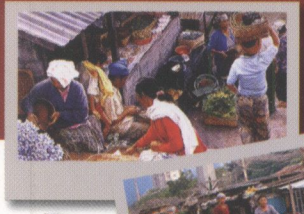
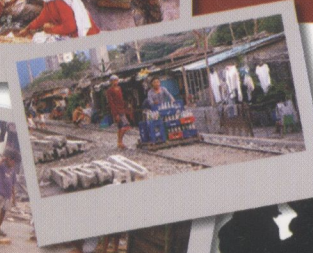
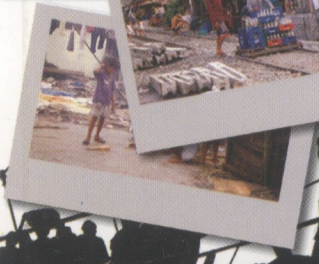
KOMNAS HAM

Potret Hak-hak Pekerja

di Kota Batam dan Tangerang







Komisi Nasional
Hak Asasi Manusia

POTRET
HAK-HAK PEKERJA
DI KOTA
BATAM DAN TANGERANG

Kerjasama:
KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA RI
&
PUSAT PENGKAJIAN MASALAH-MASALAH PEMERINTAHAN

KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA
Jakarta, 2005

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Komnas HAM, Tim Kerja

Potret Hak-Hak Pekerja di
Kota Batam dan Tangerang
Cet. Ke.1, Komnas HAM, Jakarta 2005

vi, 94 hlm; 21 cm
Indeks: 92

ISBN : 979-26-1406-0

Potret Hak-Hak Pekerja di
Kota Batam dan Tangerang
Tim Kerja Komnas HAM
Cetakan Ke-1, Desember 2005
Penerbit: Komnas HAM, Jakarta
Jl. Latuharhary No. 4B Jakarta
Telp. (021) 3925230, Fax. (021) 3925228
Desain Sampul: PENAMADANI
Setting & Layout: PENAMADANI
Isi diluar tanggung jawab
Percetakan **PENAMADANI, Jakarta**

KATA PENGANTAR

BUKU yang sampai di tangan pembaca ini adalah bagian dari upaya serius Subkomisi Ekosob Komnas HAM Republik Indonesia untuk membahas tuntas isu tentang hak-hak pekerja (*rights in work*) dan hak atas pekerjaan (*rights to work*), yang merupakan bagian dari hak-hak asasi warga negara sekaligus juga hak-hak asasi manusia (*civil right and human right*).

Buku ini merupakan hasil penelitian dan pengkajian terhadap masalah hak pekerja dan hak atas pekerjaan di Kota Tangerang dan Kota Batam. Dalam pelaksanaan penelitian ini, Komnas HAM bekerjasama dengan tim peneliti dari Pusat Pengkajian Masalah-masalah Pemerintahan (*Central for Government Studies*).

Mengingat keterbatasan waktu dan jangkauan objek studi, hasil penelitian ini tentu mengandung sejumlah kelemahan. Namun demikian, upaya ini dapat dibaca sebagai usaha untuk menggali persoalan hak-hak pekerja yang selama ini terpendam di bawah gemerlapnya angka-angka pertumbuhan ekonomi dan perhitungan GNP. Penggalian itu sendiri bukan tanpa risiko karena hal itu secara niscaya menjadikan beberapa bagian lemah dari sistem kerja institusi pemerintah mencuat ke permukaan.

Pada kesempatan ini, Komnas HAM hendak mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan kritik guna penyelesaian buku ini. Khususnya, kepada saudara Dr. Indria Samego selaku

Direktur Eksekutif PPMmP (*Center for Government Studies*) beserta tim peneliti dari PPMmP, yakni Drs. Lailil Kadar, MA (ketua merangkap anggota tim), Drs. James Robert Pualilin, Msi, Drs. Rooy John Salamony, dan Fida Faridanti, SIP (selaku anggota tim). Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada saudara Jayadi Damanik, yang telah melakukan analisis terhadap kasus ini dari perspektif hukum dan HAM. Terima kasih yang tak terhingga juga kami haturkan kepada Pemda Kota Batam dan Tangerang, serta para responden yang terlibat aktif dalam penelitian yang menjadi bahan penyusunan buku ini. Tidak lupa juga ucapan terima kasih kami sampaikan kepada saudara Rudy Harisyah Alam yang telah melakukan penyuntingan dan penyelarasan naskah, sehingga buku ini menjadi enak dan mudah dibaca.

Harapan kami, semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang berarti dalam upaya mengkaji persoalan hak-hak pekerja.

Jakarta, Desember 2005
Komnas HAM
Subkomisi Ekosob
Ketua,

Drs. Amidhan

DAFTAR ISI

Kata Sambutan ----- iii
Daftar Isi ----- v

Bab 1
Profil Ekonomi dan Ketenagakerjaan
Kota Batam dan Tangerang ----- 1
1. Kota Batam ----- 3
2. Kota Tangerang ----- 14

Bab 2
Kondisi Hak-hak Pekerja:
Kontras Antara Kota Batam dan Tangerang ----- 17
1. Potret Buram Hak-Hak Pekerja di Batam ----- 19
   1.1. Kasus PT Purajaya Beach Resort ----- 19
   1.2. Kasus PT Team Metal Indonesia ----- 23
   1.3. Kasus PT PanUnited Shipyard Indonesia ----- 29
2. Korban Konflik Ketenagakerjaan di Batam dan Respons Pemerintah ----- 45
3. Situasi Ketenagakerjaan dan Kebijakan Pemerintah Tangerang ----- 46

Bab 3
Hak-Hak Pekerja di Kota Batam dan Tangerang:
Suatu Analisis Hukum dan HAM ----- 53

