

Permasalahan Implementasi UU 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi¹, Maryani¹

¹Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This research aims to analyze the problems of implementing Law 21 of 2000 concerning Trade Unions. This research is field research with descriptive qualitative methods. Data was collected through interview techniques with informants from trade union members. Field findings highlight several crucial aspects, including problems with the implementation of Law 21/2000, restrictions on members, and the lack of accommodation of regulations for informal workers and migrant workers. Protection of informal workers requires special regulations, while labor inspection needs to be improved to enforce the law and maintain harmonious industrial relations. Implementation of the layoff mechanism from Law 13/2003 requires stronger law enforcement, while employment social security programs need to be optimized, especially for informal workers who lack literacy. Challenges are also faced by women in the labor market, creating gender inequality that requires a struggle to achieve equal positions. This research highlights the significant challenges that need to be addressed to improve the state of industrial relations, worker protection, and gender equality in Indonesia.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 20-12-2023

Revised: 31-12-2023

Accepted: 10-01-2024

KEYWORDS

labor organization,
worker union,
regulation

Corresponding Author:

Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi

Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan

Email: syaefuddin@gmail.com

Pendahuluan

Regulasi yang mengatur dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tertuang dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU ini merupakan hasil tindak lanjut dari ratifikasi konvensi ILO No.87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi melalui Keputusan Presiden No.83 Tahun 1998. Dengan diratifikasinya konvensi tersebut, setiap pekerja berhak untuk berserikat dan melakukan perundingan dengan perusahaan. Lahirnya UU 21/2000 ini merupakan titik awal dari perubahan konsep mendasar dalam hubungan industrial di Indonesia. Sejak itu hubungan industrial di Indonesia dikelola dengan paradigma baru dengan bersandar pada demokratisasi dan penghargaan terhadap hak dasar pekerja/buruh di tempat kerja.

Terdapat berbagai macam kendala dalam implementasi undang-undang tersebut. Salah satu masalah utama yang muncul adalah pembatasan mengenai hak pekerja dalam berserikat. Di beberapa perusahaan masih alergi dengan keberadaan dari serikat pekerja, sehingga pekerja/buruh masih sering mendapatkan tekanan dan batasan-batasan dari perusahaan agar tidak bergabung dengan serikat pekerja. Keberadaan serikat pekerja dianggap akan menghambat produktivitas perusahaan karena perusahaan dibayangkan dengan citra negatif dari serikat pekerja yang sering bertentangan dengan kebijakan perusahaan (Pratiwi & Harianto, 2021).

Permasalahan lain yang muncul adalah kurangnya perlindungan terhadap pekerja informal dan buruh migran. Meskipun UU 21/2000 mengatur juga tentang pekerja informal, akan tetapi UU ini lebih fokus pada pekerja formal yang memiliki perjanjian kerja yang sah. Akibatnya, pekerja informal seperti buruh lepas harian, pekerja ojek online, pekerja UMKM, kerap kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang cukup, termasuk juga hak untuk membentuk serikat pekerja. Hal yang sama juga dialami oleh pekerja migran yang bekerja di luar negeri, sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai (Ibrahim, 2016).

Terkait dengan perlindungan mengenai buruh migran Indonesia, UU 21 Tahun 2000 juga dinilai belum sepenuhnya mengatasi isu-isu terkait dengan hak pekerja migran. Mengingat Indonesia menjadi salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar di Dunia. Pekerja migran yang berada di luar negeri dirasa perlu untuk berserikat agar memiliki ruang untuk memberikan perlindungan hak-hak pekerja migran yang rentan terhadap eksploitasi dan kekerasan. Barangkali diperlukan perbaikan terkait kebijakan yang kuat dalam melindungi hak-hak pekerja migran dan memastikan bahwa serikat pekerja memiliki peranan yang kuat dalam mendukung perlindungan pekerja migran di Luar Negeri.

Kondisi serikat pekerja/serikat buruh saat ini di Indonesia mencerminkan berbagai tantangan dan dinamika dalam dunia tenaga kerja. Keberagaman serikat pekerja yang

beroperasi di berbagai sektor industri menjadi salah satu karakteristik utama. Serikat-serikat ini menghadapi perbedaan dalam tuntutan, aspirasi, ideologi, dan pendekatan mereka dalam melindungi hak-hak pekerja. Selain itu, tantangan ekonomi dan sosial, seperti ketidakpastian pekerjaan, rendahnya upah, dan ketidaksetaraan dalam hubungan industrial, terus memengaruhi kehidupan pekerja.

Perubahan dalam regulasi tenaga kerja seperti UU Cipta Kerja telah mempengaruhi lingkungan kerja dan peran serikat pekerja, sehingga memunculkan berbagai perdebatan atas dampak yang dihasilkan dari perubahan tersebut. Pengaruh globalisasi ekonomi, digitalisasi akibat dari perkembangan teknologi menyebabkan terjadinya pergeseran pola pekerjaan menuju kontrak (*gig economy*) sehingga membentuk lanskap serikat pekerja saat ini lebih dinamis. Serikat pekerja perlu menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia ketenagakerjaan saat ini agar serikat pekerja terus diminati oleh pekerja/buruh.

Selain tantangan-tantangan tersebut, peran serikat pekerja juga semakin diuji oleh perkembangan ekonomi dan teknologi yang cepat. Pertumbuhan sektor industri digital dan *gig economy* telah mengubah cara pekerja dalam bekerja dan berorganisasi. Serikat pekerja harus beradaptasi dengan pergeseran ini, mencari cara untuk melindungi pekerja yang terlibat dalam jenis pekerjaan yang mungkin tidak selalu memiliki jaminan pekerjaan atau manfaat yang sama seperti pekerjaan tradisional. Di tengah perkembangan teknologi, serikat pekerja juga harus mempertimbangkan potensi peran digital dalam mengorganisasi dan mengkoordinasikan aksi-aksi mereka.

Dalam menghadapi kondisi serikat pekerja saat ini, penting untuk mengakui bahwa serikat pekerja juga berperan sebagai agen perubahan sosial. Mereka tidak hanya memperjuangkan hak-hak individu pekerja, tetapi juga turut berkontribusi dalam advokasi untuk perubahan sosial yang lebih luas. Serikat pekerja sering kali terlibat dalam perjuangan sosial, seperti kampanye anti-diskriminasi, advokasi untuk tingkat upah yang lebih layak, dan dukungan terhadap isu-isu seperti pendidikan dan kesehatan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki dampak yang lebih besar dalam mempengaruhi kebijakan publik dan perkembangan masyarakat secara keseluruhan.

Namun, serikat pekerja juga dihadapkan pada tantangan dalam memperluas basis keanggotaan mereka, terutama di sektor-sektor yang tergolong dalam ekonomi informal. Mereka perlu mengembangkan strategi baru untuk menjangkau pekerja di sektor-sektor ini dan menjadikan mereka anggota yang aktif. Selain itu, penting juga untuk mengatasi masalah internal, seperti transparansi organisasi dan partisipasi aktif anggota, agar serikat pekerja dapat berfungsi secara efektif dalam melindungi hak-hak pekerja.

Hasil survei dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 menunjukkan bahwa hanya ada 12,04% atau kira-kira 12 dari 100 pekerja yang bergabung dengan serikat

pekerja. Menurut BPS setidaknya terdapat empat jenis serikat pekerja yang masih eksis di Indonesia hingga saat ini antara lain: serikat pekerja tingkat Perusahaan, serikat pekerja di luar Perusahaan, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja. Jika dilihat proporsi pekerja yang tergabung dalam serikat di tahun 2021 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019. Penurunan persentase tersebut mencapai 12,46%. Pada tahun 2020, BPS tidak menyediakan data terkait dengan proporsi pekerja yang bergabung dengan serikat karena penyederhanaan survei Angkatan kerja nasional (sakernas) pada saat itu (Rahman, 2021).

Selanjutnya proporsi pekerja Perempuan yang telah tergabung dalam serikat pekerja tahun 2021 tercatat sebesar 15,07%. Ini jumlah yang lebih besar dari pekerja laki-laki yang hanya tercatat sebesar 10,53%. Jumlah ini kemudian diturunkan lagi dengan data jumlah pekerja yang berada di perkotaan yang tergabung dalam serikat pekerja tahun 2021 sebesar 13,15%, lebih besar dibandingkan dengan jumlah pekerja yang berada di wilayah pedesaan yang hanya mencatatkan sebesar 10,01%. Dari jumlah pekerja yang tercatat, sektor jasa menjadi yang tertinggi yaitu sebesar 16,43% diikuti dengan sektor industri dan pertanian (BPS, 2021).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, peneliti melakukan kajian mengenai analisis permasalahan implementasi UU 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kajian ini diharapkan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang memperkuat posisi serikat pekerja/serikat buruh.

Metode Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian empiris (*field research*) (Bodgan & Biklen, 1982). Pengambilan data dilakukan melalui teknik wawancara. Informan data lapangan dipilih dari stakeholder Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan.

Hasil dan Diskusi

1. Kebebasan Berserikat

Undang-Undang Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan aturan yang mengatur mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan serikat pekerja/serikat buruh. Namun dalam praktiknya, UU ini memunculkan berbagai persoalan bagi serikat pekerja. Salah satu diantaranya adalah mengenai kebebasan dalam berserikat. Beberapa ketentuan dalam UU ini berpotensi membatasi aktivitas serikat pekerja, misalnya pembatasan siapa yang boleh menjadi anggota serikat pekerja, prosedur pendaftaran yang cukup rumit, serta belum diakuinya pekerja informal, pekerja kemitraan, dan pekerja migran pada saat membentuk serikat pekerja. Hal ini yang disinyalir akan menghambat serikat pekerja dalam memberikan perlindungan terhadap anggota dan sekaligus memperbaiki kondisi kerja.

Secara umum serikat pekerja merupakan organisasi yang berfungsi menjadi alat bagi para pekerja untuk berunding dengan perusahaan/tempat bekerja. Hadirnya serikat pekerja menjadikan pekerja ini memiliki *bargaining position* dalam menegosiasikan kebijakan perusahaan/tempat bekerja. Hal ini dikarenakan setiap kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan wajib menyampaikan kepada serikat pekerja. Salah satu contoh misalnya penentuan besaran upah. Perusahaan dan pekerja perlu berunding dan menyepakati besaran upah yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar pekerja (sutedi, 2009).

