ada banyak perusahaan lokal yang antusias, tapi ada beberapa yang engga. Sama dengan perusahaan asing, bagaimana mereka antusiasme. Dalam beberapa kalau kita dialog kita sampaikan kepada perusahaan, pimpinan perusahaannya datang. Padahal dia dari korea, dia akhirnya keluar juga ga tahan juga karna ga ngerti sama bahasanya." 176

Konflik antara serikat pekerja dengan Kementerian terkadang dihadapkan dalam konflik *internal* dalam berorganisasi. Konflik tersebut muncul ketika adanya perpecahan yang dilakukan serikat pekerja. Bentuk penyelesaian yang dilakukan oleh pihak Kementerian adalah dengan mengembalikan konflik tersebut serikat pekerja sehingga diselesaikan secara internal. Sering kali, Fritz ketika pihaknya meminta untuk melakukan penyelesaian konflik internal serikat pekerja di tingkat pengadilan namun serikat pekerja enggan melakukannya. Berikut hasil wawancara dengan Fritz selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI:

''Kalau konflik udah pasti ada ya, namanya kita berhubungan dengan mereka ya. Ya begitu aja lah ya konfliknya. Biasanya itu karna adanya perpecahan, Ya kita kembalikan lagi sama dia. Kalau itukan ranahnya sudah tidak jelas, kalau kita suruh selesaikan kepengadilan ga mau juga.''¹⁷⁷

177 Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

.

¹⁷⁶ Hasil wawancara dengan Fritz, selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja di Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 5 Mei 2017, pukul 11:40 WIB.

Harapan Serikat Pekerja kepada pemerintah dalam memperkerjakan tenaga kerja asing sebagai berikut; *Pertama*, harus memiliki kriteria ketentuan yang jelas, terutama pekerjakan tenaga kerja asing yang *skill. Kedua*, pemerintah harus meningkatkan pengawasan. Pengawasan dilakukan tidak hanya menunggu ketika ada pelaporan saja, tetapi pemerintah berperan aktif turun kelapangan melihat persoalan yang ada. *Ketiga*, pemerintah harus membuat sebuah regulasi peraturan yang semakin ketat kedepannya.

Adanya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia diharapkan mampu memberikan penularan ilmu yang diberikan tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Intinya serikat pekerja sebenarnya tidak menginginkan adanya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia. Namun, selama penggunaan tenaga kerja asing profesional belum dimiliki oleh tenaga kerja lokal, hal tersebut tidak menjadi masalah selama ilmu yang dimilikinya mampu untuk ditularkan terhadap tenaga kerja Indonesia.

3.6 Ikhtisar Peran Serikat Pekerja

Federasi Serikat Pekerja NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta melakukan upaya advokasi, pemberdayaan dan intermediasi berdasarkan hasil pemaparan yang sudah dibahas dalam sub bab sebelumnya, penjelasaan tersebut dapat dijelaskan dalam pemaaran advokasi, pemberdayaan, dan intermediasi yang dijelaskan dalam tabel upaya yang dilakukan serikat pekerja dalam menjalankan perannya sebagai wadah dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Upaya advokasi, pemerdayaan dan intermediasi akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2

Upaya yang dilakukan F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta

| Advokasi | | Pemberdayaan | Intermediasi |
|----------|--|--|--|
| | Litigasi Melakukan penyelesaian permasalahan hubungan ketenagakerjaan/hubungan industrial di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui jalur hukum. Non Litigasi A. Tingkat perusahaan, tahapan non-litigasi sebagai berikut: Mediasi Bipartit Tripartit Aksi (Mogok kerja dan demonstrasi) | 1. Pendidikan Menggandeng pihak pemerintah melakukan kerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan dan hukum perburuhan di Indonesia. | 1. Pemerintah A. Melakukan upaya penyelesaian masalah dengan melibatkan pihak ketiga atau pemerintah dapat dilakukan di tingkat Dinas Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan.SP memiliki kerjasama dengan pihak pemerintah dalam tripartit sebagai berikut: Hubungan tripartit daerah Tripartit nasional |
| | B. Tingkat Provinsi / Nasional: Penyerahan konsep yang diberikan ke lembaga yang terkait baik ke Dinas Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan dan DPRD/DPR. Melakukan upaya lobby dengan pemerintah dapat dilakukan dalam proses tripartit dengan melibatkan pekerja/SP, pengusaha dan pemerintah. | Melakukan upaya edukasi ke anggota SP mengenai kebijakan MEA, sebagai upaya pembangunan sumber daya pekerja/buruh. Peningkatan pendidikan baik ditingkat perusahaan, perburuhan, dan ketenagakerjaan. | B. Melakukan kerjasama dengan pemerintah dalam melakukan kegiatan sosialisasi, pelatihan dan seminar-seminar ketenagakerjaan dan UU Ketenagakerjaan. C. Mengundang hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial tentang tata cara beracara di PHI. |

- Demonstrasi dilakukan sebagai upaya terakhir dalam menuntut hak-hak pekerja/buruh setelah tahapan memberian konsep dan lobby di tolak oleh pemerintah. Tuntutan yang dilakukan SP dalam melakukan demonstrasi yang berkaitan dengan masuknya tenaga kerja asing adalah sebagai berikut:
 - ✓ Memberikan aspirasi kepada pemerintah dengan melakukan aksi menuntut adanya aturan kriteria tenaga kerja asing profesionalitas yang bekerja di Indonesia dengan suatu regulasi yang jelas.
 - ✓ SP menuntut agar jumlah lapangan pekerjaan pekerjaan TKI tidak berkurang.
 - ✓ Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan asing yang memperkerjakan TKA yang dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
 - C. Pendampingan, setelah mekanisme

- Membentuk pendidikan advokasi tentang masalahmasalah yang sering terjadi dengan pekerja/buruh.
- Pendidikan
 KESABANGPOL
 Provinsi DKI Jakarta
 dalam rangka
 memberikan
 pemahaman
 berwawasan
 kebangsaan

2. Pelatihan

Pelatihan dan pendiikan dilakukan dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta.

3. Diklat

4. Seminar

a. Pemerintah

Seminar dilakukan oleh BPJS Kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan yang melibatkan unsur pekerja/SP.

2. Kerjasama antar SP

- Tingkat PUK sesuai dengan kepentingan memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh. Dalam satu perusahaan ada beberapa SP yang berdiri, upaya yang dilakukan secara internal antar SP adalah melakukan keriasama dalam memenuhi hak-hak pemenuhan pekerja/buruh yang sesuai dengan kepentingan antar serikat pekerja.
- Tingkat Provinsi DKI Jakarta, F. SP. NIBA SPSI tergabung dalam Gerakan Buruh Jakarta (GBJ). GBJ merupakan suatu wadah yang mempertemukan beberapa Konfederasi/Federasi dengan mewadahi kepentingan yang sama antar SP, sifatnya cair artinya ketika ada kepentingan yang berbeda antar SP maka dapat berjalan sendiri-sendiri. Namun ketika kepentingan yang diperjuangkan sama

bipartit dan mediasi selesai, SP melakukan pendampingan mengenai pemahaman dan penyelesaian permasalahan kerja. Seperti mandampingi anggota PUK dalam menyelesaikan permasalahan di tingkat bipartit, melakukan pendampingan perundingan Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan. Audiensi dengan beberapa pejabat negara sepertiDPRD, Gubernur, dan Kementerian guna membangun komunikasi kepentingan pekerja

b. Pengusaha
melakukan kerjasama
dan audiensi dengan
management
perusahaan guna
membangun
hubungan industrial
yang harmonis,
dinamis dan
berkeadilan.

maka akan berjalan bersama-sama.

Sumber: Analisis penulis, 2017.

3.7 Penutup

Masuknya tenaga kerja asing untuk bekerja di perusahaan lokal maupun perusahaan asing memberikan dampak tersendiri bagi tenaga kerja lokal. Adanya tenaga kerja asing memberikan pengaruh penempatan posisi jabatan yang sangat tinggi disuatu perusahaan, sedangkan tenaga kerja lokal berada dibawah posisi tenaga kerja asing. Adanya unsur kepercayaan dan kedekatan pemilik perusahaan terhadap tenaga kerja mampu mempengaruhi kedudukan seorang tenaga kerja untuk menduduki posisi jabatan tertentu diperusahaan. Serikat pekerja sebagai wadah aspirasi dan berperan memperjuangkan hak-hak pekerja terutama pekerja lokal, selalu berupaya memberikan

peran secara internal dan eksternal dengan tujuan membangun persaingan yang sehat antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing diupayakan mampu bersaing secara *skill* untuk dapat memposisikan kedudukan yang sama dimata pengusaha.

Permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya dilihat dalam lingkup secara makro yang sangat berpengaruh dalam pasar tenaga kerja, jika kita menilik kearah yang lebih mikro adanya tenaga kerja asing memberikan pengaruh secara personal di dalam perusahaan. Bentuk komunikasi yang dibangun antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal dihadapkan dalam situasi yang terbatas. Ketika Undang-undang sudah mengatur mengenai penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, namun penguasaan bahasa yang dimiliki tenaga kerja asing masih memiliki keterbatasan. Penemuan yang peneliti dapatkan dalam kasus di perusahaan PT. Carrefour Indonesia adalah tenaga kerja asing yang menggunakan bahasa kasar atau bahasa binatang dalam melakukan komunikasi ataupun perintah terhadap tenaga kerja lokal. Upaya-upaya yang seakan dinilai tenaga kerja lokal sebagai bentuk ketagasan yang dilakukan oleh atasan tapi nyatanya sebagai bentuk diskriminasi dan penekanan yang dialami oleh tenaga kerja lokal.

BAB IV

SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

4.1 Pengantar

Pasar tenaga kerja secara terus - menerus mengalami perubahan disetiap periode. Perubahan pasar tenaga kerja berhubungan dengan orientasi perekonomian global, sehingga perubahan pasar kerja disetiap negara akan mengalami perubahan sesuai dengan perubahan perekonomian negara tersebut. Dewasa ini pasar kerja diarahkan ke bentuk yang lebih fleksibel (fleksibel labour market) yang secara bersamaan menguatnya liberalisasi perekonomian global. Pendukung sistem kerja fleksibel meyakini adanya fleksibilitas mampu merangsang peningkatan pertumbuhan ekonomi dan memperluas pemerataan kesempatan kerja serta pemerataan pendapatan masyarakat ditengah persaingan global yang semakin sengit. Dinamika perekonomian yang diserahkan terhadap pasar melalui mekanisme hubungan kerja di perusahaan diasumsikan mampu menghasilkan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan keadilan sosial. Berdasarkan hal tersebut, saat ini pasar kerja fleksibel diyakini sebagai modus utama operasi modal diberbagai sektor. Ironisnya Perkembangan pasar kerja fleksibel memberikan dampak negatif bagi negara berkembang khususnya Indonesia sebagai negara dengan jumlah tenaga kerja *unskilled* yang tinggi ditengah persaingan global.

4.2 Posisi Buruh Lokal dalam Persaingan Tenaga Kerja

Menurut Guy Standing sebagaimana dikutip Muchtar Pakpahan pasar tenaga kerja merupakan sebuah arena layaknya sebuah pasar, dimana pemberi kerja/majikan/pengusaha merupakan pembeli, calon pekerja atau pencari kerja sebagai penjual dan kemampuan untuk bekerja adalah barang yang diperjualbelikan. Keberadaan pasar tenaga kerja asing di Indonesia sudah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan kriteria dan cakupan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian peneliti bahwa tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia bekerja di perusahaan *join venture* / perusahaan gabungan yang dimiliki antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal sebagai arus kebabasan pasar global bahwa negara asing dapat menginvestasikan sahamnya di Indonesia. Adanya perusahaan asing yang berinvestasi di Indonesia menjadikan majikan menggunakan tenaga kerja asing dalam menjalankan perusahaannya sebagai konsekuensi logis adanya arus pasar tenaga kerja.

Pakpahan memandang interaksi yang bebas dipasar tenaga kerja diantara pengguna tenaga kerja dengan tenaga kerja dipandang sebagai kondisi yang diperlukan bagi ekonomi.¹⁷⁹ Berdasarkan wawancara dengan Achadian bahwa masuknya arus tenaga kerja asing ke Indonesia semakin meningkatkan persaingan kualitas pekerja lokal dalam menghadapi tenaga kerja asing, persaingan menduduki posisi pekerjaan

¹⁷⁸ Muchtar Pakpahan, 2010, *Konflik Kepentingan Outsorcing dan Kontrak dalam UU NO. 13 Tahun 2003.*, Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, Hlm: 10.

¹⁷⁹ *Ibid.*. Hlm: 11.

semakin sengit dilakukan oleh tenaga kerja lokal. Keberadaan tenaga kerja asing semakin meningkatkan kompetisi yang terjadi dipasar tenaga kerja Indonesia antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing untuk semakin memperoleh status pekerjaan di perusahaan.

Menurut Bravermen sebagaimana dikutip Ritzer bahwa, ''pada awalnya kapitalisme memilah-milih proses kerja lalu ''menceraiberaikan pekerja'' karena pekerja menggunakan sebagaian kecil dari kemampuan dan keterampilannya untuk bekerja.'' Berdasarkan hasil wawancara dengan Achadian, banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia syarat akan kepentingan corporation, serikat pekerja melihat pasar tenaga kerja Indonesia kesulitan bersaing karena tenaga kerja Indonesia masuk dalam kategori unskilled. Meskipun banyak lulusan sarjana, namun kualitas yang dihasilkan dari lulusannya tidak mampu bersaing dipasar tenaga kerja secara global. Sejalan dengan hasil penelitian Silaban, adanya sistem perburuhan fleksibel memungkinkan pengusaha memberi kerja lalu mem-PHK buruh dengan sangat mudah sesuai dengan kebutuhannya. ¹⁸¹

Menurut Pakpahan pasar kerja fleksibel merupakan sebuah institusi dimana pengguna tenaga kerja dan pekerja serta pencari kerja bertemu pada suatu tingkat upah tertentu dimana kedua belah pihak memiliki keleluasaan dalam menentukan keputusan

¹⁸⁰ Ritzer and Goodman, 2008, *Teori Sosiologi: dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Posmodern (Edisi Terbaru)*, Yogyakarta: Kreasi Wacara, Hlm: 137-142.

¹⁸¹ Rekson Silaban, Op. Cit.

untuk bekerjasama tanpa hambatan sosial politik. Sejalan dengan penelitian peneliti bahwa pasar kerja fleksibel salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan proses produksi dan hal ini sejalan dengan penelitian Silaban bahwa perusahaan memilih tenaga kerja dengan mudah dipasar tenaga kerja dan dengan mudah memberhentikan. Hal tersebut menujukan bahwa tidak adanya jaminan pekerja untuk bertahan didalam sebuah pekerjaan ketika sebuah sistem kerja fleksibel mengikat mereka dalam ketidakpastian. Suatu kompetisi yang tinggi di pasar bebas, akibatnya kompetensi diantara pekerja dan calon pekerja akan semakin bersaing ketat.

Menurut Pakpahan Pasar kerja fleksibel lebih menguntungkan pihak pemberi kerja dibandingkan pencari kerja, kekuasaan yang terjalin antara pemberi kerja dan pencari kerja dapat terjalin seperti pemakai kerja mendapat kemudahan merekrut dan memberhentikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Upaya yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan efesiensi dapat dilakukan dengan menggunakan sistem kerja fleksibel untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian, penggunaan tenaga kerja asing di PT. Trans Retail Indonesia berasal dari beberapa negara di asia dan eropa, penggunaan tenaga kerja yang digunakan dari beberpa negara menunjukan bahwa adanya pasar kerja fleksibel memberikan keuntungan perusahaan dalam menseleksi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pencari kerja.

¹⁸² Muchtar Pakpahan, *Op. Cit*, Hlm: 11.

¹⁸³ Rekson Silaban, Op. Cit.

¹⁸⁴ *Ibid*

Menurut Braverman sebagaimana dikutip Vieronica Varbi Sununiati, mengkategorikan pekerja karena menurutnya manajemen merupakan proses kerja yang dilakukan dengan tujuan untuk mengontrol di dalam korporasi. Sejalan dengan wawancara dengan Dede, penggunaan tenaga kerja asing di PT. Trans Retail Indonesia ketika pemilik saham berasal dari negara Prancis maka tenaga kerja asing yang dipekerjakan diperusahaan berasal dari negara Prancis. Sedangkan ketika saham sudah dimiliki oleh Chairul Tanjung maka pemilik perusahaan tetap menggunakan tenaga kerja asing dari beberapa negara karena alasan kepercayaan. Hal ini menunjukan bahwa korporasi memiliki *power* sebagai pemilik modal dalam mengontrol penggunaan tenaga kerja di suatu perusahaan.

Menurut Vieronica Varbi Sununiati sistem fleksibel menimbulkan sejumlah implikasi bagi tenaga kerja, tenaga kerja dimudahkan dalam memasuki pasar kerja karena besarnya peluang tenaga kerja memasuki pasar kerja namun, kemudahan memasuki pasar kerja tersebut tidak diiringi dengan keamanan dalam pekerjaan karena mudah pula tenaga kerja untuk keluar dari sistem yang ada. Sebagaimana yang terjadi di PT. Secom Indonesia mayoritas pekerja yang bekerja berstatus sebagai pekerja kontrak selama dua tahun. Adanya sistem kontrak tersebut semakin tidak terjaminnya kelangsungan kesejahteraan pekerja. Bagi perusahaan sistem hubungan kerja fleksibel ini mampu mengurangi biaya produksi karena pekerja merupakan salah

 ¹⁸⁵ Vieronica Varbi Sununiati, 2012, *Pasar Kerja Fleksibel dan Ekslusi Sosial di Perguruan Tinggi*,
 Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pasca Sarjana Departemen Sosiologi, Hlm: 38.
 ¹⁸⁶ *Ibid.*, Hlm: 41.

satu komponen biaya produksi dalam suatu kegiatan ekonomi, namun sistem tersebut menjerat tenaga kerja yang dihadapkan dalam sebuah sistem kerja fleksibel.

Menurut Vieronica Varbi Sununiati jumlah tenaga kerja yang berlimpah mudah didapatkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, kemudahan menambah tenaga kerja ini juga sering dengan kemudahan manajemen organisasi untuk mengurangi jumlah mereka. 187 Sistem kerja fleksibel memberikan pemberi kerja untuk menentukan jumlah jasa yang dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan pasar yang sifatnya lebih longgar atau fleksibel. Sejalan dengan hal tersebut perusahaan mampu memberikan kemudahan manajemen organisasi dalam merekrut tenaga kerja, apakah perusahaan akan menggunakan tenaga kerja lokal atau tenaga kerja asing dalam menjalankan perusahaannya. Sejalan dengan hasil penelitian, yang terjadi di PT. Trans Retail Indonesia, perusahaan menggunakan tenaga kerja asing dari beberapa negara untuk posisi level jabatan tinggi diperusahaan.

Guy Standing sebagaimana dikutip Muchtar Pakpahan menjelaskan, bentuk fleksibilitas struktur kerja sebagai fleksibilitas tugas kerja, para pekerja diharapkan tidak hanya bisa menangani satu macam pekerjaan, tetapi semua jenis pekerjaan (multi tasting), sehingga dapat ditempatkan dibagian apa saja sehingga dapat mengurangi jumlah pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Adi Juliaman, posisi tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Secom Indonesia menduduki posisi jabatan struktural

187 Ibio

¹⁸⁸ Muchtar Pakpahan, *Op. Cit*, Hlm: 12.

tertinggi diperusahaan, sedangkan untuk tenaga kerja Indonesia ditempatkan sebagai pegawai biasa dalam posisi *staff* dan kedudukan tertinggi tenaga kerja Indonesia berada dalam posisi *manager*. Berkaitan dengan hal ini bahwa fleksibilitas struktur kerja yang terjadi di PT. Secom Indonesia sejalan dengan pandangan Guy Standing bahwa tenaga kerja Indonesia ditempatkan dalam posisi *staff* sebagai kelompok tenaga kerja yang dituntut dapat menangani pekerjaan, namun semua jenis pekerjaan (*multi tasking*). Sedangkan bagi tenaga kerja asing yang menempatkan posisi jabatan tinggi tidak berhubungan secara langsung dalam proses penanganan pekerjasaan secara ganda.

