

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “Blue Collar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai”. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh Pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi (Husni, 2006:3). Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan (Asikin, 1997:75).

Tenaga kerja meliputi setiap orang, baik yang sedang maupun yang akan melakukan pekerjaan. Di sisi lain, pengertian pekerja/buruh hanya terbatas pada setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan khususnya di dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pekerja/buruh termasuk ke

dalam pengertian tenaga kerja (Uwiyono, 2014:28). Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian.

Berdasarkan data sensus terkini, jumlah penduduk Indonesia telah melebihi 240 juta jiwa, dan pertumbuhan penduduk setiap tahunnya diperkirakan mencapai 1.49% dari jumlah tersebut. Di lain pihak, pembangunan dan kegiatan ekonomi belum mampu menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi penduduk, khususnya mereka yang termasuk usia produktif. Penduduk yang berhasil memperoleh pekerjaanpun kerap masih terkendala masalah lanjutan berupa syarat kerja yang tidak memadai serta penghasilan yang kurang layak (Uwiyono, 2014:31).

Secara tradisional, konsepsi politik perburuhan di Indonesia belum mampu secara jernih melakukan perubahan cara pandang terhadap peran dan hak buruh diluar konsepsi stabilitas keamanan. Padahal, stabilitas keamanan dengan penggunaan alat-alat keamanan, ternyata tidak saja dalam makna tradisional, yaitu penggunaan alat-alat kekerasan, akan tetapi juga segala kebijakan yang bersifat represif dan menghilangkan akses masyarakat untuk memperjuangkan nasibnya. (Munir, 2014:19-20)

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbang balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban

pengusaha untuk memenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan kewajiban pekerja (Munir, 2014:62).

Terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan yang sesuai kepada pekerja berupa kepastian kelangsungan hubungan pekerjaan, upah dan jaminan sosial serta perlindungan aras kesehatan dan keselamatan kerja.

Para pihak yang bersangkutan (pekerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian dan peraturan kerja yang dibuat oleh perusahaan. Apabila pekerja melanggar perjanjian dan peraturan kerja maka pekerja harus bertanggung jawab. Sebaliknya jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya dan melanggar perjanjian dan peraturan kerja maka pengusaha juga harus bertanggung jawab terhadap pekerja.

Sebagaimana yang telah di tulis sebelumnya, bahwa pekerja dan perusahaan mempunyai hubungan dan saling membutuhkan satu sama lain. Walaupun pada kenyataannya pekerja membutuhkan pekerjaan dan diberi upah oleh perusahaan, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan hak-hak pekerja agar dapat bekerja dengan maksimal dan dapat menghasilkan produk yang baik pula.

Namun kebijakan pemerintah di bidang pengupahan di latar belakang oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang di picu terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Masalah pokok pengupahan meliputi:

- a. Rendahnya upah bagi pekerja bawah,
- b. Kesenjangan upah terendah dan tertinggi,
- c. Bervariasinya komponen upah,
- d. Tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas

Rendahnya upah bagi pekerja bawah sangat dirasakan oleh pekerja, tetapi sulit di deteksi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penerapan upah minimum. Bagi pekerja formal mungkin lebih mudah di deteksi, akan tetapi bagi pekerja informal akan sulit bila tidak ada laporan dari masyarakat atau pekerja. Sedangkan kesenjangan antara upah terendah pekerja dengan upah tertinggi pimpinan perusahaan telah terjadi di tingkat regional maupun nasional yang dapat memicu kecemburuan sosial (Uwiyono, 2014:101). Hal ini terjadi karena adanya kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau suatu kelompok untuk memengaruhi perilaku seseorang atau kelompok lain, sesuai dengan keinginan para pelaku (Budiardjo, 2008:17-18).

Pekerja/buruh mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja (alat pelindung diri) yang diwajibkan, serta memberikan informasi yang sebenar-benarnya apabila diminta oleh Pegawai Pengawas atau Ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Adapun kewajiban pemerintah adalah menyusun peraturan perundang-undangan bidang kesehatan dan keselamatan kerja, menyediakan bantuan teknis dan asistensi, mengatur dan menerapkan pengawasan ketenagakerjaan, melaporkan hasil

pengawasan ketenagakerjaan serta memberikan sanksi. Pengusaha wajib mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang aman, potensi bahaya, sistem dan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja, melaksanakan dan mengorganisasikan implementasi kesehatan dan keselamatan kerja, melaporkan kejadian kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja dan memasang poster-poster serta menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja secara gratis bagi para pekerja/buruhnya. Apabila terjadi suatu kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, maka pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan ganti kerugian pada pekerja/buruhnya melalui prinsip tanggung jawab pengusaha (Uwiyono, 2014:97).