Dalam konteks ini, serikat pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis untuk mencapai tujuan dan target yang diinginkan perusahaan. Kehadiran serikat pekerja diharapkan juga mampu mengubah secara signifikan beberapa aktivitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dimulai dari proses perekrutan, mekanisme seleksi, besaran upah, kenaikan gaji, tunjangan, hak cuti, jam kerja, dll. Hal itu dapat berubah secara drastis sesuai dengan kesepakatan perundingan dalam perjanjian kerja bersama (*collective bargaining agreement*). Tanpa adanya serikat pekerja, perusahaan akan dengan leluasa mengambil keputusan unilateral yang menyangkut gaji, jam kerja dan kondisi kerja tanpa melalui masukan dan persetujuan dari serikat pekerja. Tentu kebijakan seperti ini seringkali tidak berpihak dan cenderung merugikan pekerja.

Sementara, para pekerja yang tidak menjadi anggota serikat harus menerima persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai hasil dari kesepakatan perundingan kerja bersama dengan serikat pekerja yang ada mengenai gaji, jam kerja, kondisi kerja, penjadwalan kerja, penyusunan standar kerja, desain ulang pekerjaan, dan pengenalan peralatan dan metode baru. Perusahaan umumnya juga menolak pelanggaran batas ke dalam wilayah pengambilan keputusan ini dengan mengklaim bahwa persoalan tersebut merupakan hak prerogatif manajemen. Situasi seperti ini yang kemudian menjadi harapan dari manajemen dimana pekerja mengikuti kebijakan dari Perusahaan (Simanjuntak, 2002).

Meskipun aturan mengenai kebebasan dalam pendirian serikat pekerja sudah ada, akan tetapi dalam beberapa kasus, serikat pekerja mengalami kesulitan dalam mendapatkan izin pemerintah, termasuk di dalamnya sektor-sektor yang rentan seperti pekerja kemitraan, pekerja informal, pekerja migran dll. Selain itu, serikat pekerja kerap kali mendapatkan tekanan dari manajemen perusahaan pada saat mereka memberitahukan nomor bukti pencatatan ke manajemen perusahaan. Ancaman yang dihadapi oleh serikat pekerja di antaranya, intimidasi, PHK, pengalihan pekerjaan di perusahaan, pengurangan hak pekerja dll.

Salah satu contohnya adalah potret kondisi kebebasan berserikat di Kabupaten Karawang. Kondisi kebebasan berserikat di Kabupaten Karawang saat ini dikatakan

secara umum telah baik, namun masih ada beberapa Perusahaan disebut masih berusaha untuk menghalang-halangi pekerja untuk bergabung dengan serikat. Salah satu contoh adalah PT Kohwa Precision Indonesia. Berdasarkan keterangan dari ketua DPC Konfederasi SARBUMUSI, ada puluhan anggotanya yang bekerja di PT Kohwa Precision Indonesia di PHK tanpa ada keterangan yang jelas mengenai alasan di PHK. Pengurus DPC Konfederasi SARBUMUSI Kab. Karawang mensinyalir bahwa alasan puluhan orang tersebut di PHK karena bergabung dengan serikat dan pihak manajemen tidak ingin ada banyak serikat yang ada di Perusahaan tersebut.

Selanjutnya, berdasarkan keterangan dari ketua Federasi Tekstil, Sandang, Kulit-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FTSK-SPSI) membenarkan keterangan dari ketua DPC SARBUMUSI. Menurutnya masih ada beberapa Perusahaan yang ada di Karawang ingin di perusahaannya tidak terlalu banyak serikat. Bahkan di salah satu Perusahaan ada yang memiliki serikat pekerja sebanyak 13 organisasi. Fenomena seperti ini yang menjadikan Perusahaan terkesan berusaha untuk menghalang-halangi pekerja untuk berserikat. Dari pandangan Perusahaan, banyaknya serikat dinilai akan mengganggu produktivitas Perusahaan karena Perusahaan akan disibukkan dengan persoalan perselisihan hubungan industrial. Hal lain yang disampaikan oleh ketua F TSK-SPSI adalah kemudahan dalam pembentukan serikat yang dapat dilakukan oleh 10 orang pekerja. Menurutnya perlu ada kajian ulang mengenai syarat dalam pembentukan serikat agar dalam Perusahaan tidak terlalu memiliki banyak serikat.

Pembentukan serikat yang dapat dilakukan oleh minimal 10 orang itu terlalu sedikit dan akan berpotensi memunculkan ratusan serikat dalam satu Perusahaan yang masuk kategori Perusahaan besar dengan jumlah pekerja mencapai 5 ribu sampai dengan 20 ribu. Dampak yang dihasilkan dari banyaknya serikat dalam satu perusahaan yakni akan menimbulkan *conflict of interest* baik itu antara serikat dengan manajemen maupun antar serikat. Konflik antara serikat dengan manajemen pada umumnya seputar isu perundingan perjanjian kerja bersama (PKB), mogok, penentuan upah, jam kerja, waktu lembur dll. Sementara konflik antar serikat pada umumnya seputar persaingan antar serikat dalam merekrut anggota. Masing-masing serikat berusaha untuk menjadi mayoritas agar dapat berunding dengan Perusahaan. Biasanya Perusahaan memiliki aturan di mana serikat pekerja yang dapat melakukan perundingan pembuatan PKB adalah serikat yang memiliki jumlah anggota sebanyak 10 persen dari keseluruhan jumlah pekerja.

Aturan mengenai siapa yang akan berunding dengan Perusahaan sesuai dengan ketentuan pada Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 ("Putusan MK 115/2009") berbunyi: "*Para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh*" dan putusan MK 115/2009 tersebut juga menambahkan bahwa

ketentuan tersebut dimaknai, *“dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10 persen dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan”*. Selanjutnya ketentuan tersebut juga ditegaskan kembali dalam Pasal 19 ayat (1) Permenaker 28/2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Di mana jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan adalah maksimal 3 (tiga) dengan proporsi masing-masing anggota sebanyak minimal 10 % dari jumlah pekerja yang ada di satu Perusahaan. Meskipun demikian dalam praktiknya di beberapa Perusahaan ada juga yang membuat aturan peringkat 5 besar yang dapat melakukan perundingan dengan manajemen Perusahaan.

Selanjutnya menurut Ketua Federasi Tekstil Sandang Kulit (FTSK)-SPSI, banyaknya serikat dalam satu perusahaan akan menjadi problem tersendiri bagi perusahaan. Perusahaan seringkali membuat kesepakatan dengan serikat pekerja mengenai serikat mana saja yang berhak melakukan perundingan dengan perusahaan manakala dalam satu perusahaan memiliki banyak serikat pekerja. Selain itu, Ketua F TSK-SPSI juga menceritakan kondisi kebebasan berserikat di Indonesia berbeda dengan di Malaysia. Dia mencontohkan bahwa di Malaysia pembentukan serikat pekerja di perusahaan dapat dilakukan oleh 7 orang, akan tetapi ada aturan turunan yang menyebutkan bahwa dalam satu perusahaan hanya boleh ada satu atau dua serikat. Ini dilakukan untuk mempermudah manajemen untuk berunding dengan serikat pekerja.

Peristiwa penghalang-halangan pembentukan serikat pekerja juga terjadi di kota Semarang. Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) kota Semarang menerangkan bahwa ada salah satu perusahaan yang bergerak di sektor jasa logistik kefarmasian tidak memperbolehkan pekerja mendirikan serikat. Perusahaan berusaha untuk menghalang-halangi pekerja untuk bergabung serikat dengan mengeluarkan ancaman-ancaman PHK, pemindahan tugas, pengurangan hak dll. Sikap yang ditunjukkan oleh perusahaan menjadikan para pekerja takut untuk bergabung dengan serikat pekerja. Bahkan beberapa di antara pekerja tersebut mendirikan serikat pekerja secara diam-diam agar tidak diketahui oleh Perusahaan.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Korwil Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) Jawa Tengah. Menurutnya kondisi kebebasan berserikat khususnya di Kota Semarang relatif berjalan dengan baik. Di Perusahaan-perusahaan besar/mapan yang mendapatkan order dari luar negeri terutama yang berasal dari negara maju seperti Korea, Jepang, pada umumnya isu kebebasan berserikat tidak muncul. Karena investor dan pemberi order mensyaratkan kepada perusahaan untuk mendirikan serikat pekerja.

Berbeda halnya dengan perusahaan kecil atau Perusahaan yang modalnya milik perseorangan atau modal dari pengusaha dalam negeri. Masih banyak terjadi kasus penghalang-halangan kebebasan berserikat karena keberadaan serikat dianggap akan mengganggu target dari perusahaan.

Korwil KSBSI Jawa Tengah tersebut juga mencontohkan kasus kebebasan berserikat yang ada di Kabupaten Pati. Di sana ada salah satu anggota KSBSI yang baru saja mendirikan serikat pekerja tingkat perusahaan dan menyampaikan nomor bukti pencatatan ke perusahaan. Ironisnya yang bersangkutan langsung mendapatkan surat pemecatan. Menurutnya, perusahaan menggunakan sekian dalil untuk melakukan PHK kepada sejumlah orang yang menjadi pengurus KSBSI. Pihak korwil KSBSI mendatangi Perusahaan dan melakukan mediasi dengan perusahaan meminta agar pengurus KSBSI yang diberhentikan dipekerjakan kembali. Alhasil, dari beberapa kali mediasi yang dijalankan, pihak perusahaan mempekerjakan kembali pengurus KSBSI yang sempat diberhentikan.

Selanjutnya, Korwil KSBSI juga mengkritisi terlalu mudahnya mendirikan serikat pekerja. Menurutnya syarat pendirian serikat pekerja yang terlalu mudah ini berimplikasi terhadap pecahnya serikat pekerja menjadi beberapa organisasi baik itu di tingkat perusahaan maupun di tingkat nasional. Menurut Korwil KSBSI konflik internal serikat pekerja di tingkat perusahaan memicu terjadinya perpecahan organisasi. Perpecahan internal serikat pekerja dimulai dari forum musyawarah/kongres di tingkat perusahaan dalam pemilihan ketua serikat pekerja. Sering kali dalam pemilihan ketua serikat pekerja terjadi pembelahan pada organisasi serikat menjadi dua kelompok kepentingan atau lebih. Pihak yang kalah tidak mau menerima hasil keputusan musyawarah/kongres dan kemudian mendirikan kembali serikat pekerja dengan nama yang berbeda. Sementara keanggotaan diambil dari pekerja yang memiliki kesamaan visi dengan ketua yang membentuk organisasi baru tersebut.