Menurut J. Atkinson sebagaimana dikutip Pakpahan, fleksibilitas finansial atau upah adalah dimana tingkat upah diputuskan secara bersama, upah antara pekerjaan lebih beragam ditentukan berdasarkan permintaan dan penawaran tenaga kerja atas jabatan, beban tugas atau prestasi kerja, selain itu upah menjadi fleksibel dengan mengikuti pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan wawancara dengan Achadian, tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia merupakan tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan *join venture* atau perusahaan joinan dan berinvestasi di Indonesia. Penelitian ini menunjukan bahwa perusahaan menggunakan tenaga kerja asing atas kepercayaan pemilik perusahaan terhadap tenaga kerja yang berasal dari negara asalnya, jarang terjadi penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan lokal karena jumlah upah yang harus dibayarkan sangat tinggi dibandingkan tenaga kerja lokal. Sejalan dengan hal tersebut bahwa penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia

_

¹⁸⁹ *Ibid.*, Hlm: 13.

diberikan upah yang jauh lebihtinggi karena adanya proses permintaan dan penawaran tenaga kerja sesuai jabatannya.

Berdasarkan keterangan Federasi Serikat Pekerja NIBA SPSI, tenaga kerja asing yang bekerja di suatu perusahaan dan menduduki level jabatan tinggi tidak dapat dikatakan sebagai bentuk diskriminasi yang dilakukan perusahaan terhadap tenaga kerja lokal. Namun, hal tersebut dinilai sebagai hubungan bisnis antara pemilik saham yang berasal dari negara lain untuk melakukan investasi di Indonesia. Adanya pasar tenaga kerja memberikan peluang secara global untuk melakukan interaksi antara pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja dalam mencari dan memilih kebutuhannya secara rasional. Menurut Nugroho sebagaimana dikutip Pakpahan, kebutuhan rasional tenaga kerja ditentukan oleh seberapa jauh pendapatan yang diberikan oleh pengguna tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pasar tenaga kerja memberikan peluang yang sama bagi tenaga kerja untuk bekerja di suatu perusahaan.

Fleksibilitas sangat berkaitan dengan sistem ekonomi kapitalis karena mainstream sistem perekonomian dan sistem hubungan kerja secara global masuk kedalam free market. Adanya fleksibilitas pasar tenaga kerja membuat semakin terbukanya pengguna tenaga kerja dalam merekrut tenaga kerja untuk bekerja diperusahaan. Jika dilihat dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kerja lokal, skill dan kualitas tenaga kerja lokal tidak kalah dengan tenaga kerja asing namun, dalam posisi tertentu penggunaan tenaga kerja asing lebih diprioritaskan dibandingkan

¹⁹⁰ Muchtar Pakpahan, *Op. Cit.*, Hlm: 11.

tenaga kerja lokal karena adanya unsur kepercayaan yang memiliki peranan besar dalam memperkerjakan tenaga kerja diperusahaan join venture. Berkaitan dengan hal tersebut informan Derry selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta berpendapat sebagai berikut:

"Berdasarkan teman-teman yang sudah diskusi memang begitu jawabannya, memang mereka lebih mempercayai orang dia. Biasanya diperusahaan itu pasti pengusaha akan menempatkan orangnya untuk lebih mudah berkomunikasi, jadi menambah kepercayaannya. Diantaranya begitu. Walaupun kemampuannya sama, yang mesti orang Indonesia juga mampu." 191

Menurut Nugroho sebagaimana dikutip Vieronica Varbi Sununiati, pendukung kebijakan pasar kerja fleksibel kebijakan tersebut memberikan optimisme seperti: persaingan yang terbuka dan tanpa intervensi negara dianggap mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi, perluasan kesempatan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, dan pengurangan kemiskinan. 192 Berdasarkan hasil penelitian peneliti, kenyataannya dengan adanya pasar kerja fleksibel tidak semata-mata memberikan persaingan secara terbuka dalam aspek kualitas, jika unsur kedekatan dan unsur kepercayaan lebih berperan besar dalam memperkerjakan tenaga kerja di suatu perusahaan. Pasar tenaga kerja fleksibel yang diyakini mampu menjawab permasalahan perekonomian yang di hadapi Indonesia nyatanya tidak mampu menjawab persoalan tersebut karena adanya diskriminasi yang dilakukan oleh pemilik perusahaan terhadap tenaga kerja lokal dalam memperoleh kedudukan disuatu

¹⁹¹ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10;50 WIB.

¹⁹² *Ibid.*. Hlm: 39.

perusahaan. Jika unsur kedekatan sebagai suatu bentuk hubungan bisnis yang dianggap wajar karena negara lain melakukan investasi di Indonesia, maka unsur rasionalitas yang dikemukakan oleh Pakpahan menjadi bias karena unsur kedekatan tidak mencakup sebagai unsur kualitas pengembangan perusahaan.

Posisi tenaga kerja lokal yang menempatkan posisi jabatan di level bawah menyebabkan tidak bersentuhannya antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing. Posisi tenaga kerja lokal secara umum tidak berhubungan langsung dengan tenaga kerja asing karena posisi tenaga kerja asing bukan sebagai penentu arah kebijakan. Berdasarkan pendapat informan Achadian, tenaga kerja asing ditempatkan dalam posisi-posisi yang secara tidak langsung bersentuhan dengan tenaga kerja lokal, tenaga kerja asing menempatkan posisi presiden direktur sehingga tidak berperan sebagai penentu kebijakan, walaupun direksi-direksi yang bekerja adalah tenaga kerja lokal. Penggunaan tenaga kerja asing yang seharusnya memberikan penularan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin dipersempit akan adanya jenjang kedudukan yang sulit dicapai oleh tenaga kerja lokal dalam melakukan upaya komunikasi antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing. Penggunaan sistem pasar kerja fleksibel banyak digunakan oleh perusahaan karena memberikan banyak keuntungan terhadap pemilik perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penerapan sistem kerja fleksibel diindikasikan mampu meningkatkan keuntungan organisasi dan efesiensi produksi.

Berdasarkan hasil penelitian Julius J. Latumaerissa, adanya kebijakan Masyarakat Ekonomi Asean memunculkan pihak yang diuntungkan dan dirugikan namun secara umum kedua negara akan meraih keuntungan. Sejalan dengan hasil penelitian penulis penggunaan tenaga kerja asing yang dilakukan di PT. Trans Retail Indonesia memberikan keuntungan dalam peningkatan kualitas kinerja pekerja di perusahaan namun, dalam posisi jabatan strategis tenaga kerja lokal dirugikan karena sulitnya mendapatkan kesempatan bekerja dalam posisi jabatan tinggi di PT. Trans Retail Indonesia bagi tenaga kerja lokal. Sejalan dengan hal ini penelitian keduanya saling berkaitan, bahwa adanya pasar kerja fleksibel membuat sebuah kebijakan global menjadi satu dan memberikan keuntungan dari sisi posistif dan negatif.

Menurut Pakpahan fleksibilitas *numerik* internal yang seding disebut fleksibilitas jam kerja, fleksibilitas dicapai melalui keleluasaan pengusaha dalam mengatur jam kerja pekerja di perusahaan. 194 Berdasarkan wawancara dengan Dede, penggunaan tenaga kerja asing mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja lokal disaat dihadapkan dalam tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan secara cepat dan teratur. Penggunaan tenaga kerja dalam level tinggi membuat tenaga kerja lokal yang berada di level bawah semakin giat melakukan suatu pekerjaan tidak hanya atas dasar tuntutan dan penyelesaian yang harus segera diselesaikan namun, ada bonus dibalik semua itu. Ketika tenaga kerja lokal dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan yang berasal dari negara asing maka, tenaga kerja lokal tersebut dapat memperoleh upah yang jauh lebih besar dibandingkan upah pokoknya.

_

¹⁹³ Julius R Latumaerissa, Op. Cit., Hal: 107.

¹⁹⁴ Muchtar Pakpahan, *Op. Cit*, Hal: 13.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, penggunaan jam kerja yang dituntut lebih banyak dalam waktu tertentu sebetulnya tetap dihargai dengan jumlah upah yang diberikan oleh atasan kepada tenaga kerja lokal. Jadi penggunaan waktu yang dianggap melebihi jam kerja tetap dihargai dengan jumlah gaji yang diberikan lebih banyak berupa uang lembur.

Pasar tenega kerja fleksibel

Kepentingan korporasi

Tenaga kerja Indonesia dalam posisi jabatan rendah

Tabel 4.1 Posisi Tenaga Kerja Lokal

Sumber: Analisis penulis, 2017.

4.3 Peran Serikat Pekerja Sebagai Civil Society

Berdasarkan diskursus kontemporer, konsep *civil society* banyak merujuk pada konseptualisasi Gramsci dalam perspektif kritis atau konflik dan konseptualisasi Tocqueville yang kemudian diteruskan oleh Parson dalam perspektif fungsional. ¹⁹⁵ Mereka memandang *civil society* dilihat terpisah dari ranah negara dan ranah ekonomi. Menurut Abdi Rahmat *civil society* dipahami dalam empat dimensi yaitu , ¹⁹⁶ *pertama* sebagai ruang publik atau ruang sosial di mana anggota masyarakat dapat berpartisipasi dalam proses – proses sosial kemasyarakatan. *Kedua civil society* sebagai nilai-nilai yang hidup di ruang sosial tersebut. Nilai – nilai tersebut adalah nilai-nilai keadaban untuk hidup bersama. *Ketiga, civil society* sebagai asosiasi-asosiasi di dalam masyarakat di mana anggotanya belajar nilai-nilai keadaban hidup bermasyarakat serta mengaktualisasikannya. *Keempat,* adalah sektor di dalam ruang publik di mana asosiasi-asosiasi tersebut beraktualisasi.

Eiselle sebagimana dikutip Abdi Rahmat menekankan nilai yang melekat pada *civil society* sebagai organisasi sebagai berikut;¹⁹⁷ *Pertama*, ruang bagi masyarakat untuk mengorganisir diri. Sebagaimana hasil penelitian penulis F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta bahwa serikat pekerja berperan sebagai wadah dalam menyalurkan aspirasi anggota, melindungi anggota, dan meningkatkan kesejahteraan anggota. *Kedua*, terlibat dalam tindakan komunikatif untuk berpartisipasi dalam konsensus nilai - nilai dalam masyarakat. Sebagaimana fungsi dalam pengembangan serikat pekerja, F. SP. NIBA SPSI berfungsi dalam meningkatkan partisipasi pekerja

_

¹⁹⁵ Abdi Rahmat, Op. Cit., Hlm: 18.

¹⁹⁶ *Ibid.*, Hlm: 22.

¹⁹⁷ Abdi Rahmat, 2014, *Civil Society dan Pembangunan*, Jakarta: LPP Universitas Negeri Jakarta, Hlm : 25.

dalam wadah pembangunan, mendidik anggota untuk memahami hak dan tanggung jawab masyarakat luas, serta terciptanya masyarakat Pancasila. *Ketiga*, bertujuan untuk kebaikan dan kesejahteraan bersama.

Menurut Abdi Rahmat keberadaan serikat buruh adalah arena bagi para buruh atau pekerja untuk mewujudkan *common good* yaitu berupa perlindungan hak-hak buruh terutama hak buruh untuk hidup sejahtera. Serikat pekerja pada prinsipnya tidak secara langsung melindungi tenaga kerja asing namun secara prinsip bahwa hak-hak tenaga kerja wajib dilindungi baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing. Sejalan dengan tujuan *civil society* bahwa serikat pekerja berperan dalam pemenuhan *common good* hak-hak pekerja demi tercapainya perlindungan hak-hak buruh.

Jumlah tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia khususnya Provinsi DKI Jakarta jumlahnya tidak terlalu banyak, namun ketika jumlah tenaga kerja asing yang diperkerjakan ke Indonesia semakin meningkat maka serikat pekerja akan semakin cepat merespon persoalan tersebut. Serikat pekerja akan melindungi tenaga kerja lokal dalam mencapai kesejahteraan hidupnya disaat semakin sengitnya persaingan tenaga kerja yang dialami pekerja yang ada di DKI Jakarta. Berdasarkan wawancara dengan Achadian, ketika serikat pekerja tidak teriak perlahan namun pasti akan banyak permasalahan ketenagakerjaan asing yang semakin kompleks, sehingga serikat pekerja

¹⁹⁸ *Ibid.*, Hlm: 97.

-

182

selalu berusaha melindung anggota pekerjanya dan pekerja. Berdasarkan hasil

penelitian penulis kesejahteraan hidup pekerja.

Upaya sosialisasi yang dilakukan F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta

dengan melakukan sosialisasi mengenai norma-norma kerja dan hubungan kerja yang

perlu diberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja akan hak-hak pekerja. Guna

membangun tujuan serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja, maka serikat

pekerja tidak hanya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal saja namun,

tenaga kerja asing yang berstatus sebagai pekerja. Terpenting dengan adanya tenaga

kerja asing yang masuk ke Indonesia bukan semata-mata menjadi tanggung jawab

serikat pekerja semata, namun peran pemerintah berperan besar dalam memberikan

pengawasan dan membuat peraturan yang jelas akan hal tersebut.

Menurut Abdi Rahmat, dalam peran advokasi civil society juga dapat

membangun kerjasama dengan pemerintah dan perusahaan. ¹⁹⁹ Hasil riset dalam kajian

civil society tentang suatu kebijakan publik dapat menjadi masukan dan merubah

kebijakan pemerintah atau negara. 200 Berdasarkan hasil temuan peneliti makan penulis

akan menjelaskan upaya peran serikat pekerja dalam melakukan advokasi yang

dilakukan F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta dalam bidang advokasi sebagai

berikut;

¹⁹⁹ *Ibid.*, Hlm: 107.

Pertama, litigasi adalah dengan melakukan penyelesaian permasalahan hubungan ketenagakerjaan/hubungan industrial di tingkat pengadilan hubungan industrial (PHI) melalui jalur hukum. Sebagaimana kasus yang terjadi di PT. Secom Indonesia, pada tahun 2009 pernah terjadi permasalahan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal, diamana tenaga kerja asing melakukan sikap otoriter terhadap tenaga kerja lokal dalam hubungan kerja. Hal tersebut berakibat atas tindakan pelaporan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh tenaga kerja asing asal Jepang, akibat kasus tersebut serikat pekerja melakukan upaya pendampingan walaupun tenaga kerja lokal kalah dalam tahapan Pengadilan Hubungan Industrial. Akibatnya tenaga kerja lokal kehilangan posisi atau pekerjaan di perusahaan tersebut dan menyebabkan kehilangan pekerjaan yang berdampak terhadap kesejahteraan pekerja.

Kedua, non-litigasi atau proses penyelesaian yang dilakukan diluar jalur hukum, SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta melakukan upaya non-litigasi dengan melakukan upaya ditingkat awal seperti mediasi, jika belum tercapai kesepakatan maka selanjutnya tahap bipartit, dan jika belum tercapai kesepakatan maka melakukan upaya tripartit, jika belum mendapatkan solusi dan respon maka upaya terakhir yang dilakukan serikat pekerja adalah melakukan aksi mogok kerja dan demonstrasi. Berkaitan dengan hal tersebut informan Achadian selaku sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta berpendapat sebagai berikut:

"Kita tidak serta merta aksi, dikit-dikit aksi. capek jugalah. Kita melakukan aksi itukan butuh waktu dan tenaga banyakkan, makanya sekarang kita sering melakukan aksi karna pemerintah

sering mengabaikan apa yang kita tuntut. Makanya kita aksi melulu. Karna pemerintah sudah mengabaikan tahapan-tahapan kita. Jadi jangan beranggapan dikit-dikit aksi, dikit-dikit aksi kan engga. Pasti semua itu melalui proseskan. Kitapun punya tim-tim tersendiri untuk membahas konsep dan segala macem sesuai dengan keahlian dibidangnya."²⁰¹

Peran pemberdayaan yang dilakukan F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta sebagai *civil society* sebagai berikut; *Pertama*, melakukan pendidikan dengan melibatkan pemerintah untuk melakukan kerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan dan hukum perburuhan di Indonesia guna meningkatkan pemahaman pekerja dalam memahami Undang-undang Ketenagakerjaan. Melakukan upaya edukasi ke anggota serikat pekerja mengenai kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN, sebagai upaya pembangunan sumber daya pekerja/buruh. Peningkatan pendidikan baik ditingkat perusahaan, perburuhan, dan ketenagakerjaan. Membentuk pendidikan advokasi tentang masalah-masalah yang sering terjadi dengan pekerja/buruh. Pendidikan KESABANGPOL Provinsi DKI Jakarta dalam rangka memberikan pemahaman berwawasan kebangsaan. Kedua, melakukan pelatihan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan dilakukan dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta. Ketiga, melakukan diklat. Kempat, melakukan seminar dengan melibatkan pemerintah dan pengusaha.

Menurut Abdi Rahmat peran intermediasi secara konseptual adalah peran yang dilakukan oleh *civil society* untuk menyuarakan dan menjembatani aspirasi dan

-

²⁰¹ Hasil wawancara dengan Derry Nurhadi, selaku bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 4 Mei 2017, pukul 10;50 WIB.

kepentingan warga masyarakat kepada negara atau pasar.²⁰² Berdasarkan hasil penelitian penulis, Intermediasi yang dilakukan F. SP. NIBA SPSI adalah dengan

melibatkan dua unsur sebagai berikut:

Pertama, pemerintah dengan a). Melakukan upaya penyelesaian masalah dengan melibatkan pihak ketiga atau pemerintah dapat dilakukan di tingkat Dinas Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan. Serikat pekerja memiliki kerjasama dengan pihak pemerintah dalam tripartit sebagai berikut, hubungan tripartite daerah dan hubungan tripartite nasional. b). Melakukan kerjasama dengan pemerintah dalam melakukan kegiatan sosialisasi, pelatihan dan seminar-seminar ketenagakerjaan dan UU Ketenagakerjaan. c). Mengundang hakim ad hoc Pengadilan Hubungan

Industrial tentang tata cara beracara di PHI.

Kedua, melakukan kerjasama antara serikat pekerja di tingkat PUK sesuai dengan kepentingan memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh. Satu perusahaan ada beberapa Serikat pekerja yang berdiri, upaya yang dilakukan secara internal antar serikat pekerja adalah melakukan kerjasama dalam memenuhi hak-hak pemenuhan pekerja/buruh yang sesuai dengan kepentingan antar serikat pekerja. Tingkat Provinsi DKI Jakarta F. SP. NIBA SPSI tergabung dalam Gerakan Buruh Jakarta (GBJ). GBJ merupakan suatu wadah yang mempertemukan beberapa Konfederasi/Federasi dengan mewadahi kepentingan yang sama antar SP, sifatnya cair artinya ketika ada

_

²⁰² *Ibid.*, Hlm: 105.

kepentingan yang berbeda antar SP maka dapat berjalan sendiri-sendiri. Namun ketika kepentingan yang diperjuangkan sama maka akan berjalan bersama-sama.