1. Kerangka Analisis Hukum dan HAM ----- 55
2. Hubungan Industrial Pekerja dan Pengusaha ----- 59
3. Matriks Analisis HAM ----- 62
4. Pelanggaran Atas Hak-Hak Pekerja di Batam ----- 69
5. Kondisi Hak-Hak Pekerja di Tangerang ----- 79
6. Tenaga Kerja Subkontrak ----- 80

Bab 4

Kesimpulan dan Rekomendasi ----- 83

1. Kesimpulan ----- 85
2. Rekomendasi ----- 88

Lampiran: Daftar Informan ----- 90

Indeks ----- 92

BAB 1

PROFIL EKONOMI DAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM DAN TANGERANG

BAB 1

PROFIL EKONOMI DAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM DAN TANGERANG

1. KOTA BATAM

Batam adalah satu dari sekian ikon daerah industri Indonesia. Secara geografis, Batam terletak antara $0^0$55'- 1^0 55' lintang utara dan $103^0$45'-$104^0$10' bujur timur, serta berbatasan dengan selat Singapura di utara, dengan Kecamatan Bintan di timur, dengan kecamatan Senayang di selatan, dan dengan Kecamatan Moro dan Karimun di barat. Wilayah ini terdiri dari 329 buah pulau besar dan kecil. Kota Batam beriklim tropis dengan suhu minimum 20.4^{0}C hingga 23^{0}C, sementara suhu maksimum berkisar antara 30.4^0 C hingga 33^{0}C.

Apabila ditilik dari akar historis, Batam bukanlah daerah penting sebelum masa B.J. Habibie ditunjuk menjadi ketua otorita. Nama Batam sendiri tidak diketahui dari mana asalnya. Satu-satunya sumber resmi tentang daerah ini diperoleh dari *Treaty of London* (Traktat London) Maret 1824. Traktat yang berisi perjanjian pembagian kekuasaan Inggris dan Belanda di Selat Malaka itu menetapkan Singapura (Tumasik) menjadi wilayah Inggris, sementara daerah selatan selat Malaka yang meliputi Sumatera, Kepulauan Riau, termasuk Batam, menjadi wilayah koloni Belanda.

Pada tahun yang sama, perjanjian kedua berlangsung dengan Sultan Hussein dan Temenggong Abdu'rachman pada bulan Agustus sebagai wakil penduduk lokal melayu. Isi perjanjian adalah bahwa pemilik pulau menyerahkan hak atas pulau dengan kompensasi uang tunai, dana pensiun dan lain-lain (Rawis, 2004).

Dipercaya bahwa penduduk asli Batam adalah orang-orang Melayu yang dikenal dengan sebutan 'Orang Selat' atau 'Orang Laut'. Penduduk ini paling tidak telah menempati wilayah itu sejak zaman Tumasik di penghujung tahun 1300. Dari sumber lain diperoleh informasi bahwa kemungkinan Batam telah dihuni oleh 'Orang Laut' sejak 231 M, yang di zaman Singapura disebut Pulau Ujung.

Pada masa kejayaan Kerajaan Malaka, Batam berada di bawah kekuasaan Laksamana Hang Tuah. Setelah Selat Malaka jatuh, kekuasaan atas kawasan Batam dipegang oleh Laksamana Hang Nadim yang berkedudukan di Bentan (sekarang pulau Bintan). Ketika Hang Nadim wafat, pulau ini berada di bawah kekuasaan Sultan Johar sampai pada pertengahan abad ke-18. Dengan hadirnya kerajaan di Riau Lingga dan terbentuknya jabatan 'Yang Dipertuan Muda Riau' maka Pulau Batam beserta pulau lainnya berada di bawah kekuasaan Yang Dipertuan Muda Riau, sampai berakhirnya Kerajaan Melayu pada 1911. Setelah Kerajaan Melayu yang berpusat di Lingga berpisah dari Johor, maka 'Yang Dipertuan Besar' yang digelari Sultan kemudian membagi daerah kekuasaannya dalam Kerajaan Melayu Lingga – Riau menjadi 3 (tiga) bagian, yakni kekuasaan Sultan di Daek Lingga, Yang Dipertuan Muda di Pulau Penyengat, dan Temanggung di Pulau Bulang (Profil Batam, 2004).

Pulau dengan luas areal sekitar 415 km^2 ini tidak dikenal selama dekade 1970-an. Posisi pulau ini persis berada di timur Singapura. Jarak Pulau Batam dengan Singapura kurang lebih 12,5 mil laut (± 20 km) dengan jarak tempuh kapal feri sekitar 30 hingga 55 menit. Di antara kedua pulau ini membentang

perairan internasional yang dilayari tidak kurang dari 350 kapal raksasa dari berbagai negara setiap harinya. Pada tahun 1970, Batam dihuni tidak lebih dari 6.000 penduduk yang berprofesi sebagai nelayan. Tangkapan nelayan Batam dijual kepada para *'tauke'* di Singapura.

Pedusunan Batam dibangun oleh masyarakat dari 3 etnis generasi pertama penghuni pulau itu, yakni Melayu, Cina dan Bugis. Hingga tahun 1960-an, Rawis (2004) melaporkan hanya terdapat 21 dusun dengan dominasi nelayan, yakni Belakang Padang, Tanjung Riau, Tanjung Pinggir, Patam, Tanjung Uma, Sungai Jodoh, Batu Ampar, Batu Merah, Tanjung Sengkuwang, Bengkong Laut, Berlian, Sambou, Bakau Street, Nongsa, Mata Ikan, Tanjung Bemban, Batu Besar, Jabi, Teluk Bakau, Kabil dan Telaga Punggur.

Sebelum Habibie terlibat dalam pengembangan Batam, pulau ini di bawah penanganan Dirut Pertamina Ibnu Sutowo yang bekerja berdasarkan Keppres Nomor 65/1970 tertanggal 19 Oktober 1970. Ketika pulau ini pertama dibangun, pemerintah Singapura telah melakukan upaya penghalangan karena tidak senang ada kompetitor lain di kawasan Selat Malaka. Pada 1971 permulaan proyek penggarapan Batam dimulai.