Pembentukan organisasi baru ini memiliki motif tersendiri beberapa di antaranya adalah pemberian *previlage* (hak istimewa) dari perusahaan, pengelolaan *cost* (iuran) dan pemanfaatan aset organisasi. Pemberian *previlage* pada pimpinan serikat biasanya berupa pembebasan tugas dari kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan tanpa dikurangnya hak-hak yang harus diterima seperti upah, tunjangan kinerja, dan THR. Pengelolaan iuran dan pemanfaatan aset organisasi juga menjadi daya tarik tersendiri bagi pimpinan serikat pekerja. Pimpinan serikat pekerja memiliki otoritas penuh dalam penggunaan iuran, baik itu untuk kegiatan *workshop*, pelatihan, advokasi, penanganan kasus, santunan kematian dll. Pun juga dengan penggunaan aset organisasi, juga digunakan untuk kebutuhan operasional keseharian pimpinan organisasi. Hal yang demikian ini menjadikan posisi ketua pimpinan serikat di tingkat perusahaan menjadi rebutan elite serikat.

Senada dengan Korwil KSBSI Jawa Tengah, Ketua Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN) juga menyatakan dugaan pelanggaran kebebasan berserikat rata-rata dilakukan oleh Perusahaan yang modalnya berasal dalam negeri. Sebagian dari pengusaha menganggap bahwa keberadaan serikat pekerja ini akan merepotkan perusahaan. Bahkan perusahaan menganggap serikat pekerja ini akan menghambat perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan. Pengusaha menginginkan para pekerjanya produktif dalam menghasilkan barang tanpa harus terlibat dengan organisasi serikat. Sudut pandang dari pengusaha yang susah diubah yakni seputar stereotip/pelabelan melekat pada serikat pekerja yang identik dengan aksi demonstrasi, mogok kerja, protes terhadap kebijakan Perusahaan. Ini yang menjadikan perusahaan phobia dengan keberadaan serikat. Meskipun Perusahaan menyadari bahwa setiap pekerja memiliki hak dan kebebasan untuk berserikat yang telah dijamin oleh UU, akan tetapi mereka tidak mengindahkan aturan tersebut. Salah satu contoh misalnya security di Perusahaan tidak boleh mendirikan serikat karena ada aturan Polri yang menyebutkan security bagian dari Polri, maka aturannya diatur oleh Polri.

Ketua FKSPN juga menyinggung terkait dengan syarat pembentukan serikat dilakukan oleh 10 orang. Menurutnya jumlah itu terlalu sedikit dan perlu dilakukan kajian kembali. Pihaknya memberikan opsi syarat pembentukan serikat bisa dilakukan oleh 10 orang dalam satu Perusahaan akan tetapi perlu ada aturan turunan misalnya pembatasan serikat di Perusahaan tidak boleh lebih dari 5 serikat. Pemerintah perlu menerbitkan regulasi yang mengatur tentang pendirian serikat pekerja di tingkat Perusahaan agar dalam satu Perusahaan tidak memiliki jumlah serikat yang jumlahnya sampai puluhan. Selain itu pengaturan serikat juga perlu dilakukan dalam konteks nasional. Menurutnya jumlah organisasi serikat semakin bertambah banyak, disisi yang lain jumlah pekerja yang berserikat mengalami penurunan pecahnya organisasi serikat berimplikasi terhadap rendahnya minat pekerja untuk bergabung dengan serikat.

Ketua FKSPN menerangkan contoh riil pembelahan organisasi serikat yang terjadi pada organisasi induknya yakni Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN). Pada kongres di Yogyakarta tahun 2022, Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) terjadi dualisme kepemimpinan. Pihak yang satu mengklaim sebagai Presiden Konfederasi yang sah dan menjadi mandataris organisasi untuk memimpin Organisasi selama 5 tahun ke depan, di pihak yang kedua juga mengklaim sebagai pihak yang dipilih organisasi sebagai presiden. Perpecahan tidak dapat dihindari pada akhirnya salah satu di antara kedua kelompok yang berkonflik mendirikan Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSP Nusantara). Untuk menghindari *conflict of interest*, pemerintah pada akhirnya mengakomodir kedua belah pihak untuk duduk dilembaga keterwakilan tripartit nasional.

Lebih lanjut Ketua FKSPN menjelaskan problem banyaknya serikat pekerja di tingkat nasional maupun lokal ini terjadi sebagai akibat dari kurang optimalnya peran pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan dalam melakukan verifikasi faktual

keanggotaan. Di tingkat lokal Disnaker seharusnya mengoptimalkan perannya dengan melakukan verifikasi faktual keanggotaan. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.06/MEN/1V/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Permen ini merupakan panduan bagi disnaker untuk melakukan verifikasi faktual serikat pekerja di tingkat Perusahaan. Selain itu, hal yang perlu dilakukan oleh Pemerintah yakni melakukan pendampingan dan pembinaan terhadap pengurus serikat pekerja di tingkat perusahaan. Pembinaan terhadap serikat pekerja di Tingkat Pimpinan Unit Kerja (PUK) ini penting agar tidak terjadi konflik antar serikat sehingga merugikan Perusahaan.

Kondisi kebebasan berserikat di Provinsi Sumatera Selatan tidak jauh berbeda dengan yang ada di Jawa Tengah dan Jawa Barat. Secara umum kasus penghalang-halangan pekerja untuk berserikat masih saja terjadi. Dari beberapa responden yang ditemui yakni SARBUMUSI, KSPSI dan KSBSI yang ada di Provinsi Sumsel menerangkan lemahnya perangkat pengawasan dalam mencegah perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan terjadinya PHK. Perselisihan itu disinyalir karena adanya keinginan dari perusahaan agar tidak ada serikat pekerja. Selain itu, masih saja ada perusahaan yang melakukan ancaman, intimidasi kepada pekerja yang ikut bergabung dengan serikat pekerja. Ada juga di salah satu oknum pejabat manajemen perusahaan yang mengarahkan pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja yang dibentuk oleh perusahaan. Manajemen perusahaan memberikan iming - iming bagi pekerja yang ikut berserikat dari perusahaan akan memperoleh kemudahan dalam pengajuan cuti, fasilitas perusahaan dll. Menurut pimpinan serikat pekerja yang ada di Provinsi Sumatera Selatan, Pemerintah perlu hadir untuk menangani masalah yang demikian agar pekerja merasa nyaman dalam berorganisasi demi meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Pengakuan dan Perlindungan Pekerja Informal

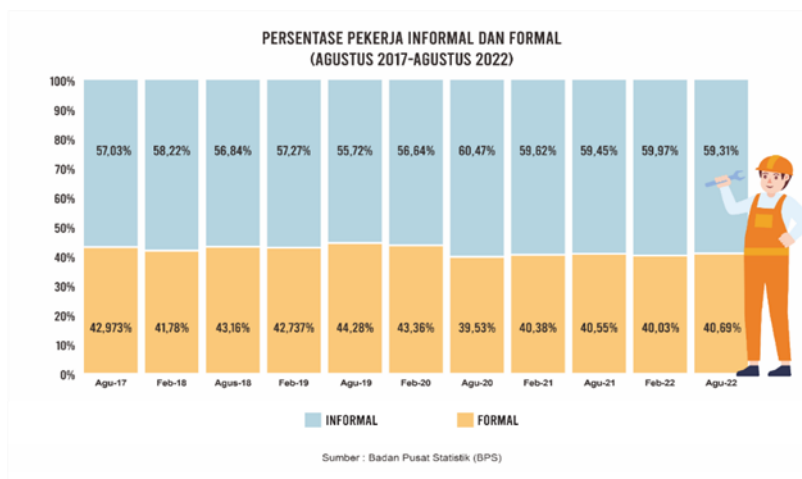
Keberadaan Undang-Undang 21/2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh dinilai tidak mengakomodir pekerja informal dan pekerja kemitraan seperti pekerja paruh waktu (*part-time*), pekerja lepas (*freelance*), pekerja harian, dan kurir (*online driver*). Padahal dalam UU tersebut menyebutkan bahwa "serikat 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". Selanjutnya dalam UU tersebut, disebutkan juga bahwa serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Sementara serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan. Definisi mengenai serikat pekerja di dalam dan di luar

perusahaan menjadi ambigu karena sejauh ini belum ada klausul dalam UU tersebut yang menjelaskan mengenai serikat pekerja di luar Perusahaan.

Selanjutnya pada Pasal 23 UU 21/2000 menyebutkan “Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra sesuai dengan tingkatannya”. Jika ditelisik lebih mendalam lagi pekerja informal tidak memiliki hubungan kerja yang jelas layaknya pekerja formal yang ada di perusahaan, sehingga pekerja informal tidak dapat menyampaikan nomor bukti pencatatannya kepada mitra. Lalu yang menjadi pertanyaan, kepada siapa nomor bukti pencatatan itu disampaikan ketika serikat pekerja di luar Perusahaan telah mendapatkan pengesahan dari Disnaker?. Oleh karena itu perlu didefinisikan kembali makna dari terminologi ‘mitra’ dalam Pasal 23 tersebut agar tidak ada bias dan mampu mengakomodir pekerja informal/pekerja mitra.

Persoalan lain yang muncul adalah masih ada Disnaker yang tidak mau mengeluarkan bukti pencatatan pendirian serikat pekerja informal. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa Disnaker Karawang pada awalnya tidak mau mengeluarkan bukti pencatatan serikat pekerja gojek karena statusnya sebagai pekerja kemitraan yang masih belum memiliki regulasi yang mengatur. Setelah melalui desakan dan beberapa kali berdialog dengan pengurus serikat pekerja, akhirnya Disnaker mau mengeluarkan bukti pencatatan serikat pekerja informal. Berbeda halnya dengan Disnaker Cilacap yang mau mengeluarkan bukti pencatatan serikat pekerja gojek tanpa melalui prosedur administratif yang rumit. Padahal jika dilihat kembali UU 13/2000 tentang ketenagakerjaan pekerja kemitraan telah memenuhi unsur hubungan kerja yang terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Sehingga pekerja kemitraan juga berhak mendirikan serikat pekerja.