Menurut Parker kelompok kepentingan adalah kelompok sekunder yang berasosiasi dengan organisasi perusahaan dan struktur kekuasaan. ²⁰³ Berdasarkan hasil wawancara dengan Achadian, serikat pekerja sebagai kelompok kepentingan memiliki suatu program atau tata cara tertentu yang terwujud dalam berbagai aktivitas untuk mengamati dan menengahi berbagai masalah ketenagakerjaan. Sejalan dengan hal ini serikat pekerja sebagai kelompok kepentingan memiliki peranan yang besar dalam memberikan pengaruhnya dalam berperan sebagai *civil society*. Serikat pekerja sebagai bagian dari *civil society* melakukan perannya dalam berbagai bentuk guna mewujudkan pemenuhan hak-hak pekerja.

Berdasarkan wawancara dengan Fritz, upaya demonstrasi yang dilakukan oleh serikat pekerja memberikan pengaruh besar untuk isu-isu besar yang diangkat oleh buruh, namun tidak semua hal yang di aspirasikan oleh serikat pekerja memiliki peranan besar dalam merubah arah kebijakan pemerintah. Upaya yang dilakukan serikat pekerja terhadap pemerintah sebagian besar merespon akan hak-hak pekerja, namun perlu diingat bahwa setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak selamanya sempurna. Oleh karena itu masih banyak perbaikan-perbaikan yang perlu ditinjau ulang. Berdasarkan penelitian penulis, upaya yang dilakukan serikat pekerja

-

²⁰³ Parker, S. R., R. K. Brown, J. Child, and M. A. Smith, 1992, *Sosiologi Industri*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Hlm: 192.

baik dalam memberikan advokasi, pemberdayaan dan intermediasi memberikan dampak yang besar terhadap arah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah berupa keluarnya suatu aturan ketenagakerjaan mengenai undang-undang *outsorcing*.

4.3 Penutup

Pasar tenaga kerja yang semakin sengit menjadikan tenaga kerja harus meningkatkan kualitas dirinya untuk bertahan di pasar persaingan kerja. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia menjadikan tenaga kerja lokal kalah dalam skill sebab masih banyak tenaga kerja lokal belum memiliki pelatihan dan masih mendominasi lulusan sekolah dasar. Adanya pasar tenaga kerja fleksibel menjadikan prusahaan untuk memilih secara bebas siapa saja yang boleh bekerja di perusahaannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengusaha atas kepemilikan modal maka mempunyai hak untuk merekrut dan memberhentikan pekerja sesuai kualifikasi perusahaan tersebut. Serikat pekerja sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja terutama dalam mengupayakan pemerintah dalammembuat suatu kebijakan diupayakan perannya yang besar dalam merubah keadaan tersebut. Serikat pekerja berupaya melakukan upaya-upayaadvokasi, pemberdayaan dan intermediasi diharapkan mampu merubah suatu persoalan perburuhan untuk semakin di cari solusinya. Sehingga serikat pekerja dalam hal ini sebagai civil society berperan mewujudkan kesejahteraan pekerja.

BAB V

PENUTUP

Bagian penutup ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran serikat pekerja dalam mengahadapi tenaga kerja asing. Tugas dari bab penutup ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan atas penelelitian secara keseluruhan khususunya akan menjawab pertanyaan – pernyataan penelitian yang ada. Bagian isi dari bab penutup ini akan mengulas mengenai dampak persaningan tenaga kerja Indonesia dalam persaingan pasar tenaga kerja, peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing, dan upaya serikat pekerja dalam mempengaruhi pemerintah. Selanjutnya bagian akhir dari bab penutup ini merupakan saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya dan juga saran yang akan diberikan kepada pihak-pihak yang berperan penting terhadap peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing.

5.1 Kesimpulan

Adanya pasar persaingan tenaga kerja secara global memberikan dampak terhadap peningkatan kompetisi persaingan kerja antara tenaga kerja lokal terhadap tenaga kerja asing. Sengitnya persaingan pasar tenaga kerja meningkatkan kompetisi pekerja dalam etos kerja lokal dalam berkreasi saat bekerja. Adanya kompetisi persaingan yang sehat tersebut mampu memicu peningkatan kinerja tenaga kerja lokal dalam menghasilkan kualitas kerja secara maksimal. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia khususnya para investor asing yang menanamkan sahamnya di Indonesia

memicu para pengusaha untuk menggunakan tenaga kerja asing untuk bekerja disuatu perusahaan. Penggunaaan tenaga kerja asing di perusahan umumnya dilandasi karena kedekatan dan kepercayaan yang dimiliki oleh pengusaha terhadap tenaga kerja asing. Kemudahan berkomunikasi dijadikan sebagai alasan para pengguna tenaga kerja asing dalam mempermudah komunikasi bisnis disuatu perusahaan. Sehingga perusahaan asing umumnya menggunakan tenaga kerja asing yang diposisikan dalam struktur jabatan tinggi.

Keberadaan tenaga kerja asing yang bekerja di Jakarta dalam posisi tertentu sebenarnya tidak secara langsung memberikan pengaruh besar terhadap tenaga kerja lokal. Posisi-posisi tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan yang tidak secara langsung memiliki hubungan dengan tenaga kerja lokal. Serikat pekerja melihat keberadaan tenaga kerja asing mampu meningkatkan persaingan kualitas pekerja lokal dalam menghadapi tenaga kerja asing, meningkatkan persaingan posisi pekerjaan, dan semakin meningkatkan persaingan kepentingan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Jika diamati tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia belum terlihat dampaknya secara signifikan, namun ketika terjadi penggunaan tenaga kerja asing yang diluar konteks peraturan Undang-undang ketenagakerjaan, maka serikat buruh berhak melakukan kontrol dan melaporkan kesalahan penggunaan tenaga kerja asing kepada pemerintah. Serikat pekerja memiliki peran dalam melakukan kontrol sosial ketika terjadi permasalahan pengunaan tenaga kerja asing dengan memberikan pelaporan suatu permasalahan yang terjadi dalam konteks hubungan kerja. Namun perlu dipahami

juga bahwa adanya tenaga kerja asing ke Indonesia tidak semata-mata para tenaga kerja asing tersebut tidak berhak dilindungi oleh serikat pekerjaan. Serikat pekerja secara prinsipnya memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan pekerja, baik pekerja lokal maupun pekerja asing.

Serikat pekerja berperan mengawal derasnya arus masuknya tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia, peranan tersebut dilakukan kepada anggota serikat pekerja dengan memberikan edukasi menghadapi tantangan global yang harus dihadapi tenaga kerja lokal menghadapi tenaga kerja asing dan saling menjaga produktivitas kerja antar pekerja. Peran serikat pekerja tidak hanya ditunjukan dalam memberikan edukasi, pengawalan dan produktivitas yang ditujukan kepasa anggota serikat. Terpenting serikat pekerja memberikan kontrol terhadap perusahaan yang ada, sebab pemerintah memiliki kekurangan sumber daya pengawas dalam mengawasi jumlah tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia.

Upaya yang dilakukan serikat pekerja dalam memberikan pengaruhnya terhadap pemerintah guna mencegah arus tenaga kerja asing yang semakin tinggi adalah memberikan aspirasi terhadap pemerintah dengan melakukan aksi menuntut adanya regulasi yang jelas mengenai peraturan kriteria tenaga kerja asing profesionalitas yang bekerja di Indonesia. Upaya lainnya adalah melakukan pengawasan melakukan berbagai upaya litigasi, non-litigasi, pemberdayaan dan advokasi. Semua usaha yang dilakukan serikat pekerja sebagai upaya serikat dalam memberikan pengaruhnya terhadap pemerintah atas kebijakan yang akan dibuat

tentang perburuhan. Upaya-upaya tersebut dinilai serikat pekerja memberikan pengaruh bagi pemerintah dalam membuat kebijakan, khususnya mengenai kebijakan yang secara langsung memberikan damak positif mengenai perburuhan di Indonesia

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memandang bahwa peran serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing memiliki posisi strategis dalam mengawal sebuah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Permasalahan ketenagakerjaan perihal derasnya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tentu akan lebih mudah diperjuangkan oleh serikat pekerja apabila tergabung dalam sebuah kelompok. Makaalangkah lebih kritisnya jika penelitian selanjutnya melihat bagaimana pergerakan serikat pekerja dalam mengawal derasnya arus tenaga kerja asing.

Momentum peringatan Hari Buruh atau yang sering disebut ''May Day'' dimaknai sebagai hari besar buruh dalam memperjuangkan hak-hak buruh sehingga antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dapat duduk berdampingan mengatasi persoalan ketenagakerjan. Sikap saling acuh dan mementingkan kepentingan pribadi hanya akan menimbulkan konflik ditengah sistem arus tenaga kerja fleksibel. Adanya kebersamaan dalam mencari solusi yang terbaik dibutuhkan sehingga semua elemen pekerja mendapatkan kesejahteraannya. Kesempatan kali ini penulis memberikan saran praktis kepada aktor-aktor yang memiliki peranan penting dalam sistem ketenagakerjaan:

1. Pemerintah

Adanya pasar persaingan tenaga kerja yang terjadi secara global menjadikan Indonesia sebagai pangsa pasar tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Sehingga permerintah berperan besar dalam melindung setiap warga negara yang harus dituangkan secara jelas dalam peraturan berupa Undang-undang. Pemerintah seharusnya membuat peraturan yang pro terhadap tenaga kerja Indonesia guna meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Sebuah peraturan yang hanya dibuat untuk dilaksanakan naum pemerintah perlu memberikan pengawasan dan pemantauan atas impikasi kebijakan yang telah dibuat. Tidak hanya itu pemerintah berperan besar dalam peningkatan Sumber Daya Manusia berkualitas demi tercapainya keadilan dan kesejahteraan pekerja. Pendidikan skill diberikan secara terampil melalui pendidikan di sekolah maupun bentuk pelatihan yang diakukan oleh lembaga terkait yang melibatkan semua sektor pendukung.

2. Perusahaan

Bagi perusahaan asing yang memperkerjakan tenaga kerja asing sebaiknya memberikan kesempatan yang sama terhadap tenaga kerja lokal berdasarkan asas profesionalitas. Perusahaan terbuka dengan sistem perekrutan dan penggunaan tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaannya. Penggunaan tenaga kerja asing diperusahaan diharapkan memberikan penularan ilmu pengetahuan dan teknologi terhadap tenaga kerja lokal agar adanya tenaga kerja asing mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya pekerja Indonesia. Bagi

perusahaan lokal yang memperkerjakan tenaga kerja asing diharapkan semakin ditingkatkan nilai nasionalisme warga negara dalam memperioritaskan tenaga kerja Indonesia sebagai pekerja di perusahaannya.

3. Pekerja dan Serikat Pekerja

Adanya arus persaingan tenaga kerja asing yang semakin melanda tenaga kerja Iokal diharapkan peran serta serikat pekerja semakin digencarkan. Ketika ada permasalahan ketenagakerjaan diupayakan peran aktif serkat pekerja dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan. Serikat pekerja dalam melakukan upaya perjuangan hak-hak pekerja semakin sering melibatkan pemerintah, swasta dan masyarakat. Serikat pekerja juga perlu memberikan edukasi bagi para siswa yang bersekolah di Sekolah Menengah Kejuaruan dalam memberikan edukasi mengenai perburuhan. Bagi pekerja semakin ditingkatkan kemampuan *skill* agar mampu dengan mudah bersaing di dunia kerja. Aktif mencari tau solusi permasalahan ketenagakerjaan dengan terlibat langsung menjadi anggota serikat pekerja agar pengetahuan menganai hak-hak sebagai pekerja dan mengenai ketenagakerjaansemakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Lina, and Lina Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Apsari, Rini, Robert Ronytua Pardosi, Siti Alifah, Nila Windiyarti, Nurhayati, Tri Pamujiyanti, Nunung Dwisyahesti, and Dewi Saputri Ningsih. 2016. *Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi DKI Jakarta 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Djamal, Muhammad. 2015. *Paradigma Penelitian Kualitatif.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadli, Muhammad. 2014. "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015." *Jurnal Rechts Vinding (Media Pembinaan Hukum Nasional)*. Januari 19. http://rechtsvinding.bphn.go.id/jurnal/782524JURNAL%20VOLUME%203%20NO%202%20PROTECT.pdf#page=157.
- Feriyanto, Nur. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Go, Francisiscus. 2015. *Jembatan Emas Angkatan Kerja Indonesia ''Menyambut Bonus Demografi''*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hafifah, Rima. 2016. Menatap Pembangunan yang Adil. Jakarta: TURC.
- Harton, Paul B, and Chester Hunt L. 1996. Sosiologi Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Haryati, Sri. 2002. *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Izzati, Fatimah Fildzah. 2016. "Membaca "PHK Massal" Rantai Nilai Industri Elektronik, MEA, dan Tantangan Bagi Gerakan Buruh di Indonesia." *Pusat Penelitian Politik, Lembaga Ilmu Pengetahuan (LIPI)*. Januari Pukul 21.31 WIB 18. http://ejournal.lipi.go.id/index.php/ipp/article/view/209/363.
- Junaidi. 2005. *Perjuangan Gerakan Buruh Indonesia Melalui "Legal Action"*. Depok: Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Komisi Informasi Provinsi DKI Jakarta, Ditetapkan oleh ketua umum dan Sekretaris, Andi Gani Wea, and Basuki Rachmad. 6 April 2010. *Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi*. Jakarta: Laporan Hasil Rapat Kerja Daerah II Tahun 2014

- Latumaerissa, Julius R. 2015. *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Lerche, Jeans. 2007. "A Global Alliance againts Forced Labour? Unfree Labour, Neo-Liberal Globalization and International Labour Organization." *Jurnal of Agrarian Change*. Februari 1 Pukul 17.17. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1471-0366.2007.00152.x/full.
- M.A., Dr. Sumanto,. 2014. *Hubungan Industrial "Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global"*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Mufakhir, Abu, Bambang Tribuana Dahana, Benny Hari Juliawan, R Herlambang Perdana Wiratman, Rita Olivia Tambunan, Sarinah, Surya Tjandra, and Syarif Arifin. 2014. *Kebangkitan Gerakan Buruh "Refleksi Era Reformasi"*. Jakarta: Marjinal Kiri dan Trade Union Right Centre (TURC).
- Nawawi, Ismail. 2000. Budaya Perusahaan: Kajian Konstruksi Sosial Melalui Interaksi Sosial Buruh dengan Pengusaha PT. H.M. Sampoerna Surabaya. Januari 18. http://repository.unair.ac.id/32591/.
- Nugroho, Hari, and Indrasari Tjandraningsih. n.d. *Kertas Posisi Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*. PDF Report, Bandung: AKATIGA.
- Pakpahan, Muchtar . 2010. Konflik Kepentingan Outsorcing dan Kontrak dalam UU NO. 13 Tahun 2003. Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera.
- Pakpahan, Muchtar. 2010. Konflik Kepentingan Outsorcing dan Kontrak Dalam UU NO. 13 Tahun 2003. Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera.
- Parker, S. R., R. K. Brown, J. Child, and M. A. Smith. 1992. *Sosiologi Industri*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Parker, S, R., R. K. Brown, J. Child, and M. A. Smith. 2005. *The Sociology Of Industry*. London: Academic Division of Unwin Hyman Ltd.
- Perdana, Surya. 2008. *Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan di Sumatera Utara*. Januari 18. https://scholar.google.co.id/scholar?q=related:6eHIkpb0WPcJ:scholar.google.com.
- Pujoalwanto, Basuki. 2014. *Perekonomian Indonesia "Tinjauan Historis, Teoritis dan Empiris"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahmat, Abdi. 2014. *Civil Society dan Pembangunan* . Jakarta: LPP Universitas Negeri Jakarta.

- Ritzer, and Goodman. 2008. Teori Sosiologi: dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Posmodern (Edisi Terbaru). Yogyakarta: Kreasi Wacara.
- Rokhani, Endang. 2006. Konflik Antar Serikat Buruh. Depok: Universitas Indonesia.
- Santoso, Rokhedi Priyo. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. Manajamen Tenaga Kerja Indonesia "Pendekatan Adimistrasi dan Operasional". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silaban, Rekson. 2009. *Reposisi Gerakan Buruh "Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi"*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Siti, Ai Farida. 2011. Sistem Ekonomi Indonesia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Soekanto, Soerjono. 1990. Pengantar Sosiologi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Statistik Daerah Provinsi DKI Jakarta 2016. Jakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.
- Sumanto. 2013. Hubungan Industrial: Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Manajamen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Taufik, Ade Irawan. 2014. "Peran ASEAN dan Negara Anggota ASEAN Terhadap Perlindungan Pekerja Migran ." *Jurnal Rechts Vinding (Media Pembinaan Hukum Nasional)*. Januari 19. http://rechtsvinding.bphn.go.id/jurnal/782524JURNAL%20VOLUME%20NO%202%20PROTECT.pdf#page=157.
- Temple, Mark. 2005. *Strategi Gerakan Buruh Indonesia Pasca-Soeharto (1998-2003)*. Depok: Universitas Indonesia.
- Theodore, and Caplow. 1954. *The Sociology of Work*. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Tjandraningsih, Indrasari. 2011. "Menggeser Jebakan Menjadi Peluang: Penguatan Gerakan Buruh Indonesia dalam Arena Pasar Bebas." *Jurnal Sosial Demokrasi* https://library.fes.de/pdffiles/bueros/Indonesien diakses pada 28 Januari 2017, Pukul 2.27 WIB.

- Tri Retno Isnaningsih. 2016. *Statistik Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementrian Ketenagakerjaan RI.
- Valentina, Tengku Rika, Roni Ekha Putra, and Suherlan. 2016. "ASEAN Economy Community (AEC) Indonesian Politic of Trade In Contending With The Simple Market Based Production." *Researchers World-Journal of Arts, Science & Commerce*. Februari 2 Pukul 10.29 WIB. http://dx.doi.org/10.18843/rwjasc/y7il(1)/09.
- Varbi, Vieronica Sununiati. 2012. *Pasar Kerja Fleksibel dan Ekslusi Sosial di Perguruan Tinggi*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial Ilmu dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Departemen Sosiologi.
- Watson, and J Tonny. 1997. Sociology Of Work and Industry. London: Routledge.
- Wijayanti, Asri. 2015. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.