Dengan Keppres Nomor 41/1973 Ibnu Sutowo diangkat sebagai Ketua Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam (OPDIPB), yang meliputi Batam, Pulau Janda Berhias, Pulau Ngenang, Tanjung Sauh, Pulau Moi-Moi dan Pulau Kasem. Pada 1974 keluarlah Keppres Nomor 33/1974 sebagai dasar pembentukan beberapa kawasan berikat (*bounded zone*). PT Persero Batam ditunjuk pemerintah sebagai pelaksana kawasan berikat di daerah Sekupang dan Batu Ampar.

Akibat resesi Pertamina menjelang akhir 1975, maka pada tahun 1976-1978 J.B. Sumarlin hadir untuk membenahi Batam. Di sinilah terjadi peristiwa penting ketika pemerintah menetapkan keputusan yang menggariskan masa depan pulau ini melalui Keppres Nomor 43/1977. Melalui Keputusan Nomor

77/1977 tertanggal 18 Pebruari 1977, Menteri Dalam Negeri memberikan hak pengelolaan atas seluruh areal yang terletak di Pulau Batam, termasuk tanah gugusan pulau Janda Berhias, Tanjung Sauh, Ngenang, Pulau Kasem dan Moi-Moi. Ini didukung oleh Menteri Perhubungan yang mengeluarkan Keputusan Nomor 119/1977 yang mengizinkan beroperasinya Otorita Pembangunan Pelabuhan Sekupang, Batu Ampar, Nongsa, dan Kabil.

Dengan Keppres Nomor 41/1978, seluruh pulau Batam ditetapkan sebagai kawasan berikat (*bounded zone*). Kemudian dengan Keppres Nomor 194/1978, Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie diangkat sebagai Ketua Otorita Batam.

Di tangan Habibie, pulau seluas 415 km^2 ini dibangun habis-habisan. Perekonomian Batam tiba-tiba melonjak. Batam pun mulai dilirik penanaman modal asing (PMA). Selanjutnya kota ini berubah menjadi pelabuhan internasional. Dari data tahun 1992 hingga 2002, tercatat peningkatan jumlah wisatawan. Jika pada tahun 1992 hanya ada 648.000 orang wisatawan di Batam, maka pada 2002 jumlah wisatawan mencapai 1,101 juta orang. Sementara itu, penawaran devisa juga melonjak dari 238 dolar Amerika Serikat pada 1992 menjadi 417 juta pada 2002.

Angka tertinggi yang dicapai pulau ini, baik dari sektor jasa maupun sektor lainnya, untuk kategori devisa terjadi pada tahun 1999, yakni sebesar 473 juta dolar Amerika serikat dari kunjungan 1.251 wisatawan.

Bagi banyak orang, citra Batam adalah sebagai kota industri yang menawarkan kehidupan yang lebih baik, setidaknya bagi para pekerja. Pada tahun 2004, dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor KPTS-647/X/2004 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2005 di Provinsi Riau, ditetapkan angka standar Rp 551.500 per bulan untuk seluruh penduduk di Riau. Akan tetapi, UMK Kota Batam tahun 2004 berada di kisaran Rp 602.175 per bulan atau Rp 50.675 lebih tinggi dari

UMR Provinsi. Meski demikian, jumlah itu lebih rendah Rp 57.825 dari Kota Tangerang yang memiliki UMK Rp 660.000 per bulan pada tahun yang sama.

Kondisi ini diametral dengan angka investasi di Batam. Kota ini merupakan surga bagi 735 investor asing dari 34 negara dan enam benua. Mereka ini membawa total investasi senilai 3,4 miliar dolar Amerika atau setara dengan 30,6 triliun rupiah. Dari nilai itu, Batam mampu memberi kontribusi pajak senilai rata-rata 1 trilyun rupiah setiap tahun kepada negara.

Lebih dari 200.000 pekerja di Batam adalah pihak yang merasakan dampak langsung dari kepincangan kebijakan pemerintah di atas. Pertama-tama, kondisi riil kehidupan mereka menuntut untuk disesuaikannya upah pekerja dengan standar pasar. Kedua, posisi tawar mereka secara umum lemah berhadapan dengan perusahan yang mendapat dukungan penuh pemerintah. Pada akhirnya, surga bagi investor bukanlah surga bagi pekerja. Jauh di bawah gemerlapnya lampu kota dan menjulangnya cerobong pabrik, kehidupan pekerja Batam menggeliat mencari bentuknya.

Di Batam, orang dapat mendengar orang lain berbicara dalam bahasa pengantar bisnis yang berbeda-beda. Ada bahasa Indonesia, Mandarin, Inggris, Melayu, dan bahasa kecil lainnya dalam pergaulan dunia usaha, profesional dan masyarakat umum. Selain itu, beberapa mata uang seperti Rupiah, Dolar Singapura, Ringgit Malaysia, juga Dolar Amerika beredar dan menjadi mata uang pegangan di sana.

Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten/Kota Baru di Provinsi Riau meningkatkan status Batam dari kota administratif menjadi kota. Wilayah Kota Batam terbagi atas 8 kecamatan, yakni Kecamatan Batu Ampar, Nongsa, Galang, Sungai Beduk, Bulang, Belakang Padang, Sekupang, dan Lubuk Baja, serta terdiri dari 35 kelurahan dan 16 desa. Dengan Perda Nomor 4 Tahun 2002 desa-desa di Kota Batam diubah statusnya menjadi kelurahan, sehingga saat ini

terdapat 51 kelurahan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2003 dibentuk Badan Penanaman Modal (BPM) Kota Batam mempunyai tugas membantu Walikota Batam dalam penyelenggaraan Pemerintah Kota Batam di bidang penanaman modal. Badan ini sesungguhnya telah melaksanakan tugas selaku koordinator pada Pusat Pelayanan Izin Usaha mulai tanggal 1 Oktober 2001 dengan dasar Keputusan Walikota Batam Nomor Kpts.315/HK/IX/2001. Hingga Desember 2003, melalui *one stop service system*, badan ini telah menerima 24 investor dengan total nilai investasi USD 2,5 milyar. Namun, jumlah itu jauh di bawah angka yang dapat dicapai oleh Otorita Batam, lembaga yang membidani kelahiran Batam dan sekaligus memegang otoritas luas atas investasi dan penanaman modal kota ini.

Sebagai pusat pengembangan industri, Batam menerima arus migrasi yang besar yang berpengaruh pada keseimbangan penduduk kota ini. Laju pertumbuhan penduduk Batam pada akhir tahun 2000 tercatat rata-rata sebesar 12,79%. Pada akhir 2001 jumlah penduduk Batam mencapai 527.151 jiwa, dan pada akhir 2001 meningkat lagi sehingga menjadi 549.951 jiwa. Pada akhir 2003, jumlah penduduk Batam meningkat menjadi 562,661 jiwa atau bertambah 2,31% dari jumlah tahun sebelumnya. Data bulan Maret 2003 menunjukan angka pertambahan penduduk Batam mencapai 580.240 jiwa.

Pertambahan penduduk Batam berarti pertambahan jumlah tenaga kerja, karena memang untuk tujuan itulah orang berdatangan ke kota pulau ini. Jumlah tenaga kerja Kota Batam sampai Desember 2002 tercatat 172.709 jiwa warga negara Indonesia (WNI) dan 2.517 warga negara asing (WNA), yang bekerja pada 2.271 perusahan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 74,88% bekerja pada sektor industri.

Periode Desember 2003, tercatat sebanyak 187.842 tenaga kerja yang terdiri dari 185.095 pekerja WNI dan 2.747 pekerja WNA, yang bekerja pada 2.410 perusahan. Dari jumlah tenaga

kerja tersebut, sebanyak 75.75% bekerja pada sektor industri. Jumlah tenaga kerja kota Batam sampai dengan Maret 2004 terdaftar sebanyak 187.948 jiwa, yang terdiri dari 104.441 tenaga kerja wanita dan 83.507 tenaga kerja pria.

Sementara itu, perkembangan ekonomi Batam menunjukan peningkatan secara umum. Pada tahun 2000 Kota Batam mengalami pertumbuhan ekonomi sebesar 7,67%. Angka ini mengalami peningkatan jika dibandingkan tahun 1999, yaitu sebesar 6,38%. Pada 2001, angka ini naik mencapai 6,56%, kemudian turun menjadi 5,59% pada 2002, dan naik lagi menjadi 7,75% pada 2003.

Pertumbuhan ekonomi Kota Batam lebih tinggi jika dibandingkan dengan laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Riau dan tingkat nasional. Pendapatan per kapita penduduk Kota Batam juga menunjukan peningkatan. Berdasarkan harga berlaku (*current price*) pada 2001, pendapatan per kapita telah mencapai Rp 13,81 juta, yang berarti menurun dari tahun 2000 yang dapat mencapai Rp 13,96 juta. Pada 2002 terjadi peningkatan sebesar 14,54 juta, dan perkiraan tahun 2003 mengalami peningkatan sebesar 17,117 juta.

Jika dilihat secara riil (atas dasar harga konstan 1993) pendapatan per kapita penduduk kota Batam sebaliknya mengalami penurunan, yaitu pada tahun 2001 sebesar Rp 5,68 juta dan tahun 2002 sebesar Rp 5,42 juta. Akan tetapi, pada tahun 2003 mengalami peningkatan menjadi 5,91 juta.

Produk domestik regional bruto (PDRB) Kota Batam atas dasar harga berlaku pada tahun 2000 sebesar Rp 6.571.884,08 atau meningkat sebesar 11,41 persen jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pada 2001 sebesar Rp 7.309.944,73 atau meningkat 11,23%. Pada 2002 PDRB Kota Batam sebesar Rp 8.429.322,48 atau meningkat sebesar 10,78%. Sementara itu, PDRB Kota Batam atas harga konstan 1993 adalah sebesar Rp 2,82 juta dan Rp 15,86 juta. PDRB Kota Batam tahun 2002 atas harga berlaku sebesar Rp 8.373.294,72 atau meningkat 14,55

persen.

Gemerlapnya perkembangan industri dan investasi di Kota Batam hanya dapat dirasakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Para pekerja yang setiap hari bergelut langsung dengan produksi, baik barang maupun jasa, memiliki sejumlah permasalahan yang belum terselesaikan. Dari data Dinas Tenaga Kerja tahun 2004 tercatat sisa kasus PHK masing-masing untuk lapangan usaha pertanian/kehutanan/ perikanan 2 KS dan 5 TK, industri pengolahan 131 KS dan 1.001 TK, listrik/gas/air 2 KS dan 5 TK, bangunan 40 KS dan 168 TK, perdagangan dan perhotelan 51 KS dan 212 TK, angkutan, pergudangan dan komunikasi 9 KS dan 18 TK, keuangan dan asuransi 1 KS dan 2 TK, serta jasa 27 KS dan 137 TK. Sementara itu, kasus yang terselesaikan pada tahun 2004 total berjumlah 497 KS dan 2.098 TK.