Hal serupa dirasakan oleh pekerja PT Albasi Priangan Lestari (APL) yang mengeluhkan kondisi Keselamatan, Kesehatan, Kerja (K3) yang tidak maksimal di perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu tersebut. K3 yang ada di PT Albasi Priangan Lestari ini jauh dari standar, padahal setiap hari pekerja beraktivitas di lingkungan kerja yang beresiko dan hal itu sudah tentu sangat diperlukan karena para pekerja di lingkungan produksi bersentuhan langsung dengan bahan-bahan kimia yang digunakan oleh unit-unit tertentu dan itu bisa saja berdampak pada kesehatan pekerja.

Selain itu, Ketua Serikat Pekerja Sinar Baru Banjar (SPSBB) yang belum lama ini dikeluarkan oleh PT Albasi Priangan Lestari mengaku dimintai keterangan oleh pengawas ketenagakerjaan provinsi Jawa Barat

yang bertugas di Kota Banjar. SPSBB merupakan serikat buruh yang ada di Kota Banjar dan sesuai dengan tugas dan fungsi Serikat Pekerja serta tercantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) SPSBB bahwa dalam peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh SPSBB bertindak sebagai:

1. Wadah untuk membangun kesadaran dan persatuan pekerja/buruh.
2. Wadah untuk membangun solidaritas pekerja/buruh.
3. Wadah untuk melakukan pendidikan dan pembinaan bagi pekerja atau buruh, guna meningkatkan keterampilan kemampuan pekerja/buruh.
4. Wadah untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh.

Pihak SPSBB mengaku sudah menyerahkan bukti-bukti pelanggaran PT APL yang di duga telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan dan telah lalai dalam pemenuhan hak pekerja. Ada 7 point tuntutan, diantaranya :

Tabel. 1

## Pelanggaran PT. APL terhadap buruh

No	Tuntutan	Jenis Pelanggaran
1	Status Hubungan Kerja	<p>Bahwa sekian lama PT. APL dalam menjalankan usahanya (proses produksi) bekerjasama dengan beberapa perusahaan yang memposisikan diri sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Perusahaan dan/atau Perusahaan Pemborongan Pekerja. Dimana PT. APL memposisikan buruh yang melakukan pekerjaan miliknya bersifat terus menerus, bukan musiman, tidak bergantung kepada cuaca dan lebih dari tiga tahun secara berturut-turut dengan produk yang sama, hubungan kerjanya tidak langsung dengan PT. APL namun dengan PT. Sinar Baru Banjar yang berada didalam/diluar lingkungan perusahaan. Memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain:</p> <p>-Pasal 3 ayat (2): “Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;</li> <li>b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;</li> <li>c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan: dan</li> </ol>

		d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.
2	Cuti Hamil	<p>-Perusahaan belum sepenuhnya menjalankan hak cuti hamil/melahirkan bagi pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan. Perusahaan hanya membayar 30% dari upah dan ini jelas menyalahi UU No. 13 Tahun 2003.</p> <p>-Pasal 82 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "<i>Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.</i>"</p> <p>-Pasal 84 yang menyebutkan "<i>Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.</i>"</p>
3	Upah Pekerja	Upah tidak dibayarkan pada hari-hari tertentu seperti hari besar keagamaan dan hari libur nasional, serta tidak dibayarkan jika sewaktu-waktu pekerja diliburkan/dirumahkan. Maka jika dihitung secara rill kemudian jika terdapat beberapa hari dalam satu bulan kalender terdapat tanggal merah atau pekerja diliburkan dalam beberapa hari, upah per hari yang diberikan perusahaan kepada pekerja jika diakumulatif untuk satu bulan maka bisa jatuh dibawah UMK, yang seharusnya tidak boleh demikian karena UMK merupakan batas minimal upah yang harus diterima pekerja setiap bulannya.
4	Hak Uang Makan	Uang makan yang diberikan hanya sebesar Rp. 3.500,- dan sampai saat ini belum ada peningkatan, sedangkan segala kebutuhan serta harga-harga dipasaran terus meningkat. Dengan demikian ditengah tekanan produksi yang dilakukan perusahaan kepada pekerja maka ini sangat tidak manusiawi karena jelas pekerja tidak akan mungkin dapat memenuhi