LAMPIRAN

Hasil Wawancar Dengan Bapak Achadian Medyanto. Selaku Sekretaris F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta. Wawancara Dilakukan di Sekretariat Pimpinan Unit Kerja SP. NIBA FSPSI PT. Kereta Gaya Pusaka. Pada Tanggal 12 April 2017, Pukul 16:45 WIB.

| No | Pertanyaan | Jawaban Narasumber |
|----|---|---|
| 1. | Menurut Bapak melihat tenaga kerja asing itu bagaimana? | Menurut saya itu yang pertama, Tenaga kerja asing datang ke Indonesia itu bisa menjadi bagian kompetisi, kopetitor bagi tenaga kerja lokal. Kedua, bisa dapat memecu kinerja pekerja lokal itu sendiri, namun memang pekerja asingpun sudah diatur kriteria/persyarakat tentang bagaimana tenaga kerja asing itu, dalam UU NO. 13 Tahun 2003 jelas. Tinggal bagaimana kita menyikapinya sebagai tenaga kerja lokal, bahwa itu sebagai bentuk kompetisi, kompetitor, namun juga sebagai memacu kita terus berkreasi dalam bekerja secara etos kerja. Kedua yang paling penting juga bahwa, tenaga kerja asing juga perlu punya perlindungan, bahwa hal itu tidak dapat dipungkiri. Kita menghadapinya sebagai tenaga kerja yang harus kita lindungi selama mereka mengikuti aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, baik sisi keimigrasiannya, kualitasnya, persyaratannya, etos kerjanya. Jika kita berbicara tentang tenaga kerja asing sudah cukup lama. Indonesiapun sudah welcome tentang itu, serikat buruh juga welcom ga ada masalah. Bedahalnya dengan konsep MEA kemarin. Tenaga kerja asing secara umum tidak ada masalah. Sebenarnya yang paling penting buruh itu bisa membangun komunikasi dengan baik, membangun koordinasi yang baik, sama-sama membangun hubungan industrial dengan baik, sebenarnya itu sebagai prinsip-prinsip kerja. Bahwa norma-norma itu sudah bekerja dengan baik. Jadi itu prinsipnya, jadi tidak ada |
| 2. | Tadi dijelaskan soal perlindungan terhadap tenaga kerja asing, untuk perlindungan tenaga kerja asing apakah diatur? | masalah. Ah iya diatur, dalam UU NO. 13 diatur tentang hal itu |
| 3. | Serikat buruh terlibat tidak dalam | prinsipnya secara langsung tidak melindungi, tapi artinya bahwa bicara tentang jaminan sosialnya, bicara tentang |

| | T | |
|----|--|--|
| | proses perlindungan? | hak-hak prinsip sebagai tenaga kerja kan wajar kan harus dilindungi. Misalkan norma-norma kerja, hubungan kerja harus jelaskan, nah itu penting perlu perlindungan. Artinya bahwa menyangkut hubungan kerja, prinsipnya akan melakukan perlakuan yang sama antara pekerja asing dengan pekerja lokal dan tidak ada diskiriminasi juga berbicara tentang ketenagakerjaannya. Tapi pada saat bicara, nah biasanya kan suka ada perencanaan tuh tenaga kerja asing harus seperti apa dan bagaimana ya harus diatur oleh pemerintah. |
| 4. | Disini dijelaskan bahwa tenaga kerja asing professional dihadapkan dengan tenaga kerja lokal dimana kualitas tenaga kerja yang sama dibidang yang sama, dengan jabatan yang sama, namum mereka memiliki perlakukan yang berbeda. Berarti disini ada diskriminasi antara tenaga kerja lokal dengan TKA. | Pasti begini, tidak sememena-mena tenaga kerja asing dapat didudukan dimana-mana saja kan. Ada jabatan-jabatan tertentu yang tidak bisa diduduki oleh tenaga kerja asing, di dalam UU NO. 13 jelas kok sebenarnya gitu loh. Nah itu sebenarnya bukan diskriminasi tapi ada syarat, nah syarat agar apa. Misalkan ada tenaga kerja asing datang ke Indonesia dibagian personalia, nah dia ga ngerti tentang hubungan kerja di Indonesia, ga ngerti tentang hubungan kerja di Indonesia. Akan terbangun hubungan industrial ga? ga akan terbangun hubungan industrial yang bagus. Pada saat dia menjadi tenaga professional yang datang dia sebagai <i>advaiser</i> , dia sebagai pelaksana tapi dibidang produksi kan beda ceritanya. Dia menangani masalah ketenaga kerjaan juga bisa gitu loh, banyakan di Indonesia itu yang punya saham disini dia bakal dudukin orang-orang kepercayaan dong dimana-mana. Tapi kebanyakan yang saya temuin orang HRD nya orang Indonesia, yang penting membangun tenaga kerja lokal. Kebanyakan orang HRD ya orang kita, ga adaorang HRD |
| 5. | Adakah kasus-kasus disuatu perusahaan terkait dengan tenaga kerja asing? | Pasti ada, pasti ada, pasti ada. Merekakan izin tinggal juga pengaruh, terus aaa apa yahal-hal tentang produksi juga pengaruh, banyak ada aja juga. Tidak banyak tapi mereka katakana hanya ditempatkan di posisi-posisi yang tidak bersentuhan dengan tenaga kerja lokal, aku perhatikan seperti itu. Bukan penentu kebijakan lah, misalkan dia hanya <i>Press President</i> nya,tapi direksi-direksinya orang Indonesia. Terutama direksi HRD nya orang Indonesia, nah banyak kaya begitukan. Misalkan direksinya orang —orang asing tapi, menyangkut ketenagakerjaan dan sebagainya dan segala macem pasti orang Indonesia. Kebanyakan si kaya gitu, nah nanti dia berhubungan langsung lah dengan |

| | | orang pekerja Indonesia. Nah biasanya kebanyakan begitu. Jadi untuk masalah perselisihan kita jarang ketemu orang |
|----|---------------------------------|--|
| | | asing sebenarnya. Bahwa sebenarnya kita ketemunya orang-orang Indonesia juga. |
| 6. | Dalam satu | Tergantung kebutuhan perusahaan itu sendiri, umumnya |
| | perusahaan ada | mereka berada di jajaran pimpinan, direksi misalkan atau |
| | beraa jumlah tenaga | di komisaris atau <i>Pres Pressident</i> . Paling hanya sekitar 20 |
| | kerja asing? dalam | % tenaga kerja asing. Kecuali pada saat, pekerja yang MEA |
| | persen Pak? | itu ya itu bisa sangat luar biasa itukan. Sampai tenaga kerja |
| | | pengolah produksinya juga sampe orang asingkan. |
| | | Perbandingannya satu banding 10 persen. Nah paling |
| | | banyak dua puluh persenkan. Karena ga mungkinkan |
| | | mereka ngebanyakin orangkan, karena nanti presentasinya |
| | | juga akan meningkat. |
| 7. | Didalam perusahaan | Kebanyakan gini pasti tenaga kerja asingkan, |
| | adakah kualifikasi | perusahaannya pasti <i>join venture</i> perusahaan joinan. Asing |
| | tersendiri, mengapa | dan lokal, ga mungkin perusahaan lokal dipenuhi tenaga |
| | lebih memilih | kerja asing. Jarang terjadi itu, pasti pusatnya dimana, join |
| | tenaga kerja asing | sama orang Indonesia, nah udah pasti dateng tenaga kerja |
| | dibandingkan lokal? | asing. Dia menempatkan orang kepercayaan dua sampe |
| | | tiga orang, lima orang paling banyak. Tapi kalau perusahaan lokal jarang menggunakan tenaga kerja asing, |
| | | jarang, jarang. Dibayarknya mahal. |
| 8. | Saat tenaga kerja | Negosiasi kalau kaya gitu, kan jatohnya professional. |
| | asing datang mereka | Kecuali kalau yang tadi, ada di Prancis contohnya kaya |
| | dibayar | Carrfour kemaren sebeum dimiliki Khairul Tanjung. |
| | menggunakan dolar, | Indonesia waktu itu misalnya punya saham 20 % Prancis |
| | apakah upah mereka | 80 % pasti press presidentnya orang Prancis yang dipilih, |
| | sama seperti ketika | dengan orang-orang yang di vainance yang dimana kaya |
| | mereka bekerja di | gitu. Nah pada saat hari ini sudah berubah menjadi Khairul |
| | negara asalnya? | Tanjung, sudah dibeli langsung oleh orang Indonesia |
| | | yaudah dia balik kan udah tutup perusahannya. Dia |
| | | berdasarkan kesepakatan dengan si Prancis itu datang ke |
| | | Indonesia. Jadi saat sahamnya saham luar jadi akan begitu, |
| | | nah kalau sahamnya sama-sama orang lokal ga ada pekerja |
| | D'11 **** | asing. |
| 9. | Didalam UU | Setau saya ga ada, setau saya. Saya belum pernah liat |
| | dijelaskan bahwa tidak hanya | tenaga kerja asingnya. Kebanyakan yang merebak itu kalau |
| | • | udah <i>join</i> sama luar udah pasti tenaga kerja asing masuk. |
| | 1 | misalhnya join dengan perusahan Jepang kaya tadi Sekom, Alfa sama Prancis, sekarang serikat pekerja masing ada |
| | yang dapat mempekerjakan | dengan Jepang, Mitsu Coorporation masih kaya gitu. |
| | пспрекстакан | dengan sepang, wittsu Coorporation masin kaya gitu. |

| | T | |
|-----|-----------------------|--|
| | tenaga kerja asing di | |
| | perusahaan asing, | |
| | swasta lokal saja | |
| | namun | |
| | pemerintahpun | |
| | diperboehkan. | |
| | Apakah di | |
| | pemerintahan ada | |
| | tenaga kerja asing | |
| | yang dipekerjakan | |
| | juga? | |
| 10. | Perusahaan dari | Pekerja lokalnya mayoritas gabung sama kita. Kalau |
| 10. | Sekom itukan | pekerja asingnya engga, karna pekerja asingnya pejabatkan |
| | | |
| | berasal dari Jepang, | semuanya. Jadi dia ada beberapa pejabat disisi selain |
| | apakah tenaga | personalia ya yang tadi saya bilang, nah saya ga pernah |
| | kerjanya tergabung | ketemu karna orang personalianya orang Indonesia. Nah |
| | dengan serikat | misalnya finance, produksi atau misalnya apa nah itu |
| | buruh? | urusan mereka tuh Jepang Jepang tuh. |
| | | Nah pekerja lokalnya mereka berserikat dan berkumpul |
| | | seperti kita. |
| 11. | Apakah tenaga kerja | Lokal tergantung, kalau dulu dia seorang tenaga kerja biasa |
| | lokal yang memiliki | terus jadi anggota serikat, dia punya peningkatan karir jadi |
| | jabatan tidak | manager ya ga ada masalah tergantung dirinya mau |
| | tergabung dengan | melepaskan keanggotannya atau tidak. Tapi kebanyakan |
| | serikat pekerja? | setelah dia jadi apapun keanggotaan serikat pekerjanya |
| | | engga pernah dilepas, selama dia adalah pekerja bukan |
| | | pengusaha. Kalau yang ngerti begitu, selama dia mau |
| | | jabatanya direktur sekalipun selama dia itu pekerja bukan |
| | | si pengusaha ga ada masalah dong sebenarnya. Tapi |
| | | misalkan sekarang dia sudah menjadi manager terus serikat |
| | | pekerjanya baru berdiri biasanya engga pernah mau jadi |
| | | keanggotaan serikat. Oh gua udah jadi manager soalnya. |
| | | Nah kalau pekerja biasa jadi anggota serikat pekerja lalu |
| | | dia jadi manager dia ga pernah melepaskan sering kaya |
| | | begitu, serin terjadi seperti itu. |
| 12 | Digget ada polzaria | • • |
| 12. | Disaat ada pekerja | Kebanyakan jabatan. Merekakan suka berpikir kaya gini, |
| | yang langsung | gua harus memilih kepentingan. Kepentingan yang mana |
| | mendapatkan posisi | yang harus gua ambil, kan gua menyurakan kepentingan |
| | di perusahaan, | untuk dan atas nama perusahaan. Hasilnya otomatis |
| | umumnya mereka | bertindak untuk pengusaha. Nah, jadi tidak pernah mau |
| | tidak bergabung | untuk masuk ke serikat. Beda pada saat saya misalkan jadi |
| | dengan serikat | kocok pelek trus dapet jenjang karir, ya saya jadi anggota |

pekerja. Hal itu dilatarbelakangi karna alasan prestise atau melihat status jabatannya? tetep aja jadi anggota ya walaupun saya menyuarakan kepentingannya kepentingan perusahaan. keanggotaan saya saat terjadi sesuatu dengan sayakan, saya meminta perlindaungan keserikat pekerja dong. itu bedanya. Nah itukan buat orang-orang yang berpikir aja sebenernya. Kebanyakan si yang ikut-ikutan setelah dia itu manager sekalipun, mau melepaskan ga keanggotannya. Tetep membayar iuran seperti biasa, walaupun dia tidak lagi ikut kegiatan-kegoatan serikat pekerja. Karena sudah sadarlah dengan pentingnya kapan serikat pekerja akan bantu kita, kebanyakan begitu. Umumnya seperti itu. Banyak temen-temen saya yang sekarang sudah menjadi pejabat dia engga mau untuk melepaskan keanggotannya. Ditawarin untuk melepaskan keanggotannya dia ga akan mau. Dia tetep bayar iuran walaupun ga pernah ikut kegiatan serikat, misalnya aksi atau apa. Dia ga ikut, karna dia sudah bertindak dengan pengusaha. walaupun saat perundingan dia membela pengusaha. Jadi balik lagi sama kepentingan. Itukan hal bisa, itu menjadi hal yang biasa. Misalnya dia mengalami suatu permasalahan sama managemen dengan pengusaha secara langsung, boleh ga dia meminta perlindungan dengan kita? Secara keanggotaan kan boleh dong, dia meminta perlindungan pendamingan hukum dengan kita.

13. Apakah seorang pekerja yang ingin meminta perlindungan wajib menjadi anggota serikat pekerja?

Ada dua hal yang membedakan, tergantung visioner kita. Jadi ada sebagian teman-teman, yang saya rasakan pada saat saya di kantor disinikan mendampingi teman-teman yang anggota saya otomatis. Begitu menjadi anggota saya otomatis, tapi ada pernah terjadi juga pada saat dia bukan anggogta kita, dia minta didampingi. Kan ada syarat khusus, memberikan kuasa kepada kita, meminta surat permohonan kepada kita, dengan kronologis yang harus disampaikan kepada kita. Jadi akan lebih ada persyaratan, prinsipnya serikat pekerja akan membantu semua tenaga kerja. Misalkan saya ditingkat provinsi saya memiliki keanggotaan yang diluar perusahaan itu ada PUK nya. Pimpinn Unit Kerja (PUK) kan ada nih bisa menjadi anggota sya walapun dia engga punya Pimpinan Unit Kerja. Pekerja non forml juga bisa, yang penting adalah pada saat terjadi permasalahan bisa kita lindungi. Itu tidak ada masalah. Prinsipnya bahwa serikat pekerja akan membela hak dan kepentingan pekerja, tidak hanya sebatas

anggotanya saja, Itu prinsip. Besok Dedeh bukan sebagai anggota serikat pekerja ngadu sama saya, masa saya sebagai serikat pekerja ga bantu Dedeh. Nah Dedeh harus menerima persyaratan dong sebagai bukan anggota serikat kita. Nah Dedeh harus menerima persyaratan dong, Dedeh kuasa kepada kita, membuat surat kronologisnya, kenapa masalahnya ya akan, bikin surat permohonan pendampingan dengan kita, dan kita akan menanggapi secara organisasi. Ya kita damping kepada pengusaha. Sangat tidak elegan ketika kita serikat pekerja tidak bisa membantu pekerja lain karena keanggotaan kita. Prinsipnya bisa. Karena gini, pada saat kita mediasi, saat kita tripartit, dan bipartite dengan managemen. Kita bisa dengan kuasa itu, yang tidak bisa kalau kita perselisihan dengan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004, itu baru tidak bisa. Harus si pekerja memiliki Pimpinan Unit Kerja di unit masing-masing. Jadi contohnya Dedeh kerja, berselisih, minta dibantu sama perusahaan. Dengan syarat yang tadi saya sampaikan, kita sampaikan dengan bipartit pertemuan dua belah pihak antara serikat pekerja dengan pengusaha oke ga ada masalah ternyata tidak ada jalan keluar, lalu kita melakukan tripartite dengan disnaker melakukan mediasi antara disneker, serikat pekerja dan pengusaha setelah ketiganya tidak bertemu jalan keluarnya, kita selanjutnya ke PHI. Saya tidak bisa mendampingi Dedeh di PHI, karna apa karna syarat utamanya salah satunya adalah saya harus mewakili unsur serikat pekerjanya bukan pribadinya. Nah itu ga bisa. Tapi kalau sampai tripartit itu masih bisa, ampai ditingkat PHI ga bisa. Harus temen-temen yang bernaung di Pimpinan Unit Kerjanya, gituu. Tahap selanjutnya Dedeh harus dengan professional dengan lawyer. Kecuali kalau gini, ada Pimpinan Unit Kerjanya terus berselisish PUK nya ditingakt perusahaan tidak ada titik temu ngadu sama kita ditingkat perangkat kita bantu ditingkat tripartit atau kita bantu ditingkat bipartite bisa saja kan, nah pada saat tidak ada titik temu berselisih di PHI saya mewakili temen-temen PUKnya memberikan kuasa kepada kita. Organissinya ada kan, nah itu bisa. Kalau tidak adaorganisasinya tidak bisa. Dan saya sering ngalamin itu.

| 1.4 | A 1 1 1 | D 0 1 1 191 10 D 0 10 101 |
|-----|--|---|
| 14. | Adakah pengawasan yang dilakukan serikat buruh | Pengawasan itu bukan milik kita. Pengawasan itu miliki Disnaker, di Dinas Tenagakerja ada badan pengawasan, ada divisi pengawasan. Dia megawasi seluruh baik tenaga |
| | terhadap tenaga | kerja, baik tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. |
| | kerja asing? | Apabila terjadi pelanggaran dan diadukan dia melakukan |
| | | hak investigasi, dia melakukan penyidikan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Baca UU No. 13 Tahun 2003, tentang |
| | | penyidikan badan tenaga kerja, itu milik tenaga kerja atau |
| | | suku dinas tenaga kerja. di kementrian tenaga kerja ada. |
| | | Kita tidak melakukan pengawasan, kita melakukan |
| | | perlindungan dan perjuangan ha dan kewajiban pekerja. |
| | | Tidak ada disisi pengawasan. Tidak ada. Pengawasan itu |
| 15. | Jadi peran serikat | milik kementrian. Prinsipnya adalah melindungi, mendampingi secara |
| 13. | Jadi peran serikat buruh itu apa? | Prinsipnya adalah melindungi, mendampingi secara advokasi, memberikan pelatihan, pendidikan terhadap |
| | ourum nu upu. | dunia perburuhan, memperjuangkan hak-hak buruh, |
| | | memberikan motivasi dan kewajiban-kewajiban buruh, |
| | | terushak serikat buruh juga memobilisasi hal-hal |
| | | perjuangan tadi, aksi itu hak mereka. Aksi demonstrasi |
| | | adalah bagian dari kita berserikat. Dan sudah diatur dalam |
| 16. | Bentuk mobilisasi | UU No. 13 2003 tentang hak mogok. Bisa aksi, bisa mogok, bisa demostrasi, itu hak yang sudah |
| 10. | yang dilakukan oleh | diatur dalam undang-undang selama sesua dengan |
| | serikat pekerja itu | peraturan undang-undang yang berlaku. Itu aja prinsipnya. |
| | apa ? | Kalau engga, ya kita bisa kena dengan peraturan yang |
| | | salah. |
| 17. | Bapak sendiri | Apa yang menyebabkan? pasti kamu bisalah. Kualitas |
| | melihat pasar tenaga | pendidikan kita gimana? kalau sama-sama sarjana, kok bisa |
| | kerja asing itu seperti apa Pak? | pinteran dia dan canggihan dia nah kenapa tuh? kan begitu kira-kira pertanyaannya. Kita sama-sama sarjana nih, |
| | Saya pribadi sebagai | misalhnya saya sarjana luar negeri, atau saya sebagai |
| | orang awam melihat | pekerja Indonesia aja deh, saya pekerja Indonesia dan balik |
| | bahwa kita masih | ke Indonesia, tapi saya punya kualitas yang lebih besar dari |
| | kalah saing karna | Dedeh kenapa tuh? sesederhana itu. Apalagi saya sebagai |
| | SDM kita masih | pekerja asing yang dateng ke Indonesia, sama-sama S1 tapi |
| | rendah, meskipun | kok bisa lebih berkualitas saya, ada faktir apa biasanya? |
| | ditingkat level pendidikan sama- | faktor baik kualitas pendidikannya, baik Sumber Daya Manusianya baik kualitas gizi dan segala macem. Itukan |
| | sama lulusan sarjana | tumbuh kembang manusia itu dari <i>segala macem. itukan</i> |
| | misalnya ataupun | kita terus pendidikannya, terus juga metode pendidikannya |
| | level pendidikannya | juga kita engga tau di luar negeri seperti apa saya belum |
| | sama tapi | penah keluar negeri, kan kira-kira begitu. Menjadi |

kualitasnya pasti beda. kualitasnya lebih baik dari kita, walaupun sebenarnya tidak semuanya. Ada juga orang Indonesia yang kualitasnya cukup lebih baik tapikan rata-rata orang melihatnya begitukan. Jadi aku melihatnya satu tergantung kualitas pendidikannya, kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri. Karna terkadang ga kalah juga si kalau orang Indonesia yang kualitas pinter-pinter tidak kalah juga, banyak juga kaya Pak Habibi ga kalah juga di Jerman. Kan realita itu, saya ga bilang orang Indonesia goblok semua kan engga yah. Kan kira-kira begitu, tapi mungkin saya lihat si sebenernya tenaga kerja asing di Indonesia sarat kepentingan, sarat kepentingan corporation nya, kepentingan perusahannya. Orang pekerja lokalnya Indonesia seperti diproduksi otomotif diakan menjaga kesinambungan produksi di Indonesia kan, ngontrolnya, pengawasannya, pembiayaannya, otomatis konek dengan perusahaan di negara asalnya. Tapi, perangkatnya yang ngerjain orang Indonesia juga, bener ga. Jadi sebenarnya lebih kepada aspek kepentingan sebenarnya, kepentingan korporasinya. Udah sering dengerkan kepentingan corporation asingkan.