Mekanisme penyelesaian kasus ketenagakerjaan Batam belum sepenuhnya mampu memberikan rasa keadilan bagi para pekerja. Data tahun 2004 menunjukan bahwa terdapat total 3.544 kasus PHK dengan status 613 KS dan 2.913 TK. Sementara di tingkat PB terdapat 1.631 kasus dengan status 320 KS dan 1.311 TK. Di tingkat P4D terdapat 405 kasus dengan status 158 KS dan 247 TK. Dan di tingkat P4P terselesaikan 559 kasus dengan status 19 KS dan 540 TK.

Untuk kasus perselisihan hubungan industrial (PHI) pada tahun 2004 tercatat 2.588 dengan status 110 KS dan 2.478 TK. Penyelesaian kasus PHI di tingkat PB berjumlah 544 kasus dengan status 58 KS dan 486 TK. Di tingkat P4D terselesaikan 1.724 kasus dengan status 14 KS dan 1.710 TK. Di tingkat P4P untuk tahun 2004 tidak terdapat kasus PHI yang masuk untuk diselesaikan.

Besarnya jumlah kasus PHI dan PHK di Kota Batam merupakan persoalan tersendiri bagi sektor ketenagakerjaan kota itu. Persoalan-persoalan tenaga kerja yang semula merupakan permasalahan PHI dapat dengan mudah menyeberang

ke kasus PHK; suatu kondisi yang sangat mengkhawatirkan jika ditinjau dari segi hak-hak pekerja. Apalagi jika ditelaah lebih mendalam, akan ditemui fakta bahwa persoalan PHI selalu bermula dari tuntutan pekerja terhadap hak-hak normatif mereka, seperti hak berserikat, hak mogok, uang lembur, status tenaga kontrak, dan pemutusan kontrak secara sepihak, yang semuanya diatur di dalam UU Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Dari data gambaran umum ketenagakerjaan triwulan II (April-Juni 2005) Kota Batam terlihat bahwa kasus PHI yang dilimpahkan ke P4D untuk bulan April sebanyak 1 kasus yang menyangkut kepentingan 4 orang pekerja. Pada bulan Mei terdapat 2 kasus yang melibatkan 157 pekerja. Sedangkan pada bulan Juni 2005 tidak terdapat kasus PHI.

Sementara kasus PHK yang ditangani di P4D pada bulan April berjumlah 11 kasus yang melibatkan 19 orang pekerja. Pada bulan Mei terdapat 7 kasus yang melibatkan 8 orang pekerja. Kemudian pada bulan Juni tercatat ada 8 kasus yang menyangkut 28 orang pekerja.

Total kasus PHI pada periode triwulan II 2005 di Batam adalah sebanyak 143 kasus yang melibatkan 1.379 pekerja. Sementara total kasus PHK adalah 688 kasus yang melibatkan 3653 pekerja. Dari total jumlah itu terdapat 8 kasus menojol sebagaimana tampak dalam tabel 1.

Tabel 1

Kasus Menonjol di P4D Batam hingga Oktober 2005

No.	Kasus	Lokus	Tindakan
1.	Habis kontrak yang berujung PHK terhadap Nuryani Indah Lestari dkk; 8 orang	PT Raja Indosin Simandolak	Penyerahan persoalan PHK ke Kadisnaker Batam
2.	Tunggakan membayar kewajiban *service charge* kepada 130 karyawan	Purajaya Beach Resort	Penyerahan ke P4D
3.	Pelanggaran kebebasan berserikat terhadap 206 karyawan	PT Dani Tasha Lestari (Purajaya)	Gagal di tingkat Tripartit
4.	Efisiensi perusahan dan PHK sepihak terhadap Esron Sianipar	PT Sinyotama Industri	Diserahkan ke P4D
5.	Tuntutan pengangkatan sebagai pegawai tetap perusahan karena pekerjaan berat yang dilakukan sejak perusahan berdiri 1997 oleh Masmur dkk.	PT Team Metal Indonesia	P4D penundaan sidang
6.	Kasus gugur pesangon dan cuti serta habis kontrak, Narang Baya dkk.	PT Deltatama Mitra Sejahtera	Diserahkan ke P4D (banding atas anjuran)
7.	PHK terhadap Sdr.Yosafati Harefa ST dkk; 332 orang	PT PAN United Shipyard	PHK (Terjadi kasus pidana dan pelanggaran HAM dalam penyelesaian kasus ini di lapangan)
8.	PHK terhadap Ketua PUK dan tuntutan kenaikan upah 40 karyawan	PT Copia Remanufactur	Anjuran/P4D

Pada 8 kasus itu diduga telah terjadi pelanggaran hak-hak pekerja yang berujung pada pelanggaran hak asasi manusia (HAM), khususnya pada 3 kasus dengan skala besar. Pertama, kasus PT Purajaya Beach Resort; di perusahaan ini terdapat 130 karyawan yang menuntut hak *service charges* mereka, yang hingga Oktober 2005 masih berada dalam proses P4D. Kedua, kasus PT Team Metal Indonesia; di perusahaan tersebut muncul tuntutan yang dilakukan saudara Masmur beserta 8 orang rekannya agar mereka diangkat sebagai pegawai tetap perusahaan karena mereka menilai pekerjaan yang dibebankan pada mereka sejak perusahaan berdiri pada 1997 seharusnya dikategorikan sebagai pekerjaan berat. Ketiga, kasus PT Pan United Shipyard Indonesia; di perusahaan ini muncul tuntutan mengenai hak normatif pekerja. Kasus yang semula merupakan kasus PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) diputuskan sebagai kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh perusahaan, sehingga berakibat terjadinya pengrumahan karyawan terhadap 332 pekerja.

Ketiga kasus ketenagakerjaan yang diangkat dalam studi ini semata-mata merupakan puncak dari gunung es permasalahan pekerja Batam yang begitu kompleks. Pelanggaran HAM terhadap pekerja dapat dijumpai mulai dari proses perikatan hubungan antara mereka dengan perusahaan, upah yang dibayar di bawah standar, pembungkaman hak berserikat, hingga pengabaian peralatan standar pekerja, dan itu merupakan hal yang jamak terjadi di sektor industri Batam. Persoalan pengungkapan kasus-kasus itu berhubungan dengan terbatasnya data sekunder yang tersedia dan waktu penelitian yang terbatas.