Pekerja informal memerlukan perhatian khusus mengingat keberadaannya masuk dalam kategori pekerja rentan. Pekerja informal rata-rata sulit untuk mendapatkan kesejahteraan akibat tidak memiliki kepastian upah, jam kerja yang tidak diatur, tidak memiliki jaminan sosial, dan lain sebagainya. Padahal jika dilihat data dan statistiknya, pekerja informal jumlahnya sangat besar. Hal ini dapat dilihat dari hasil rilis survei dari BPS gambar 1.



Gambar 1. Persentase Pekerja Informal dan Formal

Hasil survei dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tenaga kerja informal hingga Agustus 2022 sebanyak 59,31% atau sekitar 80,24 juta orang dari total penduduk yang bekerja di Indonesia yang sebanyak 135,3 juta orang. Sementara sisanya sebanyak 40,69. Dibandingkan dengan Februari 2022, proporsi pekerja informal mengalami penurunan sebanyak 0,66%, persentasenya juga mengalami penurunan sebesar 0,14% dibandingkan dengan setahun sebelumnya. Sebaliknya proporsi pekerja formal mengalami kenaikan sebesar 0,66% dibandingkan pada Februari 2022. Secara tahunan proporsi pekerja di sektor itu meningkat 0,14%.

Besarnya persentase pekerja informal disinyalir karena rendahnya tingkat pendidikan dan masih banyaknya perusahaan kecil, menengah yang belum mampu meningkatkan skala ekonominya. Selain itu digitalisasi mendorong anak-anak muda mencari pekerjaan yang tidak mau terikat dan lebih fleksibel, sehingga mereka enggan bekerja di pabrik dan kantor. Meskipun pekerja informal ini masuk dalam kategori pekerja yang memiliki resiko yang tinggi karena ketidakpastian pendapatan, upah minimum, hingga tak memiliki perlindungan sosial akan tetapi sebagian besar menjadi pilihan bagi angkatan kerja Indonesia.

Potret pekerja informal di Kabupaten Karawang terbilang cukup besar. Kabupaten Karawang merupakan salah satu daerah dengan upah tertinggi di Indonesia. Hal ini tentu tidak terlepas dari kuatnya peran serikat pekerja/serikat buruh yang ada di sana. Menurut kepala Disnakertrans Kabupaten Karawang, hasil survei BPS tahun 2022 penduduk Karawang yang bekerja di sektor formal sebanyak 462,05 ribu orang (42,86 persen), sedangkan yang bekerja di sektor informal sebanyak 615,89 ribu orang (57,14 persen). Data tersebut menunjukkan bahwa proporsi jumlah pekerja informal lebih banyak dibandingkan dengan pekerja formal yang memiliki hubungan kerja. Data ini diperkirakan akan semakin bertambah sebagai akibat dari banyak Perusahaan padat karya yang ada di Karawang merelokasi perusahaan di Kuningan, Cirebon, Tegal, Jepara, Rembang. Banyaknya jumlah pekerja informal yang ada, perlu mendapatkan perhatian khusus dari

pemerintah, karena pekerja informal cenderung kesulitan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup.

Idealnya seluruh pekerja informal bergabung dengan serikat pekerja sebagai wadah untuk berkumpul, berkomunikasi, dan advokasi dalam rangka meningkatkan taraf hidup. Sayangnya pekerja informal belum memiliki kesadaran akan pentingnya organisasi serikat pekerja sehingga jumlah organisasi serikat pekerja informal jumlahnya relatif lebih rendah. Data yang diperoleh dari Disnakertrans Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa jumlah pekerja informal yang mendirikan serikat pekerja masih sedikit. Ini merupakan dampak dari belum ada regulasi yang khusus mengatur serikat pekerja informal. Pekerja informal tidak memiliki hubungan kerja yang jelas, sehingga dalam relasi hubungan industrial pekerja informal tidak memiliki mitra/pemberi kerja. Padahal regulasi yang ada saat ini -meski ketentuan yang menyebutkan serikat pekerja dapat didirikan di dalam dan di luar Perusahaan- hanya mengatur mengenai pekerja formal atau pekerja yang memiliki hubungan kerja yang jelas. Oleh karena itu perlu adanya kebijakan dari pemerintah untuk mengakui keberadaan serikat pekerja informal. Ini penting dilakukan dalam rangka untuk memberikan kepastian hukum dan jaminan perlindungan bagi pekerja informal.

Di tengah situasi ketidakpastian posisi dari serikat pekerja informal, namun masih ada beberapa pekerja yang bergabung dengan serikat. Beberapa responden yang ditemui di lapangan menunjukkan bahwa ada dua serikat yang memiliki basis di sektor informal yaitu SARBUMUSI dan FSPMI-SPSI. Pekerja informal itu adalah para driver gojek. Menurut keterangan dari pengurus SARBUMUSI dan FSPMI-SPSI, driver ojek online statusnya merupakan pekerja mitra yang tidak memiliki hubungan kerja yang jelas. Meskipun demikian ada beberapa komunitas mendirikan serikat pekerja. Alasan driver ojek online ini mendirikan serikat pekerja agar memiliki afiliasi nasional dengan organisasi pekerja dalam rangka mendorong kebijakan yang berpihak ke driver ojek. Selama ini para driver ojek online ini hanya bisa pasrah terhadap aturan yang telah diterbitkan oleh aplikator. Driver tidak bisa melakukan perundingan karena statusnya hanya sebatas mitra, sehingga setiap kebijakan yang merugikan pekerja, driver tidak bisa bernegosiasi dan berdialog dengan aplikator.

Dari beberapa responden yang telah ditemui di Karawang, mengusulkan perlu adanya regulasi khusus yang mengatur tentang serikat pekerja informal, termasuk keterwakilan di dalam lembaga keterwakilan kerja sama (LKS). Ini penting dilakukan karena tren pekerja informal dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Lembaga keterwakilan khusus pekerja informal ini perlu dibentuk dan dipisahkan dengan Lembaga keterwakilan pekerja formal. LKS khusus pekerja informal ini nanti salah satunya akan membahas tentang kemudahan berusaha, kredit dengan bunga rendah, perlindungan sosial dll. Sehingga pekerja informal juga merasakan kehadiran dari negara, karena

pekerja informal memiliki kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional.

Selanjutnya potret perlindungan dan pengakuan pekerja informal menunjukkan bahwa masih banyak pekerja informal yang belum diakui dan mendapatkan perlindungan dari pemerintah. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari ketua KSPSI Sumatera Selatan yang menjelaskan bahwa pekerja informal masih belum banyak yang berserikat sehingga pekerja informal masih belum mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. KSPSI Provinsi Sumatera Selatan mendorong agar pemerintah daerah mengakui keberadaan dari serikat pekerja informal dan memberikan perlindungan jaminan sosial. Senada dengan hal tersebut, ketua wilayah SARBUMUSI Provinsi Sumatera Selatan menerangkan bahwa pekerja informal sulit mendaftarkan serikat pekerja ke Disnaker. Menurutnya Disnaker mempersulit pekerja informal dengan persyaratan administrasi yang tidak ada di ketentuan Kepmen 16/2001 tentang Tata cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh seperti harus melampirkan slip gaji dan kontrak kerja. Situasi seperti ini yang menjadikan pekerja informal sulit untuk bergabung dengan serikat. Berbeda dengan ketua KSPSI dan SARBUMUSI, ketua KSBI melihat sulitnya pekerja informal untuk bergabung dengan serikat karena alasan administratif, pihaknya mendorong pekerja informal untuk membentuk komisiariat atau komunitas/paguyuban para pekerja informal, seperti ojek online, pedagang UMKM, freelancer dll. Meskipun tidak memiliki badan hukum, paling tidak para pekerja informal ini memiliki ruang untuk berdiskusi terkait dengan permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapi.

Tidak jauh berbeda dengan yang ada di Jawa Barat dan Sumatera Selatan, potret pengakuan dan perlindungan pekerja informal di Provinsi Jawa Tengah juga tidak terlalu baik. Bahkan Kabid hubungan industrial Disnaker Provinsi Jawa Tengah menerangkan bahwa Disnaker Provinsi Jawa Tengah tidak mendata jumlah serikat pekerja informal berikut anggotanya di seluruh Kabupaten karena tidak memiliki korelasi dengan permasalahan ke hubungan industrialan. Disnaker berargumen bahwa pekerja informal tidak memiliki hubungan kerja yang jelas layaknya pekerja formal. Selama ini Disnaker hanya mendata dan melakukan verifikasi keanggotaan serikat pekerja formal dan melaporkan kepada Kemnaker setiap 3 (tiga) tahun sekali. Selain itu Disnaker juga menerangkan bahwa belum ada regulasi yang mengatur tentang serikat pekerja sektor informal.

Kondisi ini tentu sangat memprihatinkan mengingat hasil survei BPS tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah pekerja informal di Provinsi Jawa Tengah sebesar 11,06 juta. Jumlah tersebut diperkirakan akan mengalami penurunan seiring dengan relokasi pabrik yang ada di Jawa Barat ke Jawa Tengah. Muncul kesan di mana serikat pekerja informal keberadaannya tidak diakui oleh pemerintah. Banyaknya pekerja informal di Jawa Tengah semestinya membutuhkan perhatian khusus dari Pemerintah. Mengingat pekerja informal ini termasuk pekerja yang rentan dan berisiko. Di samping itu Disnaker Provinsi

Jawa Tengah menambahkan bahwa keberadaan pekerja informal masih belum banyak yang berserikat. Sebagian dari mereka mendirikan paguyuban atau asosiasi yang menjadi wadah bagi pekerja informal untuk menyampaikan aspirasi mereka. Sebagian kecil dari pekerja informal yang mendirikan serikat pekerja karena belum ada pengakuan secara jelas dimata hukum terkait dengan pekerja informal.

Selanjutnya terkait dengan pendirian serikat pekerja, pekerja informal memiliki hak yang sama dalam konteks pendirian serikat. Korwil KSBSI Jawa Tengah menerangkan bahwa banyaknya pekerja informal yang ada di Jawa Tengah perlu mendapatkan perhatian bersama. Jika dilihat dari data statistik dari BPS kenaikan jumlah pekerja informal sebagai dampak dari adanya pandemi Covid 19. Banyak pekerja yang dirumahkan akibat adanya efisiensi. Sebagian dari mereka ada yang menjadi driver ojek online ada yang menjadi wirausaha, ada yang bekerja di sektor pertanian dll.