18. Apa yang dikhawatirkan serikat buruh dengan masuknya tenaga kerja asing datang ke Indonesia?

Nah iya yang kemaren itukan sebenarnya akan menjadi khawatir saat MEA itu benar-benar dijalankan dengan sesungguhnya ya. Artinya, akan terjadi kompetisi yang cukup tinggi antara lokal dan pekerja asing, yang kedua akan terjadi gesekan-gesekan dalam rangka hubunganhubungan kerja antara pekerja lokal dan pekerja asing. yang ketiga lapangan ekerjaan akan semakin sempit. Kalau lapangan pekerjaan lokal sudah terpenuhi oke kita kekurangan tenaga kerja ni, kita bisa impor dari luarkan. Tapi kalau kita aja belum selesai yakan, Dedeh aja udah jadi calon pekerja lagikan kira-kira begitu terus aja begitu. Kamu akan merasakan, kamu sebagai mahasiswa dan nantinya temen-temennya bisa menjadi calon pekerja tapi lowongan pekerjaan itu dipenuhi oleh orang asing, nah nanti gimana rasanya? Masa jadi apa bahasanya itu, menjadi tamu dinegeri sendirikan. kan kira-kira begitukan. Itu aja kekhawatiran kita mah, makanya kalau kemarin "MEA" aspeknya belum jelas tapi memang seperti itu. Aturannya aja belum jelas, makanya kita masih mengacu ke UU NO. 13.

| 10 | 0 1 | X 7 |
|-----|--|--|
| 19. | Semenjak pemerintahannya Jokowi, pemerintah proterhadap negara Cina, apakah hal tersebut berpengaruh terhadap tenaga kerja yang ada di Jakarta? | Ya pronya dalam rangka pro apa dulu ni? kalau pro investasikan boleh-boleh saja kan, kalau pro ekonominya membangun investasi sah-sah saja yakan. Tapi, saat membangun pro ketenagakerjaan masuk ke Indonesia ya harus profesionalitas juga dong. Saya si melihatnya begitu. Kalau investasikan boleh-boleh saja, tingkat ekonomi Indonesia akan meningkatkan. Nilai produksi meningkat, devisa kita meingkat, tapi saat orang asing masuk ya harus profesionalitas juga. Jangan sampai orang yang nganter kiriman di kantor saya orang Vietnam kan, kan bercandannya begitu. Kan ga lucu jugakan, masa yang nganter-nganterin paket orang Thailand gitu kan, nah orang Indonesia kemana gitu loh. Bener ga, hal-hal yang tekhnik taktis bisa dilakukan oleh orang asing, padahal orang-orang Indonesianya masih banyak. Ibaratnya tauan mana kita ke Cempaka Putih, sama orang-orang Thailand ya tauan orang kita. Jalan tikus aja kita apal, apalagi jalan raya. Kan kira-kira begitu maksud kita. |
| 20. | Upaya apa saja yang dilakukan serikat buruh terhadap tenaga kerja lokal kita dalam upaya sosialisasi ada tenaga kerja asing melalui pendidikan atau edukasinya gitu? | Prinsipnya gini, mengantisipasi glombang MEA nya itu pasti ada. Baik disisi aksi yang pernah saya ceritakan. Dalam sisi edukasi-edukasi itupun kita berikan karna itu menyangkut satu pembangun kualitas sumber saya Indonesia pekerja itu sendiri. yang kedua ditingkatkan tentang pendidikan-pendidikan, baik pendidikan tentang perusahaan itu sendiri ataupun menyangkut tentang perburuhan atau ketenagakerjaan. yang ketiga menjaga produktivitas kerja, yang paling penting produktivitas kerja. Itu yang kita kawal, makanya dengan hadirnya pekerja asing dengan konsep MEA itu kita tahan itu. Agar tidak terjadi gelombang buruh asing datang ke Indonesia. Karna kami yakin kualitas pekerja Indonesia juga ga kalah sebenarnya. Dengan datangnya tenaga kerja asing akan menyempitkan lapangan pekerjaan juga, lalu generasi muda kita mau kemana. Hidup ini sering berganti, bagaimana kita mensiapkan diri saja meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Itu si prinsipnya kita mengawal. |
| 21. | Disaat ada tenaga kerja asing yang melakukan izin tinggal di Jakarta, tetapi dia tidak | Nah itu engga boleh, merekakan sudah jelas datang ke sini untuk wisata, sekolah, atau kerja. Kamu keluar negeri izinnya apaan. Izin tinggal berapa hari, tiga hari, izin sekolah, kan sama kita juga begitu. Kamu keluar negeri begitu juga. Pernah ga mendengar begini, pekerja Indonesia datang ke Arab dengan pasportnya wisata tapi |

| 22 | melakukan izin bekerja bagaimana? | tinggal lama, diusir ga? dideportasi ga? nah iya karna izinnya bukan izin kerja. Izinnya apa? bisa saja izinnya izin wisata atau izin umroh tapi dia gam au pulang ke Indonesia dia mau kerja dia mau lama-lama disana paspornya beda, visanya beda, dicari dideportasi. Kan paspor kerja dan paspor wisatakan beda. Nah itulah bentuk pengawasan tadi. Pentingnya pengawasan, serikat buruh tidak punya pengawasan itu. Tapi kalau sudah tidak memenuhi standar boleh tidak kita mengajukan, minta terhadap pengawasan untuk cek benar tidak itu. Itu baru bisa, sistemnya itu pengaduan terhadap pengawas. |
|-----|--|---|
| 22. | Disaat pengawasan itu dilakukan oleh pemerintah, namun pemerintah tidak menjalankan pengawasan dengan baik kan dampaknya terhadap tenaga kerja kita dong mereka mengambil lahan kita lalu bagaimana? | Nah itulah namanya kontrol, social kontrolnya disitu. Kita sebagai lembaga profesi mengontrol soal itu, nah mengadukan kepada pengawasan. Pak tolong itu cek tenaga kerja asing disana karena prosesnya adalah disana cukup banyak. Nah kan itu bisa, oke kita cek. Oke betul bahwa sumber daya dipemerintahan itu tidak mencukupi dengan semua perusahaan yang ada, itu betul. Namunkan ada kontrol kita sebagai pekerja itu sendiri, baik serikat buruh atau pekerja itu sendiri. Kan sebenarnya pemerintah sudah membuka ruang melalui undang-undang dengan mekanisme yang diatur dengan Permennya masingmasing, nah tergantung kita ngerti gat uh, kan kebanyaan kita ga ngerti hanya serikat buruh yang konsen dengan halhal seperti itu. Jadi peran apa serikat buruh dengan tenaga kerja asing, bukan hanya dalam rangka pengawasan, tapi social kontrol tadi. Beda loh kontrol dengan pengawasan, social kontrol itu dalam artian melihat akan terjadinya sesuatu atau mengantisipasi akan terjadinya sesuatu. yang melakukan eksekusi pengawasan-pengawasan itu bukan kita tapi, Dinas Tenagakerja atau Kementrian Tenagakerja. kira-kira begitukan, kita tidak punya pengawasan. Nah kalau berbicara izin tinggalnya, itu urusan keimigrasian |
| 23. | Tapi banyak tidak pak kasus-kasus itu di Jakarta? | Ada aja kaya begitu mah, walaupun saya tidak pernah nanganin tapi saya pikir pasti ada aja. Toh di Indonesia juga banyak kok, yang izin tinggalnya cuma tiga bulan dalam rangka kunjungan sodara tapi kunjungan wisata tapi ngumpet-ngumpet dia kerja. Kan sama kaya gitu, apa bedanya. |
| 24. | Peran serikat buruh terhadap pengusahanya | Spesifikasiknya diperusahaan itu ada tenaga kerja asingnya. Misalkan diperusahaan itu ada serikat pekerjanya yang memperkerjakan tenaga kerja asing, betulkan? nah, |

dalam menghadapi tenaga kerja asing itu apa ? biasanya begini yang sering dihadapi kita-kita. Mereka tidak pernah kontak langsung dengan si pengusahanya. Misalnya perusahaan Sekom tadi, di Mitsu lemo si jepang itu ada di posisi-posisi press president misalnya begitu karna pemilik modal yang paling besarkan. Nah pada saat melakukan hubungan kerja si perusahaannya pasti orang Indonesia. Direksi-direksinya seimbang, antara pekerja jepang dengan orang Indonesia. Hubungannya merekakan hanya hubungankerja saja, makanya pernah saya katakana pada prinsipnya setelah kita PUK kita harus mempunyai perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Biasanya simereka tidak pernah mau berunding, mereka melepaskan itu pada orang-orang yang memiliki hubungan kerja dengan orang-orang Indonesia. Kontrolnya saja kita pada si pekerja asing seperti apa. Apakah mereka melakukan intimidasi atau mereka melakukan intervensi, hanya sebatas itu si. Tapikan kalau ngontrol sebagai pengawasan sebagai si pemilik perusahaanitu engga bisa, atau si panjangan tangan perusahannya itukan engga bisa. Hanya sebatas itu si kalau saya lihat. Walaupun dalam membangun komunikasinya bisa dengan prss president atau dengan Jepang dengan serikat buruh bisa saja. Biasanya justru yang sering saya hadapi, saya dulu punya masalah di MMA asuransi Malaysia. Dia asurasi Malaysia, direkturnya orang Vietnam dia itu patuh dengan masalah ketenagakerjaan. Jangan salah loh, biasanya Jepang, Malaysia, itu lebih patuh. Apalagi Jepang, union itu menjadi hal yang terbesar. Di Jepang itu bagus unionnya, artinya sangat iadi mereka mematuhi aturan ketenagakerjaan. Jadi engga sembarangan juga, jadi kalau ada tanda kutip pekerja asing itu balelo, pekerja asing mana dulu. yang pernah saya hadapin, tenaga kerja yang paling bagus dan paling gampang diajak ngomong soal ketenagakerjaan itu Jepang. Karna gini, union nya diluar negeri, unionnya tentang serikat buruh diluar negeri itu besar. Punya bargaining tinggi dinegaranya. Makanya dia ga berani macam-macam. Saya itu serikat buruh itu ketua Gusti Mubarak pernah ke Jepang karna organisasi. Di Jepang itu organisasinya luar biasa dahsyat, patuh mereka, mereka ga berani macem-macem dengan kita, dia tidak perneh mau Melanggar. Justru itu bagus, ada sisi positifnya. Tergantung latar belakang negara itu sendiri.

| | | Beda halnya yang ngeyel-ngeyel kaya India, otaknya sama |
|-----|-----------------------|--|
| | | kaya Indonesia. Kalau Malaysia agak mending, karna latar |
| | | belakang organisasi serikat buruhnya juga bagus. Vietnam |
| | | ga bagus, Thailand ga bagus, India terutama ngeyel |
| | | orangnya, dia sama kaya orang Indonesia otaknya kalau |
| | | bisa nyogok nyogok gitu, sama. Tapi yang paling bagus itu |
| | | Jepang, eropa agak mendingan. Kompromistisnya, dan |
| | | tidak mau melanggarnya masih ada. Tapi kalau di Asia, |
| | | Asiamodel kaya kita sama. kalau Asia Asia kaya gini |
| | | Asean, hamper sama. |
| 25. | Kalau untuk tenaga | Tergantung perusahaan masing-masing, eropa ada. Jepang, |
| | kerja asing di | eropa, Malaysia banyakan. Asianya paling banyakan |
| | Jakarta kebanyakan | Malaysia, kaya gitu. Kalau di tempat saya kebanyakan |
| | dari mana Pak? | Jepang ya. Eropanya tidak terlalu banyak. |
| 26. | Untuk perusahaan | Biasanya dia banyaknya di otomotif, trutama di otomotif, |
| | Jepang, umunya | jasa konstruksi dan jasa pengamanan biasanya. Yang kita |
| | bergerak dalam | tahu yah. Paling besarkan otomotif punya Jepang makanya |
| | bidang apa Pak? | kaya Yamaha, kaya Suzuki, kaya Honda. Kamu bisa lihat |
| | | Deh, kalau punya tetangga kerja di Honda kan beda, sallery |
| | | nya baguskan, peningkatan kesejahterannya juga lumayan. |
| 27. | Apakah perusahan- | Kan ada tiga konfederasi besar yang di Indonesia itu yang |
| | perusahaan Jepang | cukup besar, pertama Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh |
| | itu dikuasai oleh | Indonesia (KSPSI), kedua Konfederasi Serikat Pekerja |
| | KSPSI? | Indonesia (KSPI), ketiga Konfederasi Serikat Buruh |
| | | Seluruh Indonesia (KSBSI). yang rata-rata banyak megang |
| 1 | | perusahaan besar di seluruh Indonesia. |
| 28. | Apakah didalam | Oh bisa, didalam undang-undang tidak menutup |
| | satu perusahaan | kemungkinan bahwa satu perusahaan diperbolehkan tiga |
| | boleh lebih dari satu | sampe empat serikat buruh dalam satu perusahaan. yang |
| | serikat buruh, | saya tau rata-rata tiga sampai dua. |
| | misalnya | |
| | diperusahaan itu ada | |
| | KSPSI apakah KSPI | |
| | boleh masuk juga? | |

| 29. | Apakah ada kerjasama antar serikat buruh dalam satu perusahaan? | Secara organisasi iya, otomatis tergantung kepentingannya. Setiap organisasi mempunyai kepentingan masing-masing. Idealnya satu perusahaan satu serikat buruhkan, tapi di dalam undang-undang boleh saja. Memperbolehkan itu, makanya tergantung kepentingan tadi. Bisa saja aspek kepentingan pribadi masing-masing, kan bisa saja bisa berpengaruh disitu. Aspek politisnya juga pasti ada, aspeknya sudah banyak aspek. Tidak percaya bikin, dan rata-rata diperusahaan besar itu bisa dua sampai tiga serikat buruhnya. |
|-----|--|--|
| 30. | Saya pernah baca didalam suatu perusahaan yang memiliki beberapa serikat pekerja ada serikat pekerja tandingan Pak, itu bagaimana? | Akhirnya kan seperti itu, bisa aja kan begini Dedeh di KSPI saya di KSPSI, saya punya konsep A dan Dedeh punya konsep B pastikan menghadapi ke perusahaan juga bedabeda konsep A, konsep B. Otomatis pasti berkompetisi. |
| 31. | Untuk KSPSI sendri apa yang dirasakan sejak adanya arus tenaga kerja asing semakin deras ? | Kalau saya pernah aksi pasti ada dong, terutama di sektorsektor pertambangan, sektor produksi itu banyak. Tapi untuk disektor-sektor seperti saya sektor jasa jarang, ritel juga jarang, perbankkan ada sedikit tergantung bank swasta internasional atau asing. Tapi yangpaling utama si eksplorasi kaya pertambangan, minyak, kaya gitu-gitukan. Itubanyak tuh disektor itu yang banyak imbasnya. Kalau disektor-sektor jasa tidak signifikan, jasa-jasa konstruksi jarang. Eksplorasi biasanya terutama kaya di Jayapura, Freeport gitukan banyak tenaga kerja asingnya juga karna dia punya saham. Pertambangan sih aku melihatnya kalau disisi pengamatan kita. Kalau di sektor kita namanya kimia, energy dan pertambangan banyak. Kalau produksi engga terlalu yah, kalau elektronik logam ga terlalu yah. Ada tapi tidak terlalu, paling banyak dipertambangan |

32. Menurut bapak dampak adanya tenaga kerja asing professional kepada kita tenaga kerja lokal itu apa ?

Yang tadi saya bicarakan dari awal, pastikan ada persaingan kualitasnya, persaingan pekerjannya, persaingan kepentingannya apalagi, saya pikir hal yang lumrah lah. yang pentingkan, unsur proporsionalitas dan keterbukaan berjalan. Dan ada jugakan, jangankan tenaga kerja asing. Sama-sama orang Indonesia aja kalau RASIS nya beda juga beda kok. Itukan tergantung di owner, RASIS itu masih pengaruh gitu loh. Perusahaan A kalau unsur RASIS nya dari RASIS bukan A ya lu akan jadi pekerja biasa aja kan. Kalau RASIS A, pasti ada peningkatan jenjang karir. Ada aja yang kaya begitu, sayaga perlu sebutin tapi ada yang kaya gitu. Kalau unsur keturunan pasti naek nih, kalau engga keturunan ya lu jadi pekerja biasa aja. Pati pejabatnya juga keturunan, walaupun sama-sama orang Indonesia. Yaitulah realita, tergantung si pemilik kok. Kan berpengaruh juga terhadap kepentingan ekonomi.

32. Secara umum dampak yang dirasakan langsung dengan adanya tenaga kerja asing professional tidak dirasakan secara langsung, namun bagi tenaga kerja produksi sangat berdampak, lalu bagaimana Bapak melihatnya?