Karena itu, dengan ketersediaan data sekunder maupun data primer yang cukup dari ketiga kasus ini, maka ketiga kasus tersebut layak untuk diangkat sebagai objek kajian, mewakili ribuan kasus ketenagakerjaan di Batam yang rawan dengan pelanggaran hak asasi manusia. Paling tidak, ketiga kasus ini

masih aktual untuk dibahas dan dijadikan referensi tentang gambaran umum pelanggaran HAM pekerja di Batam.

2. KOTA TANGERANG

Tangerang menjadi kota administratif sejak 28 Februari 1993, berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992. Luas Tangerang mencapai 183,78 kilometer persegi. Wilayah administrasi pemerintahan kota terbagi dalam 13 kecamatan dan 104 kelurahan. Pada tahun 2002, jumlah penduduk kota Tangerang mencapai 1.416.842 jiwa.

Sebagai kota yang sejak semula menjadi target perencanaan wilayah industri Indonesia, Tangerang berkembang pesat dan menjadi tujuan setiap pencari kerja di Jawa. Tangerang adalah tipe kota industri.

Selain sektor industri, kota ini juga mengembangkan sektor pariwisata sebagai alternatif usaha untuk mengingkatkan pendapatan asli daerahnya. Sektor pariwisata Tangerang digerakkan oleh penjualan jasa perhotelan, transportasi dan telekomunikasi.

Posisi Tangerang yang dekat dan menjadi penyangga ekonomi Jakarta menyebabkan perkembangan kehidupan perekonomian kota ini makin pesat. Kondisi ini memiliki konsekuensi munculnya peluang dan tantangan yang sama besarnya bagi pemerintah dan warga kota.

Limpahan kegiatan industri dan pemukiman dari metropolitan Jakarta selain merupakan modal penggerak ekonomi juga berdampak pada masalah lingkungan, ketersediaan lahan, dan tingginya angka migrasi. Besarnya arus migrasi yang tidak diikuti oleh ketersediaan lahan, lapangan kerja, kualitas sumber daya manusia serta permasalahan lainnya menghadapkan Tangerang dengan sejumlah permasalahan yang kompleks. Permasalahan yang sering timbul adalah penyediaan sarana dan prasarana yang belum memadai. Oleh karena itu, pemerintah terus menerus mengupayakan perencanaan pembangunan

yang terintegrasi.

Perencanaan pembangunan yang terintegrasi diperlukan sebagai upaya berkesinambungan. Secara konsepsional, strategi pembangunan wilayah diarahkan pada:

(1) Penciptaan keseimbangan dan keserasian pola pemukiman dan penyebaran kesempatan kerja antarwilayah DKI Jakarta, Tangerang dan daerah *hinterland* yang lain.
(2) Pengurangan tekanan penduduk DKI dengan penyebaran ke wilayah lainnya, sehingga peluang pengembangan fungsi kawasan menjadi merata.
(3) Penyebaran kegiatan industri dari DKI ke Tangerang dan daerah sektor sekaligus mendorong peningkatan investasi.
(4). Penetapan pusat pemukiman sebagai pusat pertumbuhan di wilayah Botabek dengan memperhatikan aspek lingkungan hidup, transportasi dan pengurangan lahan.

Pembangunan sumber daya manusia merupakan sasaran pemerintah daerah mengantisipasi perkembangan perekonomian kota ke depan. Prospek yang dikejar pemerintah daerah tidak lain adalah upaya peningkatan PAD.

Dana alokasi umum untuk sektor pemerintah kota pada tahun 2003 mengalami peningkatan sebesar 17,179 poin dari nilai 17,70 poin pada tahun sebelumnya. Dari proyeksi dana Kota Tangerang selama 10 tahun terlihat jumlah kenaikan yang signifikan. Untuk tahun 2004 nilai pendapatan asli daerah Tangerang sebesar Rp 83.369.951.031,96. Jumlah pendapatan asli daerah ini kemudian naik menjadi Rp 89.600.712.285,35 pada tahun 2005.

Akan tetapi, persoalan Tangerang yang berhubungan dengan hak-hak pekerja merupakan sisi lain yang perlu dibahas dengan saksama. Penutupan perusahan, PHK, demonstrasi adalah bagian dari lingkungan usaha kota ini beberapa tahun terakhir. *[]*

BAB 2

KONDISI HAK-HAK PEKERJA: KONTRAS ANTARA KOTA BATAM DAN TANGERANG

BAB 2

KONDISI HAK-HAK PEKERJA: KONTRAS ANTARA KOTA BATAM DAN TANGERANG

SEBAGAIMANA telah disebutkan pada bagian awal, studi ini akan mengangkat 3 (tiga) kasus konflik ketenagakerjaan yang berakibat pada terbatasi, terkurangi ataupun tercabutnya hak-hak pekerja, yakni kasus PT Purajaya Beach Resort, PT Team Metal Indonesia, dan PT PanUnited Shipyard Indonesia yang mewakili kasus-kasus ketenagakerjaan di Batam. Dalam bab ini, pertama-tama akan dibahas kasus-kasus konflik ketenagakerjaan di Batam tersebut beserta berbagai problematik hukumnya. Selanjutnya, pembahasan akan diarahkan pada kondisi ketenagakerjaan di Kota Tangerang dan disajikan analisis mengenai faktor-faktor yang memungkinkan relatif stabilnya kondisi ketenagakerjaan di kota ini.