Diperlukan adanya regulasi khusus yang mengatur tentang serikat pekerja informal, termasuk keterwakilan di dalam Lembaga keterwakilan Lembaga Kerja sama (LKS). Ini penting di lakukan karena tren pekerja informal dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Lembaga keterwakilan khusus pekerja informal ini perlu dibentuk dan dipisahkan dengan Lembaga keterwakilan pekerja informal. LKS khusus pekerja informal ini nanti salah satunya akan membahas tentang kemudahan berusaha, kredit dengan bunga rendah, perlindungan sosial dll. Sehingga pekerja informal juga merasakan kehadiran dari negara, karena pekerja informal memiliki kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional

Menurut keterangan dari ketua cabang KSPN Nasional Kota Semarang, pemerintah perlu memberikan perhatian khusus kepada pekerja informal karena masuk kategori pekerja yang berisiko. Pekerja informal tidak memiliki kepastian kerja, upah, jam kerja, jaminan sosial sehingga Pemerintah perlu menyiapkan strategi khusus untuk menyentuh kelompok pekerja informal. Hal yang sama juga disampaikan oleh ketua Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN), menurutnya pekerja informal perlu mendapatkan pembinaan dan pendampingan berupa pelatihan untuk *upskilling, reskilling* untuk mempertahankan eksistensinya dalam mendapatkan uang untuk mencukupi kebutuhannya. Selain itu pemerintah perlu mempermudah akses permodalan sehingga pekerja informal ini dapat mengembangkan usahanya.

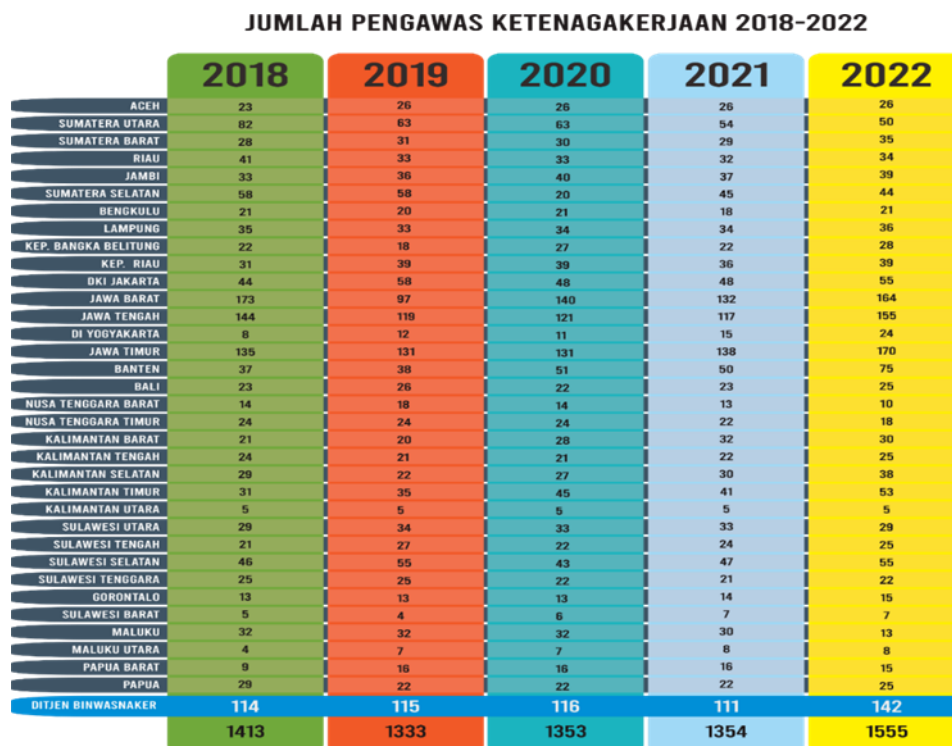
3. Minimnya Pengawas Ketenagakerjaan

Dalam hubungan industrial yang harmonis, diperlukan peran dari petugas pengawasan yang kuat dan tegas untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan diharapkan mampu untuk menjadi figur penegakan hukum terhadap pelanggaran-pelanggaran yang masih sering terjadi dalam hubungan industrial. Pengawasan juga perlu bersinergi dengan stakeholder ketenagakerjaan baik itu serikat buruh, asosiasi pengusaha, stakeholder K3, kader norma ketenagakerjaan, dinas serta

akademisi untuk melakukan kerja-kerja dalam penegakan hukum agar pengawasan lebih efektif dan berkualitas.

Pengawasan perlu mengembangkan cara-cara baru dalam rangka menjawab tantangan dan kebutuhan masyarakat di tengah rencana Pemerintah menarik investasi di Indonesia. Optimalisasi peran pengawasan perlu dilakukan untuk menopang dan mendukung iklim usaha yang dinamis dan berkeadilan, sehingga investor memiliki *trust* terhadap kinerja dari pengawasan karena dinilai mampu menjaga harmoni dalam hubungan industrial. Kepercayaan yang tinggi terhadap perangkat pengawasan akan menjadi daya tarik investor untuk berinvestasi di Indonesia. Hal ini akan berimplikasi pada terbukanya lapangan kerja yang bisa diakses oleh masyarakat Indonesia.

Jika dilihat data, jumlah pengawasan ketenagakerjaan tahun 2022, sebanyak 1.555 orang. Sebanyak 1.413 orang merupakan Pengawas Daerah dan 142 orang Pengawas Pusat. Dari jumlah tersebut, sebanyak 382 orang diberikan tambahan kewenangan sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 dan 418 orang diberikan tambahan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan. Data pengawasan tersebut dapat dilihat di gambar 2.



Sumber: Direktorat Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Keselamatan dan K3

Gambar 2. Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan 2018-2022

Pentingnya peran dari pengawasan menjadi salah satu faktor penentu dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis. Sayangnya, kinerja pengawasan yang ada saat ini terbilang lemah. Hal ini disebabkan karena jumlah tenaga pengawasan dengan jumlah pekerja tidak sebanding. Selain itu cakupan wilayah kerja dari petugas

pengawasan terlalu luas, sehingga membuat kinerja petugas pengawasan tidak berjalan optimal. Beberapa pimpinan serikat pekerja yang telah ditemui di tiga wilayah yakni Jawa Barat, Jawa Tengah dan Sumsel menilai kinerja pengawasan kurang baik. Proses hukum yang dilakukan oleh petugas pengawasan cenderung tidak transparan dan rentan untuk diselewengkan. Bahkan nota pemeriksaan tidak bisa diakses oleh serikat sebagai pelapor, maka pengurus serikat tidak dapat meneruskan ke lembaga pengadilan perselisihan hubungan industrial. Selain itu banyak juga laporan-laporan dari serikat pekerja yang tidak ditindaklanjuti oleh pengawas ketenagakerjaan.

Selanjutnya kinerja dari petugas pengawasan yang kurang profesional ini membuat serikat pekerja kurang percaya terhadap petugas pengawasan. Oleh karena itu, perlu ada perbaikan atas kerja dari petugas pengawasan. Selain itu Pemerintah perlu membangun sistem pelaporan yang mudah dan dapat diakses oleh pekerja/buruh. Misalnya berapa lama waktu menyelesaikan laporan dan membuat nota pemeriksaan serta menindaklanjutinya ke aparat penegak hukum. Selain itu perlu juga untuk menambah jumlah petugas pengawas karena setelah pengawas ketenagakerjaan ditarik ke tingkat Provinsi, ada penurunan jumlah pengawas ketenagakerjaan.

Hasil temuan di Kabupaten Karawang menunjukkan jumlah pengawasan yang ada sangat sedikit dan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Hal ini menjadikan pengawas ketenagakerjaan tidak berjalan dengan optimal pada saat terjadi pelanggaran di Perusahaan. Ketua SARBUMUSI Kabupaten Karawang mengusulkan pengawas ketenagakerjaan jumlahnya ditambah agar pengawasan terhadap pelanggaran hubungan industrial ini berjalan dengan optimal. Pihaknya juga meminta kepada pemerintah untuk melakukan kajian mengenai posisi pengawasan. Pengawasan perlu di tarik ke kabupaten agar mendekatkan pengawas ketenagakerjaan dengan permasalahan yang dihadapi oleh serikat. Selain itu, jika pengawasan diletakkan di kabupaten/kota, serikat pekerja akan lebih mudah dalam mengontrol peran dari pengawasan. Selama ini fakta yang terjadi pengawas ketenagakerjaan kurang bekerja secara optimal karena kedudukannya berada di bawah Pemerintah provinsi. Sehingga pada saat terjadi pelanggaran, tak jarang pengurus serikat yang berangkat ke Bandung untuk bertemu dengan pengawas.

Sementara itu Ketua F TSK-SPSI Kabupaten Karawang juga menyarankan pada pemerintah untuk memberikan kewenangan komite pengawasan yang telah di SK oleh Kementerian menjalankan peran-peran pengawasan yang ada. Sejauh ini komite pengawasan hanya bertugas merekomendasikan/melaporkan kasus pelanggaran kepada pengawas ketenagakerjaan, kemudian pengawas ketenagakerjaan baru menindaklanjuti laporan dari komite pengawas. Hal lain yang perlu dilakukan oleh pengawasan di bidang ketenagakerjaan adalah menjalin kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan seperti serikat pekerja/serikat buruh, asosiasi pengusaha, stakeholder K3, kader norma

ketenagakerjaan, kementerian dan dinas terkait serta akademisi. Kolaborasi itu sebagai upaya untuk mencapai pengawasan ketenagakerjaan yang lebih berkualitas dan efektif.

Problem kinerja pengawasan ini juga menjadi sorotan karena jumlahnya tidak sebanding dengan jumlah pekerja di Kabupaten Karawang. Menurut Ketua FSPMI-KSPI Kabupaten menjadi salah satu kabupaten yang destinasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Hal itu tidak terlepas dari banyaknya jumlah Perusahaan yang beroperasi di Karawang. Tercatat, setidaknya terdapat 1.762 perusahaan yang beroperasi di sana, baik itu yang penanaman modal dalam negeri maupun penanaman modal asing. Perusahaan tersebut tersebar dalam beberapa Kawasan industri Karawang antara lain Kawasan Industri Kujang, Indotaisei, Mandala Putra, KIIC, Suryacipta, dan KIM. Banyaknya Perusahaan yang ada di Karawang ini memicu terjadinya banyak pelanggaran dan meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial. Hal ini sebagai akibat dari minimnya pengawasan yang ada di wilayah tersebut, sehingga peran pengawasan terbilang kurang maksimal.