Seperi MEA yang kemarin kita ceritaan, kalau produksi dipegang sama orang Vietnam dan bukan orang kitakan itu menjadi sebuah kompetisikan. Secara sederhana orang Indonesia, antara ojek pangkalan sama ojek online sering ribut mulu itu. Apalagi sama tukang ojek asing, bagaimana itu coba. Hal yang sederhana tapi lucukan, saya bisa kasih gambaran sederhana seperti itu. Ya sama lapangan pekerjaan itukan menjadi kebutuhan antara kepala, perut dan dompetkan. Pendidikan, makan dan isi dompet, artinya disitu. Makanya pernah aya bilang, terkadang pekerja Indonesia itu kalau merasa dia pintar, perut kenyang, dompet ada ya tidur nyenyak. Kalau kita berbicara sejarah serikat pekerja itukan muncul karna banyak diskriminasi terhadap kaum buruhkan, banyaknya sebuah marjinaslisasi terhadap kaum buruh-buruh produksikan. Nah itu salah satunyakan, makanya ada serikat buruh untuk membangun keseimbangan anatara majikan dengan buruh dan tidak terjadinya semena-mena. Dan saya sangat merasakan sebagai pekerja, kalau disemena-menakan bos sama pengusaha kita selesai. Tidak ada lagi ceritanya diajak kompromi, dianggap sesuai aturan, langsung tutup buku dan dihajar aja, udah lu pecat, udah lu ini, kan begitu. Karna dia merasa itu hak gua buat mecat. Tapi disaat kita berbicara aturan kan, oh sebelum pecat itu karna apa, sebelum pecat itu ada pembinan. Dan banyak, saya yakin

| 33. | Upaya yang dilakukan serikat pekerja terhadap pemerintah untuk mencegah arus tenaga kerja asing tidak terlalu banyak, | sekali pekerja Indonesia itu tidak mengerti undang-undang ketenagakerjaan itu sendiri. Akhirnya, dia merasa udah kerja lama kalau kena masalah hadapin aja, kalau udah ga kuat banget sama masalah-maslahnya baru dah ngadu, kebanyakan kaya begitu ya. Kaya yang waktu itu saya bilang, Memberikan aspirasi lewat aksi, kaya kemaren tentang MEA tenaga kerja asing kita minta proporsionalitas tenaga kerjanya. yang kedua bentuk pengawasan ditingkatkan, pengawasan-pengawasan tenaga kerja asing dengan semena-mena visa wisata tapi bekerja di Indonesia. Hal-hal seperti itulah menkoneksikan dengan pemerintah daerah, pemerintah pusat, untuk melakukan pengawasan- |
|-----|---|---|
| | itu apa saja? | pengawasan terhadap perusahan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Azas proforsionalitas dan terbuka juga berjalan. |
| 34. | Untuk respon pemerintah bagaimana pak terhadap upaya yang telah dilakukan serikat pekerja? | Pada prinsipnya pemerintah respon karna hal seperti itu. Karna kemarinpun, konsen juga kemenaker terhadap tenaga kerja asing. Walaupun masihh banyak titik kelemahan. Nah kelemahan itupun masih kita sikapi. gitu aja si |
| 35. | Ada hambatan- hambatan apa yang dialami serikat buruh? | Hambatan kepentingan biasanya, tentang investasi asing masuk itukan pasti dia membawa orang dong. Nah itu menyangkut kepentingan bangsa juga saat berinvestasi, kira-kira begitu. Ya hambatannya sebatas kepentingan. selain itu, adanya tenaga kerja asing masuk dampaknya terhadap tenaga kerja lokal juga dan itu yang tidak kita inginkan juga kan. pertama soal kepentingan, kedua saat banyaknya ekspansi tenaga kerja asing menyangkut lapangan tenaga kerja Indonesia jugakan, pasti disitu. Makanya tenaga kerja asing jangan masuk seenakjidat jugakan. |

| 36. | Tuntutan-tuntutan serikat pekerja dalam menghadapi tenaga kerja asing umumnya apa saja? | Tuntutanya kalau kita berbicara tentang MEA, derasnya ekspansi tenaga kerja asing di Indonesia. Kita engga mau lapangan tenaga kerja kita mengecil untuk tenaga kerja lokal, itu yang paling utama. Terus kedua, mengatur tentang investadi tadi. Jadi boleh ada kepentingan investasi negara cuma harus diatur, makanya menjadi tuntutan yang tidak terpisahkan. Kalau berbicara soal persamaan hak sudah diatur dalam undang-undang, terus quotanya berapa, nah itu penegakan hukum tenaga kerja asing. Nah walaupun banyak kepentingan yang terpenting azas proporsionalitas dan keterbukaan tetap dijalankan. Itu aja intinya. Bukannya engga boleh, tapi pasti ada dong setiap perusahaan yang menginvestasikan uangnya di Indonesia dengan perusahaan di Indonesa pasti dia memperkerjakan tenaga kerja asing dari luar negeri. Itu pasti, tapi azas proporsionalitas dan keterbukaan sudah jelas. dan itukan sudah lama tenaga kerja asing di indnesia, tapi lapangan pekerja lokal kita diambil alih oleh kerja asing itu ga boleh. Nah itu yang jangan |
|-----|--|---|
| 37. | Apakah ada kerjasama- kerjasama yang dilakukan KSPSI dengan serikat buruh dari luar? | ILO kan ada ILO sebagai naungan serikat buruh internasional. Kita sering komunikasi-komunikasi tentang itu dan menjalin hal itu. Terus kerjasama antar negara juga sering dilakukan. Kerjasama tentang masalah advokasi, pelatihan-pelatihan edukasi tentang ketenagakerjaan, sampai studi banding dan sering dilakukan itu sering. Pada prinsipnya tentang masalah itu ILO menggawangi tentang tenaga kerja asing di Indonesia itu pasti. dan seluruh serikat buruh bukan hanya KSPSI sering berkomunikasi dengan serikat buruh dan ILO pun sering dateng di acara-acara |
| 38. | Bagaimana bapak melihat Undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang tenaga kerja asing, apakah undang-undang tersebut lebih pro terhadap tenaga kerja asing? | Saya pikir standar kalau undang-undang karena mengatur yang normatif, sesuatu yang mengatur secara dasarnya saja. Kalau undang-undang dan Permen yang mengatur tentang tenaga kerja asing tidak ada masalah si sebenarnya. |

Hasil Wawancara Dengan Bapak Derry Nurhadi. Selaku Bendahara F. SP. NIBA SPSI Provinsi DKI Jakarta. Wawancara Dilakukan Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta, Pada Tanggal 4 Mei 2017, Pukul 10:50 WIB.

| No | Pertanyaan Wawancara | Jawaban Wawancara |
|----|--|--|
| 1. | Bagaimana dampak tenaga kerja asing di Indonesia terhadap tenaga kerja lokal? | Jika sesuai dengan ketentuan danmemiliki skill saya rasa tidk ada masalah. Yang menjadi masalah adalah yang non-skill. Yang Cina itukan paketan, gelondongan Cina masuk untuk bekerja, dan itu yang kita permasalahkan itu. Selama memiliki dengan ketentuan yang skill tidak ada masalah. yang jadi masalah adalah bukan asing tapi kita sebutnya aseng. Karna kalau tenaga kerja dari eropa mana mau lah kerja pegang pacul atau apalah. Ini yang menjadi masalah adalah dari aseng. |
| | tenaga kerja aseng non-skill sedikit jumlahnya, seperti yang sudah saya temui kebanyakan tenaga kerja asing ditempatkan diposisi top management karna | Berdasarkan teman-teman yang sudah diskusi memang begitu jawabannya, memang mereka lebih mempercayai orangnya dia. Biasanya diperusahaan itu pasti pengusaha akan menempatkan orangnya untuk lebih mudah berkomunikasi, jadi menambah kepercayaannya. Diantaranya begitu. Walaupun kemampuannya sama, yang mesti orang Indonesia juga mampu. |
| 3 | menjadi pemilik lokal, tapi tetap saja digunakan tenaga kerja asing dalam top | Logika saya karna pengusaha punya kepentingan, disaat mereka berkomunikasi dengan pihak-pihak diluar negeri. Kedua dengan menggunakan tenaga kerja asing kesannya lebih bonafit gitu, walaupun presentasinya kecil tapi tetap aja ada kemungkinannya. ataupun mungkin juga bertahap karna untuk ngusir semuakan banyak. Mungkin ada rasa ga enak, atau agak repot untuk perubahan sistemnya atau gimana, jadi mungkin bertahap. Nanti juga lama-lama abis, itu si logika saya seperti itu. |

| | Tarana a | L |
|---|--|---|
| 4 | pekerja terhadap masuknya | Kekhawatiran itu pasti adalah, tenaga kerja kita itukan masih banyak ada tujuh jutaan dengan adanya tenaga kerja asing mampu mengurangi kesempatan tenaga kerja kita untuk bekerja. Yang seharusnya pekerjaan untuk orang Indonesia tapi malah buat tenaga kerja asing. Kita berharap tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia adalah bener-bener memiliki skill yang tidak dimiliki orang Indonesia. Seharusnya pengusahapun harus punya rasa nasionalisme dong. Kenapa harusmenggunakan tenaga kerja asing kalau orang Indonesia juga mampukan. Itu yang harus ditekankan, mereka juga harus punya rasa nasionalisme. Itukan yang harus ditekankan. |
| 5 | | Tergantung dengan perusahaannya, kalau perusahannya dari Korea umumnya mereka pake tenaga kerja dari Korea juga. Biasanya begitu, sesuai dengan perusahaan itu investasinya. Pati mereka sesuai dengan negaranya. |
| 6 | tidak menjadi khawatir ketika tenaga kerja asing yang skill itu bekerja di Indonesia, berarti perusahaan asing yang berada di Jakarta akan selalu | Tidak selalu, tergantung perusahaannya. Sebenarnya tenaga kerja skillpun tidak banyak dibandingkan tenaga kerja unskilled, paling cuma berapa persen lah yang skill dibandingkan yang unskillednya. Dan kita katakana tidak menjadi khawatir itu disitu, karna |
| 7 | Bapak sendiri melihat MEA bagaimana ? | MEA itu menjadi tantangan buat kita juga, buat pekerja kita. Dan kitapun sudah sampaikan kepada anggota-anggota kita juga, mau tidak mau, suka-tidak suka hars kita hadapi. Gitu. Karna itu merupakan Perkembangan jaman, dan kita sebagai serikat pekerja membekali tantangan kedepannya juga harus siap. Dan kitapun tidak hanya internal saja, tapi eksternal juga. Harus bertindak juga melindungi tenaga kerja kita juga. Dan pemerintahpun harus membuat dan memiliki kebijakan yang menguntungkan tenaga kerja |

| | | kita juga. Jangan lepas kontrol begitu aja, jangan lepas pasar. Pati pekerja kita abis, pekerja kita abis kalau mau jujur. Bukannya kita pesimis tapi kita tau bagaimana kualitas pekerja kita sendiri, mentalnya seperti apa. Jadi peran pemerintah begitu besar. Diamping Kitapun bekerja sedikit-demi sedikit bekerja mempersiapkan diri juga menghadapi tantangan ini. |
|----|--|---|
| 8 | pekerja dalam memberikan | Pertama, pendidikan dan pelatihan, diklat-diklat. biasanya kalau pelatihan-pelatihan kita melakukan kerjasama dengan pihak-pihak tertentu. Misalnya kita melakukan kerjasama dengan Disnaker melakukan pelatihan-pelatihan, dan mungkin masalah hukum juga agar kita melek hukum juga. Dan harus tau kondisi lingkungan juga, harus peka terhadap lingkungan. Kitapun harus pekaterhadap lingkungan, kalau ada pekerja asing harus segala dilaporkan. Prefentifnya juga harus bagus gitu. Ituyang kita tekankan kepada anggota-anggota kita. |
| 9 | sendiri ada tidak permasalahan dengan tenaga | Sejauh ini belum ada karna jumlahnya belum banyak. Keuntungannya DKI itu lebih mudah dipantau karna pekerjanya sudah melek hukum, informasi juga mudah didapat jadi mudah dikontrol juga. Beda kaya didaerah-daerah. Jadi harus berpikir juga kalau menggunakan tenaga <i>unskilled</i> di DKI Jakarta, walaupun masih ada juga dibeberapa temen tapai kalau dikita sendiri tidak ada. |
| 10 | Jakarta memperkerjakan tenaga kerja asing dengan rutinitas yang cukup sering bergantian, tapi diperusahaan tersebut tidak ada serikat pekerjanya, apakah para pekerja boleh melaporkan ke Dinas langsung atau harus melalui serikat pekerja? | Sebaiknya ke instansi terkait, pertama kesuku dinas dulu, ditembuskan ke dinas. kalau tidak ada tindak lanjut juga boleh keserikat pekerja, kita seneng dong. Soalnya beda mba kalau tidak ada serikat pekerja ke dinas dan kalau serikat yang melapor pasti ada bobotnya. Bobotnya beda kalau yang melaporkan serikat pekerja dan ga ada serikat pekerja. Pasti ada perbedaan penangannya, nanti nanti aja lah. Kalau ada serikat pekerja soalnya ada patriatkan, pasti kitapun kasih waktu, sekian sekian lamanya, jadi terukur juga. Jadi disarankan keserikat pekerja juga. |
| 11 | _ | tidak ada masalah, karna isu-su itu kita dorong. karna begini di serikat pekerjapun ada lembaga-lembaga yang bekerja sama dengan pemerintah, ada tripda (tripartite daerah), nasional ada tripartit nasional jadi |

| | | unsurnya pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dengan adanya informasi itu, itu bagus menjadikan ada isu-isu yang akan kita angkat kepermukaan. Kita tau dari mana kalau tidak mengetahui informasi-informasi seperti itu, kita malah seneng kalau dapet informasi-informasi seperti itu. Kita sarankan kalau ga ada serikat pekerjanya sampaikan saja sarannya, akan kita angkat isu-isu seperti itu. |
|----|---|--|
| 12 | upaya apa yang harus dilakukan oleh pemerintah | yang pasti masalah ketentuannya, diikuti ketentuan yang ada terutama yang skilled. Kedua pemerintah harus bagus dalam melakukan pengawasannya. Solnya kalau tanpa pengawasan juga repot. Dengan adanya pengawasan itu engga hanya nunggu laporan aja gitu, keluarlah kelapangan kemana-kemana. Tapi kadang-kadang pemerintah selalu beralasan tenaga pengawas itu kurang, itukan menjadi sebuah permasalahan klasik. Kita menjadi pesimis, jangankan yang ga ada laporan yang ada laporan aja lama, gitukan. Makanya disitu pemerintah harus lebih meningkatkan lagi masalah pengawasan. Ketiga pemerintah harus membuat regulasi ketentuan yang lebih ketat lagi. Itu dari sisi pemerintah ya. |
| 13 | Kalau untuk pekerjanya sendri menghadapi tenaga kerja asing itu apa? | yang tadi saya bilang, peningkatan skill, pendidikan |
| 14 | Apakah ada sosialisasi yang dilakukan serikat pekerja untuk melaporkan adanya | Kalau pekerja yang punya serikat pasti ada, taulah mereka. yang menjadi masalah adalah ketika pekerja yang tidak punya serikat, yang kemungkinan tidak tau. Kecuali orangnya <i>uptodate</i> dalam mencari informasi segala macem. Dan pekerja Indonesia rata-rata yang sifatnya itu udah matang dia tidak mempermasalahkan hal-hal kaya gitu, yang penting gua kerja, bekerja juga nyaman, dan gaji juga lumayan, yaudah ngapain mikirin yang lain. Apalagi disaat kita domo pun mereka sering nyinyir, padahal mereka punya regulasi juga kita yang <i>taken</i> kita yang perjuangin gitu loh. dan itu menjadi persoalan kita juga yang kadang-kadang tidak menyadari itu. Kalau yang ada serikatnya si rata-rata aman, mereka tau harus berbuat apa, mereka tau. tapi kalau engga ada serikatnya baru ada masalah. |
| 15 | Jika dilihat dari persentase, jumlah tenaga kerja yang | aaaaa aduh jadi takut salah ngitungnya. Ya lumayan yah kalau di DKI mah, di DKI lebih besar bisa 60 |

| | | persenan lah. Karena di DKI itu pabrik sedikit bisa diitungkan. Kebanyakankan diluar, karna di DKI itu sektor-sektor yang unggulan dan bagus. |
|----|---|---|
| 16 | banyak perusahaan- | yang tadi saya bilang, rata-rata yang sudah mapan itu untuk berserikat itu antara ada dan tiada. Ada si ada, tapi kaya kita nih berjuang dan segala macem itu engga optimal gitu. Sesuai dengan ketentuan aja gitu, misalkan dengan musyawarah, ada perundingan perundingan. Asal menggugurkan kewajiban aja gitu, kalau untuk ngotot gitu engga. Karna perusahaan sendiri sudah memberikan fasilitas yang cukup. Yaudah buat apalagi gitukan, karna sudah diberikan rasa nyaman jadinya melempem jadinya. Jadinya melempem kalau yang ada. Nanti kalau udah timbul masalah baru dateng ke kita. Itupun kasus perorangan kalau orangnya bingung baru melapor ke kita. Padahal orang-orang yang bekerja di Sudirman itu tidak semuanya intelektual, banyak diantara mereka pemahaman ketenagakerjaannya kalah dengan buruh pabrik. Karena memang motivasinya juga beda, kalau buruhkan harus tau apa nih hak-hak mereka. Kalau mereka gaji udah gede ngapain lagi yakan, kalau mereka kena masalah yaudah mereka nerimo aja. |
| 17 | Tadikan Bapak sudah menjelaskan kalau pekerja yang mapan hanya sedikit tergabung dalam serikat pekerja, kalau untuk di Jakarta sektor apa yang paling banyak tergabung dalam serikat pekerja? | Banyak si sktor perbankan, asuransi, jasa juga masuk, |
| 18 | Tenaga kerja yang secara kedudukan belum mapan, mereka tergabung dalam | Pasti kesejahteraan, karna banyakan hak normatif saja banyak yang tidak terpenuhi. Gausah jauh jauh tanya ke pom bensin. 100/1 yang UMP. Kecuali SPBU yang 31, karna punya pertamina. Mau engga mau harus UMP. Coba 34, Jakarta aja jarang banget. Untuk dapet itu aja susah mereka. Padahal normatif. Undangundangnya jelas, hukumnya jealas segala macem. Tapi mereka ga ada serikat pekerja, jadi yaudah kerja juga jadi asal-asalan. Dan saya akan memperjuangkan itu, karna mereka beresiko tinggi bekerja disitukan. Jaminan sosialnya aja mereka itu engga ada. BPJS |

| | | _ |
|----|--|--|
| | | ketenagakerjaan, BPJS kesehatan mereka tidak ada. masih banyak yang belum, normatif banget. Karna mereka engga tau, mereka rutinitas aja kerja pulang dapet gaji udah gitu aja, mereka engga pernah juga buka-buka segala macem. Memang pekerja itu bersiko tinggi, apalagi berserikat, baru ngomong aja langsung di incer sam pengusaha. Pengusaha itu ga suka ada serikat. Karna merepotkan bagi pegusaha. Bukannya membantu tapi merepotkan. Padahal kita itu mitra, yang lebih enak mengkomunikasinya, bisa <i>sharring</i> . |
| 19 | dengan adanya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia | Ilmu, jadi dia bisa memberikan ilmunya ke kita. menularkan lah, yang kita inginkan tenaga kerja asing adalah bener-bener Indonesianya itu tidak mampu. Contohnya di pabrik lah yang emnggunakan mesin, awalnya orang Indonesia belum mampu menggunakannya. Pake tenaga kerja asing gapapa, tapi menularkan ilmunya ke kita. Kalau pada intinya kita ga mau ada tenaga kerja asing, gitukan. Orang Indonesia juga bis kok, kalau orang Indonesia benerbener tidak mampu baru boleh ada tenaga kerja asing. |
| 20 | • | · |
| | aseng datang ke DKI itu jumlahnya masih sedikit yah? | Kalau untuk saat ini masih sedikit yah, tapi kalau sudah mulai mengingkat kita akan cepat tanggap kita akan teriak. Kalau kita ga teriak, perlahan tapi pasti akan banyak gitu loh. Makanya SP harus aktif tuh gitu, kalau kita tidak bekerja kita tidak akan dianggap dan itu tidak akan menjadi berita. Makanyakita mencari sensasi juga supaya memanas di media. Kalau kita adem ayem aja pemerintah ga akan merespon. Kita selalu berusaha pekerja-pekerja kita, terutama anggota kita, selalu berusaha melindungi tenaga kerja Indonesia. |
| 22 | | Sebenarnya gini mba, kita sebelum melakukan demo itu ada beberapa tahapan. engga dikit dikit demo, |

| | 1 | 1 |
|----|--|---|
| | | didikit didikit demo, kita punya konsep. Kita punya konsep yang bagus segala macam, kita malekukan lobby, lobby terhadap pemerintah. Bagaimana nih konsep-konsep kita, kalau lobby kita tidak didengar atau tidak direspon baru kita melakukan aksi. Aksi itu sebenarnya merupakan upaya terakhir. Kita tidak serta merta aksi, dikit-dikit aksi. capek jugalah. Kita melakukan aksi itukan butuh waktu dan tenaga banyakkan, makanya sekarang kita sering melakukan |
| | | aksi karna pemerintah sering mengabaikan apa yang kita tuntut. Makanya kita aksi melulu. Karna pemerintah sudah mengabaikan tahapan-tahapan kita. Jadi jangan beranggapan dikit-dikit aksi, dikit-dikit aksi kan engga. Pasti semua itu melalui proseskan. Kitapun punya tim-tim tersendiri untuk membahas konsep dan segala macem sesuai dengan keahlian dibidangnya. |
| 23 | Untuk aksi sendiri seberapa berpengaruh terhadap kebijakan yang akan datang? | Kalau selama ini yang kita jalankan ini cukup besar juga mba. Karena dengan aksi itukan menjadi media yang sangat berpengaruh. Dengan adanya aski banyak media yang meliput dan segala macam. Ketika naik kepermukaan mau tidak mau jadi ada penyelesaian. Beda halnya tanpa aksi, kalau kita sudah melakukan lobby tidak berhasil pemerintah tau kita akan aksi. Jadi terkadang mereka selesaikan ditingkat lobby, jadi tidak sedikit tapi ada juga. Jadi media sangat berpengaruh. |
| 24 | | Media itu sangat memberikan pengaruh, ya walaupun media-media <i>mainstream</i> kacau-kacau. Kita lagi diserang teruskan. |
| 25 | | Ada Gerakan Buruh Jakarta, jadi gabungan federasi-federasi yang ada di Jakarta. Dan sifatnya juga cair, jadi itukan udah beda-beda Konfederasi dan beda-beda ketua umumnya juga, kepentingannya juga beda-beda juga. Pada saat kita punya kepentingan yang sama kita sama-sama. Begitu ada kepentingan politik yang beda-beda jadi kita ''oh engga pak saya ga ikut'' jadi silahkan yang lain. Jadi mewadahi yang kepentingannya sama ya. Ada yang lainnya paling forum buruh kawasan, kaya kawasan Industri. |