1. Potret Buram Hak-Hak Pekerja di Batam

1.1. Kasus PT Purajaya Beach Resort

Pada 13 Juni 2005, DPC F. KAMI PARHO melalui surat nomor 004-Ekst/DPC/ F.KAMIPARHO-SBSI/VI/05 melayangkan permintaan mereka ke pihak Manajemen Purajaya Beach Resort menyangkut masalah kebebasan berserikat, pemba-

yaran upah minimum sektor dan pembayaran *service charges*.

Pada 23 Juni 2005, F-SB KAMI PARHO SBSI selaku perwakilan pekerja datang ke kantor Dinas Tenaga Kerja untuk mengadukan permasalahan yang menimpa karyawan PT Purajaya Beach Resort dengan membawa surat kuasa penunjukan institusi ini sebagai perwakilan karyawan. Melalui surat nomor 001/DPC-F.KAMIPARHO/SBSI/BTM/VI/05 tertanggal 24 Juni 2005, DPC F. KAMI PARHO menjelaskan posisi mereka selaku kuasa hukum pekerja Purajaya Beach Resort dalam penyelesaian kasus karyawan dengan pihak pengusaha, dan ditanggapi oleh Kabid. Syaker Disnaker Batam pada 2 Juli 2005.

Pada tanggal 4 Juli, Disnaker memanggil pengusaha dan pekerja untuk menyelesaikan permasalahan dimaksud, tetapi pada panggilan pertama ini, pihak pengusaha tidak hadir. Kemudian pada 11 Juli 2005 Disnaker memanggil kembali pihak pengusaha dan karyawan PT Purajaya Beach Resort. Namun, pada kesempatan ini pihak pengusaha kembali tidak hadir.

Pada 18 Juli 2005, Disnaker melayangkan panggilan ke-3 kepada kedua belah pihak, tetapi lagi-lagi pihak pengusaha tidak hadir. Disnaker Kota Batam kemudian meminta bantuan Kapoltabes Barelang (Batam) untuk menghadirkan pimpinan Purajaya Beach Resort pada tanggal 25 Juli 2005 dalam pertemuan antara pengusaha, pekerja dan pihak Disnaker. Pihak perusahaan kemudian hadir dalam pertemuan itu, yang diwakili oleh Ir. Zukriansyah selaku *General Manager*.

Pada pertemuan tanggal 25 Juli itu, pihak-pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan. Menanggapi kondisi semacam ini, Pegawai Perantara kemudian mengeluarkan surat anjuran pada tanggal 5 Agustus 2005 yang isinya antara lain: (a) meminta agar pihak perusahaan membayar *service charges* kepada pekerja selama 17 bulan sesuai daftar rincian manajemen yang disampaikan kepada para pekerja; (b) meminta agar pengusaha dan pekerja merundingkan masalah usul kenaikan upah yang sudah di atas upah minimum sektoral; (c)

meminta agar pengusaha membayar kekurangan upah pekerja untuk bulan Januari, Februari dan Maret 2005.

Pada 5 Agustus 2005 Pegawai Perantara mengeluarkan surat anjuran kepada para pihak yang berselisih. Selanjutnya pada 8 Agustus 2005 anjuran Pegawai Perantara disampaikan kepada pekerja melalui saudara Ahada (selaku kuasa pekerja), namun saudara Ahada tidak mau menerima dengan alasan akan menemui Kepala Disnaker terlebih dahulu.

Keterangan yang dapat digali dari pihak pekerja memperlihatkan bahwa manajemen PT Purajaya Beach Resort selama 17 bulan sejak Februari 2003 hingga saat pelaporan kasus tidak memberikan *service charges*. Kendati terdapat daftar rekap mengenai *service charges* yang dibuat oleh manajemen, akan tetapi pengusaha tidak mau membayarnya. Pihak manajemen juga tidak membayar kekurangan upah atas kenaikan upah minimum sektoral (UMS) pariwisata tahun 2004 ke tahun 2005, yang UMS itu diberlakukan di Purajaya Beach Resort pada bulan April 2005. Dengan demikian, pihak manajemen selayaknya membayar kekurangan UMS pekerja pada bulan Januari hingga Maret 2005.

Selain itu, para pekerja melihat ketidakadilan dalam pembayaran upah karena bagi pekerja dengan masa kerja 0 dan 1 tahun tidak ada perbedaan upah. Mereka yang masuk dalam kategori masa kerja 0 dan 1 tahun diberikan upah sama, yakni sebesar Rp 700.000.

Pekerja juga melaporkan tentang sikap manajemen PT Purajaya Beach Resort yang secara terang-terangan telah melecehkan UU No. 21/2000 tentang Kebebasan Berserikat. Pihak manajemen mengeluarkan pengumuman tentang pelarangan terhadap karyawan untuk mendirikan serikat buruh/serikat pekerja (SBSI dan SPSI). Terhadap kasus-kasus normatif ini, pihak pekerja meminta penyelesaiannya sesuai ketentuan yang berlaku.

Dari pihak manajemen diperoleh keterangan bahwa

tuntutan karyawan untuk mendapatkan *service charges* tidak dapat dipenuhi perusahan karena kondisi keuangan perusahan yang sulit. Pihak pengusaha mengatakan bahwa upah *sundulan* tetap ada, dan jika kondisi perusahan sudah bagus upah itu tetap akan dibayar. Untuk menyelesaikan kasus ini, pengusaha melalui saudara Zukriansyah telah mengagunkan rumahnya untuk mengatasi kondisi keuangan perusahan.

Terhadap keluhan pekerja bahwa pihak manajemen melecehkan UU tentang kebebasan berserikat, pihak manajemen hanya meminta agar secara etika dan tatacara pendirian serikat pekerja selayaknya diberitahukan kepada perusahan.

Terakhir, pihak manajemen menjelaskan bahwa karyawan masih bekerja, tetapi gaji terlambat dibayarkan. Jika tidak ada lagi dana untuk mengatasi persoalan ini, pihak manajemen akan menjual Resort dengan harga murah.