		kebutuhan kalorinya dan tak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan dalam menjalankan pekerjaan.
5	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Peraturan K3 dalam penerapannya tidak dilakukan secara maksimal, termasuk kotak P3K yang tak jarang ketersediannya tidak ada saat diperlukan, hingga lebih luas lagi dari faktor peralatan, faktor lingkungan, dsb. SPSBB sempat mengajukan permohonan untuk pembuatan rambu-rambu K3 melalui surat yang dikirimkan kepada perusahaan, namun hingga saat ini tidak ada tanggapan dari perusahaan.
6	Alat Pelindung Diri (APD)	Hal ini masih berkaitan dengan K3. Saat ini perusahaan dalam kelengkapan APD tersebut hanya sebatas memfasilitasi alat pelindung pernafasan (masker) dan alat pelindung tangan (sarung tangan). Padahal masih banyak APD yang harus digunakan pekerja. Lebih jauh lagi permasalahannya ketika proses produksi berlangsung tidak dilengkapi dengan Alat Pelindung Diri (APD) untuk pekerja sebagaimana disebutkan dalam Permenakertrans Nomor 08 Tahun 2010. -Pasal 2 ayat (1) <i>“Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja.”</i> -Pasal 2 ayat (2) <i>“APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku.”</i> -Pasal 3 ayat (1) <i>“APD sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 meliputi:</i> <i>a. Pelindung kepala;</i> <i>b. Pelindung mata dan muka;</i> <i>c. Pelindung telinga;</i> <i>d. Pelindung pernafasan beserta kelengkapannya;</i> <i>e. Pelindung tangan; dan/atau</i> <i>-Pelindung kaki.”</i>
7	Jaminan Sosial dan Kesehatan bagi pekerja dan keluarga	Dalam hal jaminan sosial dan kesehatan bagi pekerja sebagaimana diatur dalam UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), pada saat ini seluruh pekerja PT. APL terkecuali Borongan Hasil (Borhas) telah diikut sertakan kedalam BPJS

		<p>Ketenagakerjaan dengan program yang diikuti; Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JK). Untuk program Jaminan Pensiun (JP) baru pekerja yang hubungan kerjanya kepada PT. APL, dalam arti untuk pekerja PT. Sinar Baru Banjar sampai saat ini belum diikuti sertakan apalagi pekerja Borongan Hasil (Borhas). Perusahaan belum mendaftarkan pekerja secara sepenuhnya kedalam kepesertaan BPJS kesehatan sesuai Peraturan Presiden Nomor 111 tahun 2013.</p>
--	--	---

(Sumber Laporan SPSBB Tahun 2019)

Terkait hal itu, pihak SPSBB mempertanyakan peraturan perusahaan yang tidak dimiliki dan tidak bisa ditunjukkan oleh pihak management. Padahal, menurut peraturan perundang-undangan bahwa peraturan perusahaan merupakan hal yang wajib dibuat oleh perusahaan/pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang dan belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama. Hal ini telah dikonfirmasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar bahwa benar PT.APL hingga saat ini belum pernah melaporkan dan mencatatkan Peraturan Perusahaan.

Sebelumnya, Serikat Pekerja Sinar Baru Banjar telah melaporkan ke Pengawasan Ketenagakerjaan terkait beberapa tuntutan. Dalam hal ini, PT. APL diduga telah melakukan praktek Union Busting (pemberangusan serikat) terhadap beberapa pengurus serikat.

Relasi antara SPSBB dengan perusahaan yang bersangkutan hingga saat ini masih berjalan seperti biasa, pihak buruh dengan

perusahaan melakukan perundingan namun masih belum menemukan titik terang. Perusahaan juga belum melaksanakan isi Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Secara garis besar isi Nota Pemeriksaan tersebut memenangkan tuntutan SPSBB.

Maka inilah mengapa kemudian penelitian ini penting dilakukan. Relasi antara pekerja dan perusahaan seharusnya terjalin dengan baik terutama dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja karena hal ini sangat diperlukan oleh pekerja untuk menjaga Keselamatan Kesehatan Kerja. Namun dalam hal ini PT.APL tidak menerapkan K3 dengan benar sehingga menimbulkan perselisihan antara pekerja dan perusahaan.

Untuk itu penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana gerakan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Sinar Baru Banjar dalam memperjuangkan hak buruhnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yang akan diteliti yaitu bagaimana gerakan SPSBB dalam memperjuangkan hak pekerja PT. Albasi Priangan Lestari di Kota Banjar?

### **C. Batasan Masalah**

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah terkait permasalahan-permasalahan yang dialami oleh Serikat Pekerja Sinar Baru Banjar yang meliputi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak terhadap ketua SPSBB, Hak Cuti Hamil/Melahirkan yang belum dilaksanakan sepenuhnya oleh perusahaan, dan Upah Pekerja yang tidak dibayarkan pada hari-hari tertentu.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seperti apa gerakan SPSBB dalam memperjuangkan hak pekerja PT. Albasi Priangan Lestari di Kota Banjar.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran sebagai gunanya untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya untuk peneliti dan civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Siliwangi. Kemudian dapat memberikan kontribusi dalam implementasi dan teori yang sudah ada sebelumnya. Sehingga dapat bermanfaat bagi publik.

## 2. Manfaat Praktis

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran baru untuk semua pihak terutama mengenai studi gerakan sosial tentang perburuhan.