Hasil Wawancara Dengan Bapak Dede Rachman. Selaku Kordinator Wilayah Jadetabek. Bekerja di PT. Alfa Ritailindo, sebagai Tim Leader Grocery. Wawancara Dilakukan pada Tanggal 2 April 2017, Pukul 13:38.

| No. | Pertanyaan Wawancara | Jawaban Wawancara |
|-----|---------------------------------|--|
| 1. | Abang sebagai kordinator | Khusus Carrfour yang PT. nya khusus |
| | wilayah Jadetabek, apakah | Alfaritelindo. Jadi Carrefour itu ada yang atas |
| | memegang perusahaan | itu PT. Transritel Indonesia dan dibawahnya |
| | Carrefour saja atau ada | PT. Alfaritelindo. Nah kalau saya yang di PT. |
| | perusahaan lain juga? | Alfaritelindo |
| 2. | Apakah pemegang sahamnya | Sama Pak Chairul Tanjung |
| | sama juga atau berbeda antara | |
| | PT. Transritel Indonesia dengan | |
| | PT. Alfaritelindo? | |
| 3. | Lalu kenapa dibedakan ? | Jadi gini, dulu itukan Carrefour itukan cuma |
| | | satu ya. Dulu saat jaman Prancis itu hanya satu, |
| | | PT. Carrefour Indonesia, nah akhirnya dia beli |
| | | PT. Alfa Ritailindo. Nah dulu itu PT. Alfa |
| | | Ritailindo itukan punya Pak Joko, bekas alfa |
| | | gudang kerambat dibeli jadilah anak |
| | | perusahaan. Jadi anak perusahaan PT. |
| | | Carrefour Indonesia, karna PT. Carrefour |
| | | Indonesia beli sama Pak CT, jadi PT. Transritel |
| | | Indonesia sekarang. |
| 4. | Kenapa jadi dua nama | Jadi kalau Carrefour ingin satu badan hukum, |
| | perusahaan sedangkan Carrefour | secara aturan birokrasi pemerintah harus ada |
| | tetap digunakan di dua nama | dikeluarkan uang. Dalam artian gini, Carrefour |
| | perusahaan itu? | beli PT. Alfarindo beserta asset-asetnyakan. |
| | | Tapi ketika Carrefour ingin membalik nama |
| | | menjadi PT. Carrefour aja itu dikenakan pajak |
| | | sampai berapa miliar gitu. Yang harus |
| | | dikeluarkan oleh Carrefour, dan tidak hanya |
| | | disitu saja tapi dia harus membyar hak-haknya |
| | | karyawan. Kaya contoh misalkan Carrefour |
| | | pengennya jadi PT. Carrefour aja ga usah pake |
| | | PT. Alfa, karna ingin ngilangin PT. Alfa |
| | | otomatis disitu ada <i>human</i> kan, ada orangnya |
| | | mau tidak mau Carrefour itu memikirkan nasib |
| | | mereka juga. Apakah mau tetep dipake atau |

| | | disingkirkan dalam artian diberi pesangon |
|-----|-----------------------------------|---|
| | | sesuai dengan peraturan perundang-undangan. |
| | | Jadi banyak hal yang membuat ga bisa |
| | | dikabulin, salah satunya tadi pengeluaran pajak |
| | | yang lebih besar. Jadi pemikiran perusahaan |
| | | secara saya diskusi dengan perusahaan, dari |
| | | pada mereka harus mengeluarkan uang yang |
| | | nilainya cukup besar dan padahal ini asset |
| | | punya Carrefour kenapa harus bayar pajak. Jadi |
| _ | TT (1 1' T 1 (1 1 1 1 1 | uangnya lebih baik buat buka toko baru. |
| 5. | Untuk di Jadetabek ada berapa | Kalau Carrefournya itu banyak, kurang lebih |
| | Carrefour? | ada tiga puluh empat (34). Cuman PT. Alfa |
| | | Ritalindonya hanya delapan (8) Sembilan sama |
| | | depok, tapi karena masih direnovasi jadinya |
| | 77.1 | status quo. Jadi saat ini ada delapan (8). |
| 6. | Kalau untuk di Jakarta ada | Kalau di Jakarta ada lima, Bintaro satu, Bekasi |
| 7 | berapa? | satu, Pamulang satu. |
| 7. | Untuk perusahaan Alfaritelindo | Jadi gini, yang tadi awal saya cerita PT. |
| | apakah masih dipegang oleh | Transritel Indonesia dibawahnya PT. |
| | tenaga kerja asing? | Alfaritelindo, tapi secara struktur dan secara |
| | | prodak <i>knowledge</i> dari perusahaan tetep orang |
| | | asing yang saya ceritakan disana Bapak Syafi'i |
| | | Syamsudin orang Malaysia, dibawahnya Pak |
| | | Christian dari Prancis dan Pak Daniel tetep |
| | | ngurusinnya itu bukan hanya di Transritel aja, |
| | | ngurusinnya di PT. Alfaritelindo juga. Jadi ada |
| | | kunjungan ke Lebak Bulus dan Pamulang tetep |
| 0 | Di Comeferm di la | di kunjungi juga untuk kebaikan toki ini. |
| 8. | Di Carrefour mana yang ada | Hanya di Lebak Bulus, kepala tokonya itu |
| | tenaga kerja asingnya? | orang Malaysia |
| 9. | Kalau untuk di DKI Jakarta | Hanya di Lebak Bulus aja, setau saya hanya di |
| | selain di Lebak Bulus ada lagi ga | Lebak Bulus. Lebak bulus itu udah dua kali |
| | tenaga kerja asingnya? | dipegang orang asing, dulu sama orang Prancis |
| 10 | V | dan sekarang sama Malaysia kepala tokonya. |
| 10. | Kenapa dipegangnya sama | Jadi Lebak Bulus itukan pusatnya. Jadi Office |
| | orang asing? | itukan Lebak Bulus, toko pusat Lebak Bulus, |
| | | kantor pusat Lebak Bulus. Jadi orang head |
| | | office sering bange turun ke tokokan. Jadi mau |
| | | tidak mau sebagai <i>rule modelnya</i> toko-toko |
| | | lain. Dalam artian kalau Lebak Bulus bagus |
| | | makanya yang lainnya juga harus bagus. Tapi |
| | | itu juga tidak dalam waktu lama, bisasnya juga |

| | | si engga begitu lama. Tiba-tiba dia keluar atau |
|-----|---|---|
| | | naik ke <i>head office</i> . |
| 11. | Tenaga kerja yang bekerja itu berarti statusnya kontrak? | engga, jadi begini. mereka bekerja ke Indonesia itukan ada izin kerja. Secara ststus legalnya saya kurang tau, apakah dia kontrak ataukah perusahaan memerlukan sampai perusahaan bosan atau permanen saya kurang mengerti. Tapi yang saya tau adalah dalam beberapa tahun sekali ada masa perpanjangan bekerja di Indonesia. Dalam artian ketika dia sudah masa habis bekerja di Indonesia ada perpanjangan imigran lagi. Jadi saat HRD lama masih berkomunikasi baik sama saya, kalau ada tenaga kerja asing yang tidak baik akan mengancam ke arah maslah imigran. |
| 12. | apakah HRD yang digunakan tenaga kerja lokal semua? | iya lokal semua, karna HRD itukan engga bisa kalau asing. harus lokal. |
| 13. | Untuk tenaga kerja asing biaanya mereka mendudukui jabatan apa saja ? | yang pertama president direktur, yang kedua itu bahasnya teritori, |
| 14 | Apakah ada masalah mengenai struktur organisasi yang dipegang tenaga kerja asing, kenapa tidak menggunakan tenaga kerja lokal saja? | Mungkin Pak Chairul Tanjung hingga saaat ini masih belum percaya dan belum yakin. Artinya, untuk saat ini masih percaya menggunakan orang asing untuk megang dibandingkan lokal yang megang. Tapi sebenarnya kualitas orang lokal juga bagus, dan belum dicoba aja. Dan faktor lainnya adalah Pak Syafi'I dulu sebenarnya dia pernah jadi, sebenernya dia asli orang Indonesia. Karna lama di Malaysia jadi pindah kewarganegaraan. Dan Pak Syafi'I dan Pak Chairul Tanjung itu kenal dekat. Pak Syafi'I sebagai president direktur. |
| 15. | Ada masalah tidak dengan adanya penggunaan tenaga kerja asing? | Sepengetahuan saya ketika saya sudah bertemu dengan orang asing, dia mengerti dengan Undang-undang dan peraturan di Indonesia. Dia tunduk dan taat terhadap Undang-undang yang ada di Indonesia, tapi kebanyakan okunum dibawahnya ini yaitu oknum orang lokal yang suka bermain. Dalam artian, contoh ketika upah ditentukan berdasarkan Undang-undang 13, atau mislkan yang terbaru adalah |

| | | PP 78 Tahun 2015 tentang struktur dan skala upah. Ketika itu sudah diberlakukan terkadang, yang memberlakukan itukan bukan serikat pekerja. Tapi unsur dari pemerintah, Aprindo (gabungan pengusaha) dan serikat pekerja. Tapi terkadang ada beberapa pengusaha yang itu sudah ditetepka oleh pemerintah, tapi mereka masih tidak taat sama aturan itu. Padahal sudah diberlakukan oleh pemerintah, tapi masih banyak perusaan yang tidak meu menjalani atas apa yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Tapi sebenarnya kalau orang asing itu tau, mereka akan ngikutin. Apa yang diberlakukan di Indonesia mereka akan ngikutin. Itu yang pernah saya alami ketika masih Prancis. |
|-----|---|--|
| 16. | Untuk oknum Indonesia sendiri, mereka memegang jabatan apa? | Ya apalagi kalau bukan HRD. |
| 17. | Apakah HRD terlibat komunikasi dengan serikat pekerja? | Terlibat kominikasisi komunikasi, cumankan bahasanya begini kalau saya punya perusaan sebisa mungkin saya mempunyai bawahan yang akan membuat saya untung. Kan begitu, kalau saya mempunyai bawahan yang tidak membuat saya untung yang saya lakukan apa, ya saya <i>cut</i> bawahan saya karna buat apa karna tidak memberikan keuntungan. artinya yang dibawah ini berpikir bagaimana caranya saya bisa menyenangkan bos saya, saya bisa bertahan, saya dapet gaji besar. Saya nyaman diposisi saya, akhinya apa yang dia lakukan, |
| 18. | Apakah ada upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja? | Ada, contoh kasus yang sekarang kita majuin ya itu masalah asuransiumum sudah tertera dalam PKB yang dimana sertus persen dibayar oleh perusaaan untukasuransi umum untuk istri dan anak. Padahal PKB masih berlaku tapisudah dihilangkan oleh perusahaan, artinya ketika sudah ada di PKB harusnya perusaan harus saling menjaga. Tapi ini tidakada komunikasi terlebih dahulu tapi langsung di ilangin. Makanya itu kami lagi memajukan kasus ini ke kementrian. |

19. Ada masalah-masalah yang dihadapi pekerja tidak dengan penggunaantenaga kerja asing?

Kalau untuk masalah-masalah besar untuk saat ini si tidak ada. Karena penggunaan tenaga kerja asing yang digunakan diperusahaan kami itu semuanya untuk kebaikan toko. Jadi, dulu parahnya lagi pada jaman Prancis. Mereka itu bisa ngeluarin bahasa kebon binatang, tapi disitu mereka punya impact balik buat karyawannya.. Dalam artian gini, dulu pas jaman Prancis kita dikasar-kasarin nih sama orang Prancis. Tapi disitu memberikan benefit lebih. Saat kita jalankan dan udah di instruksikan dan kita jalankan hasilnya kita dapet. Itu ada penambahan upah, artinya mereka menghargai. Jadi apa yang mereka itu untuk kebaikan. Ngomong kasarlah, didepan customer barang diacakacaklah, barang dilempar-lemparlah sama mereka lah, cuma secara hak karyawan tidak ada yang dilanggar. Karana mereka patuh dan taat sama undang-undang di Indonesia. Cuma karna okunum, nah balik lagi kesitu.

20. Selain masalah diatas ada masalah lain tidak ketika abang melihat dari serikat pekerja secara umum? ketika kesempatan orang lokal menjadi berkurang dengan adanya tenaga kerja asing.

mengenai kesempatan tenaga kerja lokal, Kalau saya melihatnya dalam artian gini, kalau dalam posisi kepala toko saya yakin orang lokal pasti bisa. contohnya Lebak bulus. karna saya yakin seratus persen orang lokal yang menduduki kepala toko mampu dan pasti bisa. Karna sudah banyak orang lokal yang menduduki store manager di Lebak Bulus. Tapi kalau untuk sekelas top manajement saya belum liat sih. Cuman saya yakin dalam artian yakin berjutajuta orang di Indonesia itu tidak ada yang mampu untuk menduduki jabatan presiden direktur untuk menggantikan posisi jabatan Pak Syafi'i. Saya yakin pasti ada. Cuman kan, ya yang tadi faktor Pak CT tadi, melihat faktor kedekatan, melihat faktor kepercayaan karna sudah percaya sama Pak Syafi'I, jadinya Pak Syafi'I untuk saat ini. Isu yang berkembang saat ini bahwa aka nada yang menggantikan Pak Syafi'I. Artinya akan ada posisi yag menggantikan. Cuma kalau tetep orang asing

| 21 | | yang dipake artinya pemilik perusahaan PT. Transritel Indonesia belum percaya, kalau tetep orang asing yang di pake. |
|-----|---|--|
| 21. | Berapa persen jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Carrefour? | hanya 10-15 persen aja tenaga kerja asingnya. |
| 22. | Tenaga kerja asing itu berasal dari negara mana saja ? | Prancis, Australia, Nigeria, Malaysia. Jadi menggunakan tenaga kerja asingnya dari beberapa negara karna dimiliki sama Pak CT punya orang lokal. Kalau dulu yang punyanya orang Prancis, orang Prancis aja semua. |
| 23. | Tadikan ada tenaga kerja asing dari Prancis, itu masih menggunakan tenaga kerja yang lama atau baru? | yang lama, jadi dulu pernah di Carrefour lalu ditarik. |
| 24. | Kalau dilihat dari serikat pekerja sednri, adakah hambatan-hambatan dalam mengupayakan pemenuhan hak-hak pekerja? | Kalau untuk memenuhi hak buruh, kesulitan itu pastii ada. Terkadang pengusaha atau buruh itu berpikirnya menang. atau pengusaha bilang saya menang buruh kalah. kan gitu. tapi seharusnya keduanya berpikir pengusaha menang buruh menang, kan begitu win-win solution. kemudian bagaimana mencari pemecahan permasalahan yang ada di PT. Alfaritelindo atau di grup Carrefour lah. Contohnya yang masalah asuransi, kalau pengusaha melakukan komunikasi dulu dengan serikat pekerja masalah ini tidak akan muncul, seharusnya mencari solusi dulu apa nih yang mau dilakukan. Tapikan pengusaha tidak melakukan itu dan asal Tarik-tarik aja. Saya akui HRD yang ada di Carrefour itu orang baru semua semenjak Pak CT. Dulu saat sama HRD lama tidak pernah kita bermasalah sampai tingkat kementrian, Disnaker, sampai Pengadilan Hubungan Industrial, paling sampai poses bipartite selesai, tripartite selesai. Semenjak di beli Pak CT. dan HRD nya baru semua jadinya begini yang saya alami, dikit-dikit ke Disnaker, pengadilan. |
| 25. | Upaya yang dilakukan serikat pekerja ketika ada HRD yang melakukan upaya tersebut? | Kalau saya sudah beberapa kali ketemu sudah patut dan taat tapi karna ada okum dibawahnya, diatas udah taat tapi yang dibawahnya ada |

| | | maen. jadi kita harus ada pembuktian. Kalau ada pembuktian baru kita <i>follow up</i> karna tidak mungkin kita keluarin gitu aja. Engga mudah dapetin bukti itu. |
|-----|---|--|
| 26. | Hubungan serikat pekerja dengan <i>top managementnya</i> bagaimana? | Hubungannya agak sulit, hubungannya hanya sebatas sampai HRD saja. |
| 27. | Berapa persen pekerja Carrefour yang ikut bergabung dengan serikat pekerja? | Tingkat Jadetabek itu kurang lebihnya sekitar 90 persen. Kalau yang 10 persennya itu kepala toko sama bawahannya biasanya, manajemen lah. Jadi management lah biasanya. Jadi dalam PKB itu management bisa jadi anggota tapi tidak bisa jadi pengurus. Jadi mereka itu ada yang masuk ke anggota ada yang engga. Kalau karyawan udah masuk semuanya. Kalau tim direktur ke bawah udah masuk semua hampir 90 persen. Kalau untuk managementnya belum masuk semua. Jadi saya tetapkan 90 persen untuk menjadi anggota. |
| 28. | Mereka umumnya tidak bergabung karna apa? | Karna ga ada keinginan, tapi kalau mereka kena masalah baru mereka ngadu. Kalau ada masalah dulu baru masuk atau ngadu. Sama kaya kejadian 2012 ada 54 orang di PHK akhirnya baru ngadu. Padahal mereka bukan anggota. Baru ngadu, kaya begitu biasa. karena images persusahaan serikat pekerja itu sebagai pengganggu mereka dalam mencapai apa yang ingin mereka capai. Tapi peran serikat yang pertama adalah mengingatkan perusahaan terhadap peraturan yang ada di Indonesia. Sama-sama menjaga hak dan kawajiban sebagai pekerja. Kedua, lebih kepada memperjuangkan hak-hak serikat pekerja. Intinya lebih kepada kesitu. |
| 29. | Berapa jumlah serikat pekerja yang ada di perusahaan ? | Kalau PT. Alfaritelindo ada satu, kalau ada di PT. Transritel Indonesia ada empat. Ada Kasbi, SP Karim, Serikat Pekerja Nasional (SPN), dan NIBA SPSI |
| 30. | Dari empat serikat pekerja ini memiliki hubungan baik atau punya konflik tersendiri ? | Sejak dibeli oleh Pak CT, serikat pekerja adem ayem. Isu yang berkembang adalah Pak CT anti serikat, isu yang berkembangnya seperti itu yah. Soalnya sejak di beli Pak CT, tidak |