Di samping itu, jika merujuk pada Peraturan Gubernur Jawa Barat nomor 21 tahun 2019 tentang perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 69 tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Bekasi dan Karawang, Kelas A, meliputi wilayah kerja Daerah Kota Bekasi, Daerah Kabupaten Bekasi, Daerah Kabupaten Karawang, Daerah Kabupaten Purwakarta dan Daerah Kabupaten Subang. Luasnya cakupan wilayah pengawasan yang ada di Karawang memperparah posisi pengawasan tidak dapat bekerja secara optimal.

Hasil temuan terkait dengan minimnya peran pengawasan di Jawa Tengah menunjukkan bahwa tahun 2022 Provinsi Jawa Tengah hanya memiliki petugas pengawas sebanyak 155. Jumlah ini terbilang sedikit dibandingkan jumlah pekerja di Jawa Tengah sebesar 18,39 juta dengan proporsi pekerja formal 7,33 juta (39,84 persen) dan pekerja informal 11,06 juta (60,16 persen). Tentu banyaknya jumlah pekerja yang ada di Jawa Tengah tidak sebanding dengan jumlah pengawasan yang ada sehingga pengawas perlu bekerja keras dalam menjalankan tugas-tugas ke-pengawasannya.

Ketua KSBSI Jawa Tengah menerangkan bahwa dalam hubungan industrial yang harmonis, diperlukan peran dari petugas pengawasan yang kuat dan tegas untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan. Menurutnya jumlah petugas pengawasan yang ada sudah mampu menangani persoalan ketenagakerjaan yang ada di Jawa Tengah. Hanya saja perlu terus didorong agar pengawas ketenagakerjaan bekerja secara profesional dan optimal. Pengawas ketenagakerjaan cenderung mendapatkan pelabelan kurang baik karena dipandang kurang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada

serikat pekerja dan Perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk memperkuat posisi pengawas ketenagakerjaan agar mampu menjalankan kerja-kerja pengawasan.

Selanjutnya Ketua FKSPN menjelaskan pengawas ketenagakerjaan idealnya tidak hanya melakukan penegakan hukum semata akan tetapi perlu juga untuk pencegahan terjadinya pelanggaran. Menurutnya jumlah pengawas ketenagakerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan yang ada. Jika dilihat dari data, pengawas ketenagakerjaan di Jawa Tengah sebanyak 150an orang, sementara jumlah Perusahaan yang ada sebanyak 23.000. Hal ini yang menjadikan pengawas ketenagakerjaan kerepotan dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang ada di Jawa Tengah. Sehingga yang terjadi adalah masih banyak perusahaan nakal yang melakukan pelanggaran seperti pembayaran upah yang tidak tepat waktu, upah di bawah upah minimum, tidak dibayarkan BPJS, kontrak kerja tidak diberikan dll.

Tidak jauh berbeda dengan dua wilayah yang lain, hasil temuan terkait dengan minimnya peran pengawasan di Provinsi Sumsel menunjukkan bahwa pengawas ketenagakerjaan dinilai berjalan kurang optimal. Menurut KSPSI Sumatera Selatan, pengawas ketenagakerjaan tidak hanya dilakukan oleh Disnaker saja, akan tetapi membutuhkan keterlibatan banyak pihak seperti serikat pekerja, Disnaker, dan perusahaan. Minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan menjadikan penegakan hukum dan pencegahan terhadap terjadinya pelanggaran kurang berjalan dengan maksimal. Akibatnya, masih banyak terjadi pelanggaran hubungan industrial yang ada di Perusahaan. Selain itu perlu juga melibatkan Lembaga kerja sama (LKS) di tingkat daerah untuk mengedepankan dialog sosial jika terjadi perselisihan. Selanjutnya menurut KSBSI Sumatera Selatan, menerangkan pengawas ketenagakerjaan perlu menjalankan tugas dan fungsi pengawasan. Selama ini Pengawas ketenagakerjaan dinilai tidak melakukan tugasnya ketika terjadi permasalahan ketenagakerjaan. Masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan akan tetapi belum mendapatkan teguran dari pengawasan. Oleh karena itu pengawas ketenagakerjaan perlu meningkatkan kinerjanya dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

4. PHK Sepihak

Kasus PHK akhir-akhir ini menjadi perbincangan yang hangat di tengah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Pada UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai mekanisme PHK yang dijadikan sebagai rujukan dalam pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 ayat (2) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya pada ayat (3) menyebutkan, apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan

hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dari penjelasan dalam UU 13/2003 pasal 151 tersebut sudah sangat jelas bahwa pengusaha tidak boleh melakukan PHK sepihak terhadap pekerja. Jika Perusahaan ingin melakukan PHK, Perusahaan wajib melakukan perundingan bipartit dengan pekerja. Apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan maka perusahaan perlu menunggu hasil putusan dari pengadilan hubungan industrial. Nah dalam situasi menunggu hasil putusan pengadilan pekerja/buruh tetap harus bekerja dan pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Aturan yang sudah jelas tersebut menurut pimpinan serikat kurang ditegakkan dengan tegas. Perusahaan kerap kali mengabaikan UU tersebut dan melakukan PHK dengan sepihak. Motif melakukan PHK ini bervariasi, mulai dari alasan efisiensi, karena berserikat, tidak ada order, tidak mampu bayar upah dll. Selain itu, peran dari perangkat ketenagakerjaan antara lain pengawasan dan mediator dinilai kurang optimal dalam menjalankan kinerjanya. Pengawasan dianggap lemah dalam mengawasi perusahaan yang nakal, sehingga perusahaan dengan semena-mena dapat melakukan PHK terhadap pekerja. Terkadang ada juga perusahaan yang mengabaikan anjuran dari pengawasan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di PHK sepihak. Sementara kinerja mediator dianggap kurang optimal dalam mediasi dan mencegah PHK. Mediator wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan agar kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan.

PHK sepihak dapat menyebabkan terjadinya krisis keuangan dan gonjalkan emosional bagi pekerja yang ter PHK. Pekerja yang mengalami PHK sering kali dihadapkan pada ketidakpastian masa depan, kesulitan finansial, dan stres yang tinggi. Mereka mungkin kehilangan pendapatan secara mendadak tanpa persiapan yang memadai, yang dapat berdampak pada kehidupan sehari-hari, pembayaran hutang, dan pemenuhan kebutuhan dasar. Bahkan dalam banyak kasus, pekerja yang mengalami PHK sepihak merasa bahwa mereka tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak diberikan kesempatan untuk menyuarakan pandangan atau mencari solusi alternatif. Ketidakadilan ini dapat meningkatkan rasa kecewa dan ketidakpuasan pekerja terhadap pemberi kerja mereka. PHK sepihak juga dapat menciptakan tantangan baru bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru. Mereka mungkin menghadapi persaingan ketat di pasar tenaga kerja dan kesulitan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Hal ini dapat berdampak pada masa depan karir pekerja dan stabilitas kehidupan mereka.

Terkait kasus PHK sepihak, pekerja sering kali mencari dukungan hukum dan advokasi. Mereka dapat menggandeng serikat pekerja atau lembaga advokasi hak-hak

pekerja untuk melindungi hak-hak mereka. Tindakan hukum dapat melibatkan gugatan terhadap pemberi kerja yang melakukan PHK sepihak, mencari ganti rugi, atau menuntut reinstalasi. Pentingnya perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak menekankan perlunya implementasi peraturan ketenagakerjaan yang jelas dan efektif, serta peran serikat pekerja dan lembaga advokasi dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi. Dalam konteks ini, dialog dan kolaborasi antara pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja dapat membantu menciptakan solusi yang lebih adil dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan PHK sepihak.

Penting untuk mencari solusi melalui dialog dan negosiasi yang konstruktif antara pemberi kerja, serikat pekerja, dan pemerintah guna mencapai kesepakatan yang adil dan menghormati hak-hak pekerja. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan ketenangan di lingkungan kerja dapat diwujudkan melalui komunikasi terbuka dan penghormatan terhadap peran serta serikat pekerja dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi nasib pekerja.

5. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja

Jaminan sosial bagi pekerja merupakan amanat dari konstitusi sebagaimana yang telah diatur dan diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28 H ayat (3) yang menyatakan bahwa "setiap orang berhak atas jaminan sosial yang kemungkinan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Keberadaan jaminan sosial sangat penting bagi suatu negara karena untuk meningkatkan kualitas hidup warga negaranya. Terutama bagi pekerja yang membutuhkan jaminan sosial untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi pekerja terhadap segala resiko kemungkinan yang timbul dari pekerjaannya.

Pemerintah telah menyelenggarakan program jaminan sosial dengan membentuk badan penyelenggara jaminan sosial. Badan ini dibentuk berdasarkan UU 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Ini merupakan tindak lanjut dari amanat dalam UU 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang telah disahkan sebelumnya. Program jaminan sosial ini memiliki 5 jaminan dasar yang wajib dipenuhi antara lain jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, jaminan hari tua.

Selanjutnya dalam rangka implementasi program jaminan sosial, Pemerintah membentuk dua lembaga yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sementara BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan mencakup pekerja penerima upah dan pekerja bukan penerima upah. Pekerja Penerima upah adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dan memiliki upah. Pekerja penerima upah iuran kepesertaannya biasanya dibayarkan langsung oleh perusahaan karena

menjadi tanggung jawab dari perusahaan. Sementara pekerja bukan penerima upah adalah pekerja yang melakukan aktivitas ekonomi secara mandiri.

Permenaker Nomor 1 tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan hari Tua telah mengatur bahwa pekerja bukan penerima upah wajib mengikuti minimal 2 (dua) program yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Selanjutnya pekerja juga secara sukarela dapat mengikuti program tambahan jaminan hari tua. Regulasi yang telah disebutkan merupakan kebijakan Pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap seluruh pekerja.

Pada dasarnya Pemerintah telah memberikan perhatian terhadap perlindungan sosial masyarakat melalui beberapa aturan yang telah disahkan. Namun, implementasinya masih banyak ditemukan problem sehingga program jaminan sosial belum terlaksana secara optimal dan menyeluruh mencakup seluruh pekerja terutama bagi pekerja yang ada di sektor informal seperti ojek online, pedagang, buruh tani, nelayan dan lain sebagainya. Rendahnya kepesertaan jaminan sosial di kalangan pekerja informal karena rendahnya literasi mengenai pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja. Pekerja informal berisiko mengalami kecelakaan kerja atau sakit karena pekerja informal pada umumnya mengabaikan keselamatan kerja pada saat bekerja. Selain itu pekerja informal rata-rata masih berpenghasilan rendah sehingga tidak mampu membayarkan BPJS Ketenagakerjaan.