| | T | 1 |
|-----|---------------------------------|---|
| | | terdengar apa-apa. Kalau saat dimiliki Prancis, |
| | | sering demo di Lebak Bulus. Ya ujungnya di |
| | | PHK, ada aja yang di PHK gitu. Konfliknya |
| | | bener-bener mantep ketika itu. |
| 31. | Biasanya konfliknya apa saat | Karna KASBI itu garis keras maka tidak |
| | dipegang oleh Prancis? | diutamakan komunikasi, lebih kepada ada |
| | | masalah mogok, ada masalah mogok. |
| | | Sedangkan yang lebih baik adalah dialog, kan |
| | | begitu. Bagaimana caranya kita berdialog |
| | | dengan perusahaan dan mencari solusi. Kalau |
| | | kita di NIBA lebih kepada mencari solusi, |
| | | komunikasi atau musyawarah mufakat lah. Jadi |
| | | ada aja yang di PHK, karna tidak sesuai aturan. |
| | | Sedangkan aksi itu dapat dilakukan ketika |
| | | gagal perundingan, kan begitu. Misalkan kita |
| | | sudah melakukan bipartit, tripartite, ketika |
| | | pemerintah mendukung perusahaan. Jelas-jelas |
| | | pengusaha menyelewengkan, mau tidak mau |
| | | senjata terakhir buruh adalah aksi atau mogok |
| | | nasional. |
| 32. | Kalau dari serikat pekerja | Jujur si kalau untuk edukasi dan sosialisasi atau |
| | sendiri ada tidak bentuk | pendidikan lebih kepada federasi yang |
| | sosialisasi dan edukasi tentang | mengeluarkan. Contohnya federasi NIBA |
| | ketenagakerjaan? | mengeluarkan bahwa akan melakukan |
| | | pendidikan pemenangan di tingkat PHI dengan |
| | | tema Pembelaan Pada Saat di PHI, misalkan. |
| | | Itukan Federasi yang mengeluarkan bukan di |
| | | kita, tapi sih jujur selama saya di NIBA, selama |
| | | saya diserikat mendapatkan ilmu perburuhan |
| | | itu dari bertanya, buku, browsing, dan |
| | | pengalaman terjun langsung itu. Itu si yang |
| | | saya dapat, seperti yang tadi saya bilang |
| | | tentang win win solution, saya dapet itu dari |
| | | pendidikan federasi lain. Bahwa kita itu dengan |
| | | perusahaan sebagai <i>partner</i> |
| | | dalammemecahkan masalah yang ada. Bisa |
| | | juga untuk kemajuan perusahaan juga, |
| | | sehingga kedua belah pihak harus berpikir |
| | | kamu menang saya menang. Dan saya dapetin |
| | | itu dari federasi lain. Jadi kita harus aktif, |
| | | jangan diem aja. |
| | <u>l</u> | J |

| 33. | Yang membedakan antara PT. | Bagi masyarakat awam tidak akan mengetahui |
|-----|---------------------------------|--|
| | Transritel Indonesia dan PT. | perbedaannya, secara toko sama saja. Yang |
| | Alfaritelindo? | membedakan hanya badan hukumnya saja. |
| 34. | Apakah president direturnya | Sama saja yang membedakan kalau PT. |
| | sama saja antara dua perusahaan | Alfaritelindo itu hanya direktur aja. |
| | ini atau berbeda? | |

Hasil Wawancara Dengan Bapak Adi Juliaman, Selaku Manager di PT. Sekom Indonesia. Wawancara Dilakukan pada tanggal 27 April 2017, pukul 11:55. Lokasi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Salemba, Jakarta Pusat

| No. | Pertanyaan Wawancara | Jawaban Wawancara |
|-----|--|--|
| 1. | Bagaimana Bapak melihat tenaga kerja asing diperusahaan Bapak? Apakah ada permasalahan dengan keberadaan tenaga kerja asing? | Tidak ada masalah selama ini, hubungan kami baik. Tenaga kerja asingpun special karna menempati posisi kerjaannya. Selama ini tidak ada konflik dengan tenaga asing. Dulu sih pernah tahun 2009 sempat ada masalah dengan tenaga kerja asing dengan lokal akibat tenaga kerja asingnya otoriter, tapi semua itu bisa diselesaikan dengan mudah. Jadi selama ini baik-baik aja, karna perusahaan Jepang itu bagus. Mereka sangat memperhatikan karyawannya. |
| 2. | Atau ada masalah lain pak selain masalah yang dijelaskan diatas? | Saya rasa tidak ada, paling isu-isu masalahnya tentang penggunaan bahasa aja yang terkadang sulit dipahami sama tenaga kerja lokal. Didalam UU di Indonesia diatur bahwa tenaga kerja asing harus menggunakan Bahasa Indonesia, merekapun belajar Bahasa Indonesia mereka ikut les, tapi orang Jepang kadang masih menggunakan bahasa inggris. Sebatas komunikasi aja yang terkadang jadi kendala antara atasan sama staf. |
| 3. | Posisi apa saja yang ditempati orang asing Pak? | mereka saat ini menpempati presdir, direktur keuangan, manager marketing, general manager, tecnikal IT, manager sales, dan operasional. |
| 4. | Apakah selamanya yang menempati posisi atau jabatan tinggi hanya tenaga kerja asing? | Umumnya seperti itu, tapi tidak semuanya begitu. Ada juga sales dari orang asing. Untuk orang Indonesia paling tinggi sebatas sampai jabatan manager, posisi dipegang orang lokal paling tinggi sampai manager. Selebihnya jabatan tinggi dipegang orang asing. |
| 5. | Berapa banyak tenaga kerja asing yang ada diperusahaan Bapak? | Hanya 12 orang tenaga kerja asing yang ada diperusahaan kami. |

| 6. | Secara keseluruhan berapa jumlah karyawan yang ada diperusahaan Bapak? | Secara keseluruhan jumlah karyawan lokal sekitar 200, duaratusan lah jumlahnya. |
|-----|---|---|
| 7. | Apakah tenga kerja lokal yang bekerja diperusahaan Bapak adalah tenaga kerja professional atau memiliki skill? | Oh iya betul, kami memiliki standar masing- masing. Pekerjaan yang kami tempati sesuai dengan bidang bidangnya masing-masing. Kami memiliki standar masing-masing yang sudah disesuaikan dengan kontrak. |
| 8. | Apakah diperusahaan Bapak kebanyakan karyawannya bekerja sebagai karyawan tetap atau kontrak? | Kebanyakan karyawan kami kontrak, kontrak umumnya dua tahun bekerja. |
| 9. | Dari jumlah karyaman lokal yang tadi sudah disebutkan berapa persen yang tergabung dalam serikat pekerja? | Dari 200 orang, yang tergabung ke serikat pekerja ada tujuh puluh (70) orang, sekitar 35% yang tergabung. waah ternyata sedikit ya. |
| 10. | Umumnya yang tergabung ke serikat pekerja adalah mereka yang berasal dari kalangan yang memiliki jabatan atau karyawan biasa? | Kebanyakan karyawan biasa yang tergabung. Paling tinggi manager yang gabung keserikat buruh, selebihnya staf biasa yang gabung. |
| 11. | Kenapa karyawan yang memiliki jabatan tinggi tidak ingin tergabung ke serikat pekerja? karna alasan posisi jabatan atau prestise karena sudah memiliki penghasilan besar dan tidak memiliki permasalahan? | Alasannya tidak melihat karna jabatan, sayapun posisi dikantor sebagai manager. jadi tidak masalah kalau jabatan. mungkin lebih ke prestise. Umumnya orang tergabung keserikat pekerja itu karna alasan sebagai <i>backup</i> , serikat pekerja itu sebagai wadah untuk memberikan aspirasi kepada para pekerja, kedua karna mereka kena masalah makanya tergabung keserikat pekerja. |

Hasil Wawancara Dengan Bapak Fritz Simon Saortua. Selaku Kepala Seksi Organisasi Pekerja, Kelembagaan Hubungan Kerjasama dan Industrial. Melakukan Wawancara di Kementrian Ketenagakerjaan, Pada Tanggal 5 Mei 2017, Pukul 11:40 WIB.

| No. | Pertanyaan Wawancara | Jawaban Wawancara |
|-----|---|--|
| 1. | Kegiatan bidang Bapak dengan serikat pekerja itu apa Pak? | Kalau tugas pokok kita itukan memberikan bimbingan teknis, terkait dengan Undang-undang yang berkaitan dengan norma dan prosedur kriteria. Kalau ada permasalahan dengan serikat pekerja kitapun mewadahi diskusi. Dan banyak hal yang terkait dengan regulasi mereka kesini, pernah saya sampaikan ke mereka kenapa harus kesini gitukan. Kalau setiap permasalahan di Kabupaten Kota disampaikan ke Kementrian yang ada kita ga bisa tidurkan, jadi numpukan akhirnya disini. |
| 2. | Kenapa hal tersebut muncul Pak? | Pertama adanya ketidakpercayaan, dan kedua terkait dengan kompetensi. Begitulah kira-kira, ga enak ngomongin itu. Tapi seperti itu lah yang mereka sampaikan. |
| 3. | Apakah aspirasi atau masalah yang dimiliki oleh Dinas terkait permasalahan ketenagakerjaan langsung disampaikan kepada kementrian terkait dengan Peraturan Menteri? | Kalau terkait dengan Undang-undang itukan kewenangannya eksekutifkan, konsep dari eksekutif. Iya dong, jadi sebelum kita mengeluarkan aturan baik itu Permen, kalau dulukan ada Permen-Kepmen, Permen lah. Itukan kita lakukan Sosialisasi, kita lakukan desimensisasi. Untuk kita tamping masukan dari Provinsi |
| 4. | Menurut Bapak, apakah aksi demo yang sering dilakukan oleh serikat pekerja memberikan pengaruh terhadap Peraturan Menteri (Permen)? | Beberaa iya yaa, ya sempet mengenai <i>outsorcing</i> lah. Saya pikir itu pengaruh besar dari demo itu. Demo itu berpengaruh hanya sebagian kecil saja. Kenapa hanya sebagian kecil saja karna kitakan punya lembaga tripartite, itu ada unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. Justru jika terkait dengan revisi atau terkait dengan perundangundangankan digodognya disini dulu. Harusnya ini kan menjadi representasi dari mereka yakan, sudah mewakili merekasetiap ketentuan karna merekapun sudah dilibatan dalam pengambilan kebijakan terhadap peraturan perundangundangan. Yang terkadang anehnya mereka- |

| | T | |
|----|--|---|
| | | mereka yang sudah terlibat dalam kebijakannya, tapi mereka-mereka juga yang demo. Nah itu yang jadi susahkan kan gitu, kalau mereka sudah kesini seharusnya disini dong suaranya. Jangan jadi mereka tidak sepakat tapi sudah menjadi keputusan bersama yasudah. Kan kalau kita mau dewasa dalam berorganisasi dan berkembangkan. Itukan bukan mau kita. |
| 5. | Jadi serikat pekerja itu ketika dilibatkan dalam perundingan mereka dilibatkan dan ketika keputusan sudah terbentuk mereka tidak puas lalu melakukan demo seperti itu Pak? | Iya terutama di tahun 2013 itu demo panjang yah. Kalau sekarang sudah sedikit. Mudah-mudahan kedepannya masing-masing semakin dewasa ya. Kalau kita sudah berbuat dan membuat kesepakatan ya itulah begitu. |
| 6. | Menurut Bapak PR untuk serikat pekerja kedepannya itu apa ? | PR kedepan untuk serikat pekerja adalah yang pertama ya dewasalah dalam berorganisasi. Kenapa begitu yang pertama kita lihat adanya perpecahan dalam serikat buruh, umunya begitu banyak serikat pekerja yang pecah. Ketika ada konflik dia bikin baru. Itu yang utama. Kemudian juga fungsinya SP sendiri yah. Terutama kita lihat, kita balik lagi di 2013 kan, mereka hanya mengeluarkan isu-isu yang populiskan. Tolak outsorcing kan yang terus berdengung dan sampai berapa tahun tidak dirubah. Seharusnya si SP memberikan pelatihan juga dong. Memberikan pelatihan-pelatihan kepada anggota SP nya juga, bagaimana dia bernegosiasi. Inikan perjuangannya yang populis tadi, yang seksi tadi engga mendidik. Saya kira SP memberikan pendidikan kepada anggotanya. Dan juga yang saya harapkan Konfederasi dan federasi tidak terlalu banyak, karna suara SP jadinya terpecah disitu. Konfederasi juga sudah banyak sekarang, bagaimana masing-masing mereka membawa isu. Mungkin mereka jadi tidak fokus terhadap perjuangannya. |
| 7. | Bapak sendiri melihat masuknya tenaga kerja | Ini bukan bidang saya. Tapi ini menjadi pandangan saya sebagai awam ya, kalau TKI yang kita |
| | asing ke Indonesia sebagai | |

| | bentuk ancaman bagi tenaga kerja kita atau sebagai bentuk untuk mengingkatkan kualitas sumber daya kita? | sebenarnya. Kalau di data kita sendiri itukan tidak banyak, hanya sedikit. Kalau nantinya terkait secara global yaitu peluang dan tantangan saya kira. Kenapa menjadi peluang ya, karna industry punya peluang yang lebih besar dan mendunia ya dan tantangannya disitukan bagaimana pekerja bisa bersaing dan meningkatkan kompetensi dirinya. Dengan pekerja-pekerja lain, itukan sebuah tantangan dan peluang. |
|-----|---|---|
| 8. | Apa yang dilakukan kementrian terhadap upaya peningkatan kualitas SDM kita? | Kita melakukan seperti seminar, kita sosialisasi, bimbingan teknis dan untuk sekarang kita lebih sering melakukan dialog yang melibatkan serikat pekerja. |
| 9. | Apakah di tingkat Dinas melakukan upaya yang sama? | Ada, karna kita kan punya Dekon (Dana Dekonsentrasi) kita melakukan penyampaian kepada Dinas, Dinas melakukan program dan ini ada dananya. |
| 10. | Bapak melihat hubungan kerjasama antara serikat pekerja dengan bidang Bapak itu baik atau ada konflik internal Pak? | Kalau konflik udah pasti ada ya, namanya kita berhubungan dengan mereka ya. Ya begitu aja lah ya konfliknya. Kalau bentuk kerjasamanya si, yang kelihatan sekarang ini kita punya program training of trainer lebih kepada teknik bernegosiasi. Kita buat MOU, kita coba training dari pada peraturan-peraturan, organisasinya yang kita training. dan program tersebut sudah berjalan. |
| 11. | Umumnya konflik muncul antara kementrian dengan serikat pekerja itu karna apa Pak? | Biasanya itu karna adanya perpecahan, |
| 12. | Bentuk penyelesaiannya seperti apa Pak? | Ya kita kembalikan lagi sama dia. Kalau itukan ranahnya sudah tidak jelas, kalau kita suruh selesaikan kepengadilan ga mau juga. |
| 13. | Dalam melakukan upaya tripartit, apakah perusahaan mau untuk hadir dalam kegiatan Pak? | Mau, tergantung orangnya si. Tapi selama ini si mau. Karna mereka juga merasa itu perlu, dan mereka juga mau tau soal perundang-undangan supaya ketika ada permsalahan diperusahaannya mereka juga bisa menyelesaikan. |
| 14. | Bagaimana Bapak melihat respon perusahaan asing dan perusahaan lokal dalam melakukan upaya tripartit? | Tidak bisa disamaratakan ini yah. Kalau menurut saya ada banyak perusahaan lokal yang antusias, tapi ada beberapa yang engga. Sama dengan perusahaan asing, bagaimana mereka antusiasme. Dalam beberapa kalau kita dialog kita sampaikan |

| | | kepada perusahaan, pimpinan perusahaannya datang. Padahal dia dari korea, dia akhirnya keluar juga ga tahan juga karna ga ngerti sama bahasanya. |
|-----|--|--|
| 15. | Tapi ada tidak pak negara yang responnya agak | Saya si konkretnya langsung tidak tau, justru banyak juga dari mereka yang cari tau karna makin |
| | minim, biasanya dari negara mana? | banyak juga negara asing yang berinves di kita. Kalau secara spesifik juga tidak tau persis. |
| 16. | Menurut Bapak perjuangan yang dilakukan oleh serikat pekerja selama ini murni unsur perjuangan hak-hak buruh yang diperjuangkan atau dibalik itu adanya unsur politik? | Mba Dedeh ngeliat gak aksi terakhir sebelum May Day? Itu kan sampai menuntut turunnya Ahok, tolak reklamasi, apakah itu bentukdari perjuangan SP? ya ada beberapa arah perjuangan yang jelas,apakah karna manufer politik atau tidak silahkan nilai sendiri. |
| 17. | Tapi menurut Bapak, masih ada tidak SP yang masih konsen terhadap arah perjuangan hak-hak buruh? | Saya pikir mayoritas masih ya. Biasanya akan tergerus sendiri ketika ada SP yang arah perjuangannya yang tidak sesuai. Menurut saya secara hukum alam akan tersingkirkan sendiri, karna semua orang bisa melihat arah perjuangannya kemana. |

Riwayat Hidup



Dedeh Farihah, sebuah nama yang menunjukan identitas kesukuan. Perempuan yang lahir di Kuningan pada tanggal 31 Oktober 1993 terlahir dengan selamat atas karunia Allah SWT. Bertempat tinggal di Jalan Niaga Raya No. 21 Ciledug, Tangerang. Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar di SDN Joglo 05 pagi pada tahun 2000 hingga tahun 2006. Kemudian pada tahun 2006 hingga tahun 2009 melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di SMPN 219 Jakarta. Pendidikan

selanjutnya Sekolah Menengah Atas di SMAN 25 Jakarta pada tahun 2009 hingga tahun 2012. Setelah lulus Sekolah Menengah Atas kurun waktu enam bulan tergabung di PT. Tailor Nelson Sofres (TNS) sebagai *interviewer*. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Negeri Jakarta, program studi Sosiologi Pembangunan tahun 2013. Selama masa perkuliahan peneliti pernah mengikuti beberapa kegiatan penelitian yaitu; Penelitian perkuliahan sosiologi pedesaan di Desa Kubang Puji, Kecamatan Pontang Tirtayasa Serang-Banten pada November 2014, Penelitian perkuliahan ekologi sosial di Pulau Pari Kepulauan Seribu pada Oktober 2015, Praktik Kuliah Kerja Lapangan di Desa Karangsalam, Baturaden, Kabupaten Banyumas pada Januari 2016, dan Penelitian perkuliahan hubungan antar kelompok dan gerakan sosial di Desa Tanjungkerta Tasikmalaya pada April 2016. Penulis dapat dihubungi melalui alamat email farihahdedeh@gmail.com