Sementara pekerja formal yang memiliki hubungan kerja yang jelas, fenomena yang terjadi di lapangan masih banyak perusahaan-perusahaan nakal yang tidak membayarkan BPJS Ketenagakerjaannya. Meskipun ada ketentuan yang menyebutkan bahwa pengusaha yang telah memungut iuran akan tetapi tidak menyetorkan ke BPJS maka pengusaha dapat dikenakan pidana dengan pidana penjara paling lama 8 tahun atau pidana denda paling banyak 1 miliar, masih tetap saja ada perusahaan yang tidak membayarkan iuran kepesertaan ke BPJS. Nah dalam situasi seperti ini dibutuhkan peran dari pengawasan untuk memberikan surat teguran ataupun anjuran kepada perusahaan untuk membayarkan iuran.

Hasil pertemuan dengan pimpinan-pimpinan serikat di Kabupaten Karawang yaitu SARBUMUSI, F TSK-SPSI, FSPMI-KSPI menunjukkan bahwa sejauh ini tidak ada perusahaan nakal yang tidak membayarkan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para pekerja. Pimpinan serikat belum menerima laporan dari anggota terkait dengan tidak dibayarkannya iuran BPJS Ketenagakerjaan. Itu artinya terkait dengan isu jaminan sosial di sektor formal ini sudah baik dan perlu ditingkatkan kembali. Selain itu serikat pekerja juga sering mengontrol pembayaran iuran kepesertaan BPJS bagi para pekerja, sehingga Perusahaan secara rutin per bulan membayarkan iuran BPJS.

Hal yang berbeda terjadi pada pekerja informal atau pekerja ojek online. Rata-rata pekerja ojek online tidak secara rutin membayar iuran BPJS. Hal ini dikarenakan system gaji pekerja ojek online ini tidak seperti pekerja formal lainnya. Mereka mendapatkan persentase dari hasil pembayaran customer dari jasa ojek. Sehingga hal itu menjadikan para pekerja ojek online harus secara mandiri untuk membayarkan BPJS ketenagakerjaannya. Di beberapa serikat di Karawang telah mendirikan Perisai untuk mengkoordinir pekerja informal ini membayarkan BPJS setiap bulan. Se jauh ini, peserta BPJS/pekerja informal ini masih belum konsisten dalam pembayaran iuran perbulannya.

Sementara itu hasil temuan di Jawa Tengah menunjukkan bahwa sejauh ini masih ada perusahaan asing yang tidak membayarkan BPJS pekerja. Hal itu disampaikan oleh Korwil KSBSI Jawa Tengah pada saat ditemui oleh tim Pusbangjak. Menurutnya sikap yang diambil oleh Perusahaan yang demikian tersebut karena di dalam perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja yang melakukan advokasi sehingga perusahaan tidak mau mengikuti ketentuan pembayaran iuran BPSJ Ketenagakerjaan. Disnaker setempat masih belum memberikan surat teguran karena memang belum ada laporan yang masuk. Kejadian ini masih terjadi dan memang perlu penegakan aturan yang lebih tegas soal sanksi bagi perusahaan yang tidak membayarkan BPJS bagi pekerja.

Selanjutnya menurut ketua FKSPN menerangkan bahwa pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan masuk dalam kategori yang baik. Perusahaan menilai BPJS Ketenagakerjaan ini sangat penting bagi pekerja untuk memberikan perlindungan dan kenyamanan pada saat pekerja berada di lingkungan kerja. Perusahaan berasumsi bahwa ketidakpatuhan dalam pembayaran BPJS Ketenagakerjaan akan berimplikasi pada reputasi perusahaan yang dinilai masyarakat kurang baik. Selain itu pembayaran BPJS ketenagakerjaan juga akan berpengaruh terhadap moral dan motivasi pekerja sehingga diharapkan para pekerja dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil temuan di provinsi Sumsel menunjukkan bahwa masih ada Perusahaan yang tidak memberikan BPJS ketenagakerjaan kepada pekerja. Hal itu sesuai dengan keterangan dari Ketua KSPSI Provinsi Sumsel. Menurut KSPSI Sumatera Selatan, Perusahaan yang tidak membayarkan BPJS ketenagakerjaan rata-rata dilakukan di perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Perusahaan berdalih bahwa tidak dibayarkannya BPJS ketenagakerjaan karena tidak ada alokasi untuk membayarkan BPJS ketenagakerjaan. Selain itu ada juga Perusahaan yang sudah menarik iuran BPJS ketenagakerjaan akan tetapi tidak dibayarkan. Upaya yang dilakukan oleh KSPSI adalah dengan mendorong kepada Perusahaan untuk patuh terhadap ketentuan perundang-undangan dan meminta kepada Perusahaan untuk membayarkan BPJS Ketenagakerjaan. KSPSI memberikan ancaman akan melaporkan Tindakan Perusahaan nakal tersebut kepada Disnaker dan akan mempidanakan Perusahaan jika tidak membayarkan iuran BPJS ketenagakerjaan pekerja.

Selanjutnya berdasarkan keterangan dari SARBUMUSI Sumatera Selatan menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak membayar BPJS ketenagakerjaan merupakan Perusahaan yang masih berada di level menengah ke bawah. Perusahaan yang memiliki jumlah pekerja di bawah 50 orang tidak mengindahkan ketentuan yang wajib membayar iuran BPJS ketenagakerjaan setiap bulan. Meskipun Disnaker beberapa kali mengeluarkan anjuran untuk membayar iuran BPJS ketenagakerjaan, akan tetapi Perusahaan tetap mengabaikan anjuran Perusahaan. Menurut KSBSI Sumatera Selatan, penegakan hukum mengenai pembayaran iuran BPJS ketenagakerjaan masih belum berjalan optimal. Perusahaan masih mengabaikan ketentuan UU karena tidak ada sanksi yang didapat apabila Perusahaan tidak membayar iuran BPJS ketenagakerjaan. Pengurus KSBSI berusaha melakukan mediasi dan mendorong agar Perusahaan mematuhi ketentuan pembayaran BPJS ketenagakerjaan, akan tetapi upaya itu dinilai belum maksimal karena Perusahaan tidak mengindahkan ketentuan perundang-undangan.

6. Diskriminasi Gender di Dunia Kerja

Diskriminasi gender di dunia kerja menjadi permasalahan yang serius yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Perempuan kerap kali menghadapi perlakuan yang tidak adil dan diskriminatif di lingkungan Perusahaan. Mulai dari upah, jenjang karir yang sering kali berbeda dengan laki-laki. Diskriminasi gender juga tercermin dalam stereotip peran gender di tempat kerja, di mana pekerjaan tertentu dianggap lebih cocok untuk satu jenis kelamin dari pada yang lain. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak inklusif dan tidak mendukung perkembangan profesional perempuan. Segala upaya perlu terus dilakukan untuk mengatasi diskriminasi gender, memperkuat kebijakan yang mendukung kesetaraan, dan mendorong budaya kerja yang inklusif bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin. Kesadaran akan kesetaraan ini harus menjadi pemahaman bersama mulai dari pembuat kebijakan sampai pada level perusahaan.

Selain disparitas gaji dan peluang karir, diskriminasi gender juga sering terlihat dalam sikap dan perilaku di tempat kerja. Perempuan kerap kali mengalami perlakuan yang tidak pantas, seperti pelecehan seksual, stereotip negatif, atau bahkan penolakan atas ide-ide mereka. Ini tidak hanya merugikan individu secara pribadi, tetapi juga dapat merusak rasa percaya diri dan motivasi pekerja untuk berpartisipasi aktif dalam lingkungan kerja. Terlebih lagi, sistem cuti hamil dan melahirkan yang tidak mendukung dapat menjadi hambatan besar bagi wanita yang ingin menyeimbangkan karir dan kehidupan keluarga. Pada posisi ini penting dibutuhkan serikat pekerja untuk menyoroti isu-isu kesetaraan gender di lingkungan kerja. Banyak Perempuan yang tidak berani menyoroti diskriminasi karena takut mendapatkan PHK, pengasingan, pemindahan tugas dll.

Kondisi diskriminasi gender juga dapat tercermin dalam kurangnya representasi perempuan di tingkat kepemimpinan dan pengambilan keputusan perusahaan. Ketidaksetaraan ini menciptakan ketidakseimbangan dalam representasi perspektif dan pengalaman yang mungkin mempengaruhi kebijakan dan budaya perusahaan. Untuk mengatasi hal ini, penting untuk mengambil langkah-langkah konkret dalam mendukung perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan dan memastikan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga.

Langkah-langkah menuju kesetaraan gender di dunia kerja memerlukan komitmen bersama dari pihak perusahaan, pemerintah, dan masyarakat secara luas. Inisiatif pendidikan dan pelatihan yang mendukung kesadaran gender, implementasi kebijakan yang mencegah diskriminasi, dan upaya meningkatkan keterwakilan perempuan di semua tingkatan organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan berkesetaraan gender.

Diskriminasi gender di dunia kerja tidak hanya mempengaruhi kehidupan profesional individu, tetapi juga memiliki dampak lebih luas terhadap ekonomi dan perkembangan sosial. Ketika perempuan menghadapi hambatan dalam akses yang setara terhadap peluang pekerjaan dan pengembangan karir, potensi ekonomi suatu negara dapat terhambat. Adanya ketidaksetaraan juga dapat menghasilkan kesenjangan ekonomi dan sosial, karena perempuan sering kali memiliki keterbatasan dalam mengakses sumber daya dan pendidikan yang dapat meningkatkan kemampuan ekonomi mereka.

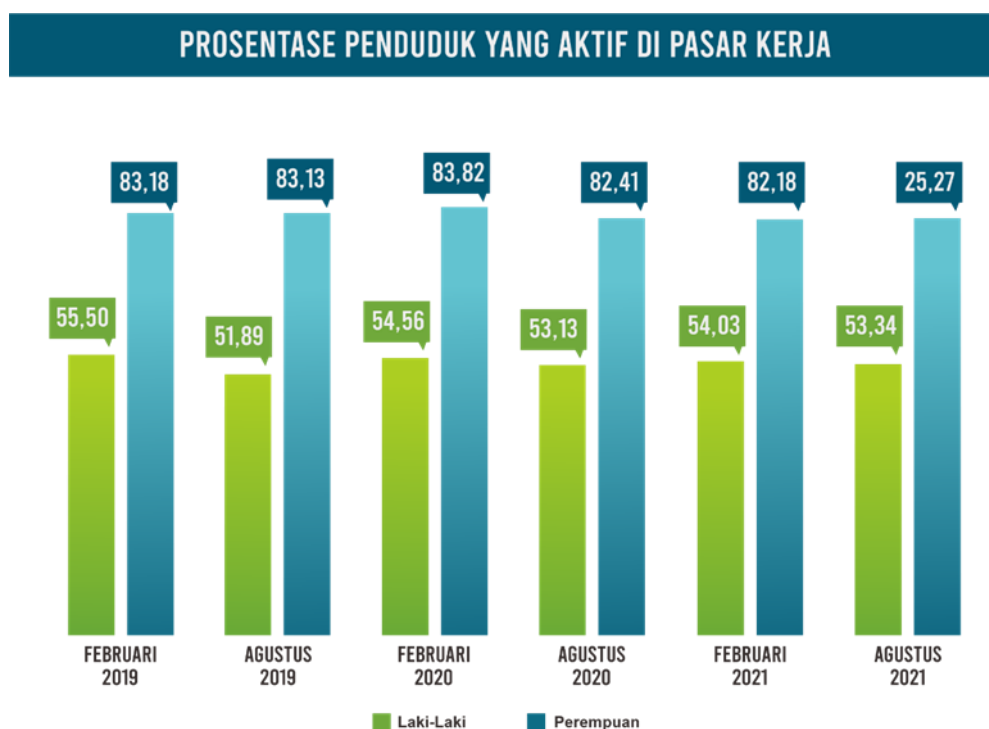
Perlunya mendorong keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja bukan hanya masalah moral, tetapi juga investasi strategis dalam keberlanjutan bisnis. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menganut kebijakan kesetaraan gender cenderung lebih inovatif, kreatif, dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, perusahaan dapat mengakses bakat dan kemampuan terbaik dari seluruh anggota tim, tanpa dibatasi oleh gender.

Pentingnya mendukung kesetaraan gender di tempat kerja juga tercermin dalam tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) PBB, khususnya Tujuan 5 yang menekankan pada pencapaian kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan-kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi individu dan perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan secara global.

Penting untuk mengakui bahwa perubahan yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar setara gender memerlukan kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat. Pemberdayaan perempuan di dunia kerja bukan hanya tanggung jawab individu atau kelompok tertentu, tetapi merupakan usaha bersama untuk mengubah budaya dan norma yang mendukung kesetaraan. Mendorong

dialog terbuka, mendukung inisiatif kesetaraan, dan membangun kesadaran tentang dampak positif kesetaraan gender bagi semua pihak dapat menjadi langkah-langkah kunci dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan di dunia kerja dan melampaui batasan diskriminasi gender.

Perempuan di era modern memiliki peran yang jamak. Dulu perempuan sering terlibat dalam aktivitas domestik, akan tetapi untuk saat ini perempuan banyak terlibat dalam ruang-ruang publik seperti berdagang, pegawai salon, penjaga toko, buruh pabrik, buruh tani dll. Tren proporsi pekerja perempuan yang aktif dalam pasar kerja lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki dan terus mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat dari data pekerja perempuan yang telah dirilis oleh Sakernas Agustus 2021 pada gambar 3.



Gambar 3. Persentase Penduduk yang Aktif di Pasar Kerja

Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021 menunjukkan bahwa partisipasi perempuan masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal disebabkan oleh banyak faktor, mulai dari beban ganda (*double burden*), diskriminasi di tempat kerja, hingga kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Kesetaraan Gender menghendaki perempuan dan laki-laki memiliki kedudukan yang sama dalam dunia kerja, sehingga di antara kedua belah pihak dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan porsinya. Kecenderungan terjadinya diskriminasi terhadap perempuan salah satunya disebabkan oleh tradisi patriarki kuat yang masih melekat di tengah masyarakat, seolah-olah menempatkan laki-laki di atas perempuan. Perempuan menjadi subordinat dalam dunia kerja sehingga kehadiran perempuan dianggap tidak

penting dalam pengambilan keputusan karena dinilai tidak mampu. Anggapan seperti ini yang menjadikan perempuan kerap kali mendapatkan perlakuan diskriminasi, pelecehan, mengalami kekerasan dll.

Hasil temuan di Provinsi Jawa Barat tentang diskriminasi gender di tempat kerja menunjukkan bahwa isu diskriminasi gender masih belum terlalu terlihat secara mencolok. Menurut ketua F TSK-SPSI ada dua kemungkinan yang menyebabkan belum tereksposnya kasus diskriminasi gender di tempat kerja belum terungkap. *Pertama* Perempuan yang menerima diskriminasi tidak melaporkan kasus diskriminasi yang menyimpannya kepada pengurus serikat. *Kedua* pihak oknum Perusahaan melakukan ancaman terhadap Perempuan jika yang bersangkutan buka suara dan melaporkan kepada publik; *Ketiga* diskriminasi gender dan pelecehan tersebut tidak kentara sehingga pekerja Perempuan tidak sadar jika sedang mengalami diskriminasi dan pelecehan.

Sementara itu, menurut ketua SARBUMUSI menerangkan belum ada laporan yang masuk ke pengurus serikat terkait dengan isu diskriminasi gender yang berbasis pada pekerjaan. Menurutnya isu diskriminasi gender tidak terlalu terlihat karena sebelum pekerja masuk sudah ditentukan kriteria jenis kelamin dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan di suatu Perusahaan. Pengurus serikat sering mendapatkan laporan tentang pelecehan seksual secara verbal yang dilakukan oleh oknum manajemen perusahaan. Minimnya bukti yang dimiliki menjadikan pengurus serikat mengalami kebingungan untuk melakukan advokasi.

Selanjutnya hasil temuan di Sumsel Menurut KSPSI Sumatera Selatan, menunjukkan masih terdapat diskriminasi gender di dunia kerja. Diskriminasi tersebut terjadi di saat pekerja Perempuan akan promosi pada jenjang HRD. Upaya penjejalan dilakukan karena Perempuan dinilai tidak mampu menjadi leader di Perusahaan. Selain itu diskriminasi juga terjadi terkait dengan hak cuti yang seharusnya diberikan kepada Perempuan yang sedang masa haid, atau cuti hamil. Perusahaan tidak mentolerir pekerja yang sedang haid dan cuti melahirkan sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan undang-undang. Senada dengan ketua KSPSI Sumsel, ketua KSBSI menerangkan bahwa masih salah terjadi pelanggaran terkait dengan pekerja Perempuan yang sedang mengambil cuti melahirkan. Sesuai dengan ketentuan undang-undang, cuti hamil itu diberikan selama 3 bulan, akan tetapi Perusahaan hanya memberikan cuti hamil selama 1,5 bulan. Selain itu. masih juga terjadi bagi pekerja yang sedang haid tidak mendapatkan izin dan fasilitas dari Perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan temuan lapangan kajian pemetaan organisasi serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia, dapat disimpulkan beberapa aspek krusial. Pertama, implementasi UU 21/2000 yang mengatur serikat pekerja/serikat buruh terdapat berbagai persoalan, terutama terkait pembatasan anggota, prosedur pendaftaran, dan ketidakbakuan aturan

terhadap pekerja informal serta migran. Kedua, perlindungan terhadap pekerja informal, dengan jumlahnya yang besar, namun tidak terakomodir aturan turunan dari UU 21/2000 dalam hal berserikat, sehingga regulasi khusus diperlukan. Ketiga, pengawasan ketenagakerjaan perlu ditingkatkan untuk menegakkan hukum dan menjaga hubungan industrial yang harmonis, dengan fokus pada transparansi, profesionalisme, dan peningkatan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Keempat, meskipun UU 13/2003 mengatur mekanisme PHK, implementasinya kurang tegas, memerlukan penegakan hukum yang lebih kuat. Kelima, program jaminan sosial ketenagakerjaan sudah ada, tetapi perlu optimalisasi, terutama bagi pekerja informal yang kurang literasi tentang jaminan sosial. Terakhir, perempuan di pasar kerja masih menghadapi tantangan berupa beban ganda, diskriminasi, dan kekerasan, menciptakan ketidaksetaraan gender yang memerlukan perjuangan untuk mencapai posisi yang sama di dunia kerja. Dengan demikian, pemetaan ini menyoroti tantangan signifikan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kondisi hubungan industrial, perlindungan pekerja, dan kesetaraan gender di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Bodgan, R. C., & Biklen, S. K. (1982). *Qualitative Research For Education: An Introduction to Theory and Method*. Ally & Bacon Inc.
- Hadari, N. (2005). *Metode Penelitian Sosial*. Gadjah Mada University Press.
- Hadi, S. (1989). *Metodologi Research*. Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Koentjaraningrat. (1970). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Gramedia.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59–69.
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65.
- McGrath, B. (2023). South Korean trade union confederation launches phony two-week strike. *World Socialist Web Site*. <https://www.wsws.org/en/articles/2023/07/06/neou-j06.html>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Muhadjir, N. (2000). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.
- Pratiwi, C. L., & Harianto, A. (2021). Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat. *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities*, 2(1), 1–27.

- Rahman, D. F. (2021). Hanya 12% Pekerja yang Tergabung dalam Serikat Pekerja pada 2021. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/11/hanya-12-pekerja-yang-tergabung-dalam-serikat-pekerja-pada-2021>
- Simanjuntak, P. J. (2002). Undang-Undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (ILO, Ed.).
- Wiersma, W. (1986). Research methods in education: An introduction. Allyn and Bacon, Inc.
- Charina Lucky Pratiwi, Aries Harianto. 2021. Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat. IDJ, Volume 02, Issue 1 (2021), pp.1-27
- Zulkarnain Ibrahim, 2016. Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. Jurnal Media Hukum. VOL.23 NO.2 / DESEMBER 2016.
- Murhem, Sofia, 2006, Industrial Relations in Small Enterprises in Sweden, ((Editors): Christian Dufour, Adelheid Hege, Sofia Murhem, Les relations sociales dans les petites entreprises –Une comparaison France, Suède, Allemagne, P.I.E.- Peter Lang
- Adrian Sutedi, 2009. Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika. Hlm.29
- Payaman J. Simanjuntak, 2002. Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional. Hlm. 73