Tetapi pada kenyataannya, pihak PT Purajaya Beach Resort melalui surat tertanggal 9 Mei 2005 yang ditandatangani General Manager Ir. Zukriansyah, MSc. memang tidak menyetujui pembentukan SPSI/SBSI di lingkungan perusahaan. Perusahan menghimbau agar SPSI dijadikan Forum Komunikasi Karyawan Purajaya, yang tampaknya akan didukung penuh oleh pihak manajemen.

Pada 12 Mei 2005, F-SB KAMIPARHO SBSI PK Purajaya melayangkan surat nomor 001/PK PRJ/05/05 sebagai tanggapan atas surat pihak manajemen yang isinya menerangkan status dan kedudukan SPSI. Kasus perselisihan ini berakhir setelah pertemuan dengan pihak Disnaker, dan pihak manajemen mengeluarkan surat tertanggal 1 Agustus 2005 yang isinya memberikan rekomendasi untuk pendirian SPSI di Purajaya Beach Resort Batam.

Selanjutnya pada 6 Agustus 2005 SPSI Purajaya Resort melayangkan surat kepada Bapak Wira Dani Daim dan Bapak Tun Daim Zainuddin. Surat itu berisi tuntutan pembayaran *service charges* dan tuntutan penyitaan barang-barang Purajaya

untuk dijual guna membayar *service charges* dan Jamsostek yang tertunggak.

Pada 8 September 2005 persoalan Purajaya diagendakan dalam rapat dengar pendapat (*hearing*) DPRD Kota Batam ketika Ketua DPRD Dr. Ir. Chabullah Wibisono, MM mengeluarkan surat nomor 62/170/H-K.IV/IX/2005 yang meminta Disnaker, PK F. KAMIPARHO SBSI, Pimpinan Purajaya Beach Resort dan perwakilan karyawan hadir dalam acara dengar pendapat pada 14 September 2005.

Pada 14 Oktober 2005, manajemen PT Purajaya Beach Resort berjanji dapat membayar semua kewajibannya dalam tempo 45 hari kerja. Akan tetapi, pada 17 Oktober 2005 PT Purajaya Beach Resort melimpahkan kasus ini kepada P4D karena tidak tercapai kesepakatan.

1.2. PT Team Metal Indonesia

Persoalan di PT Team Metal Indonesia berhubungan dengan kasus PHK karyawan akibat tuntutan karyawan untuk mengubah status mereka dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap perusahan.

Pada 2 Juli 2005 para pekerja melayangkan surat No. PHI/01/07/05 kepada Kadisnakertrans Kota Batam perihal perselisihan hubungan pengusaha dan pekerja. Surat dengan lampiran permohonan cuti karyawan itu berisi permintaan penegakan hak-hak normatif karyawan.

Pada 7 Juli 2005 Kadisnaker selaku pihak perantara memanggil pimpinan PT Team Metal Indonesia dan saudara Mazmur dan kawan-kawan (yang berjumlah 8 orang) melaui surat No. B2204/TK.4/VII/2005 guna membicarakan persoalan dimaksud pada 13 Juli 2005. Lalu pada 12 Juli 2005, manajer PT Team Metal Indonesia melalui surat nomor 001/HR-TMI/VII/2005 yang ditandatangani Asisten Manager menyatakan ketidakhadiran dalam acara tanggal 13 Juli. Selanjutnya pada 13 Juli 2005 Kadisnaker mengeluarkan surat No. B.2241/TK-4/

VII/2005 untuk memanggil kembali pihak manajemen dan saudara Mazmur dkk. guna menghadiri pertemuan pada 19 Juli 2005.

Pihak pekerja meminta pengusaha untuk memberlakukan ketentuan UMS pada industri berat sebagaimana ditetapkan Gubernur Kepulauan Riau sebesar Rp 690.500 per bulan karena salah satu bagian di perusahan ada yang mengerjakan pengecoran logam, bukan besi, yaitu Ingot Alumunium, yang masuk dalam Nomor KLUI 37202, sehingga usaha itu dapat dikategorikan sektor industri berat. Pekerjaan yang dikerjakan juga berat karena mengolah bahan dasar besi menjadi baut, mur, dan sebagainya.

Pekerja juga meminta pengusaha supaya mengangkat seluruh karyawan menjadi karyawan tetap karena sejak berdiri tahun 1987 sampai saat sekarang (saat terjadinya kasus) sifat pekerjaan sudah tetap dan berlangsung terus menerus. Apalagi perpanjangan kontrak hanya dilakukan secara sepihak oleh pengusaha berupa surat pemberitahuan saja. Karyawan menilai hal ini melanggar ketentuan pasal 51, 52, 54, 57, dan 59 ayat (1) sampai (8) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Tuntutan pekerja yang lain adalah penutupan air yang dikonsumsi karyawan karena dinilai tidak layak untuk dikonsumsi.

Pekerja meminta kepada pengusaha agar dapat mengangkat mereka yang telah mengalami cacat fisik sebagai karyawan tetap karena sehabis masa kontrak mereka merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan lain.

Pihak pekerja juga menuntut pemilihan ulang anggota lembaga kerjasama (LKS) bipartite yang dinilai dibentuk secara sepihak oleh pengusaha. Lebih lanjut mereka memprotes sikap pengusaha yang menghalang-halangi pembentukan SBSI dengan tindakan mengawasi seorang karyawan bernama Baresman Pangaribuan yang diketahui sedang membagi-bagikan formulir pungutan iuran SBSI kepada karyawan.

Pengawasan terhadap Baresman tidak hanya dilakukan saat ia berada di tempat kerja, tetapi juga berlanjut di luar jam kerja.

Terakhir, pengusaha diminta untuk memperhatikan standar keselamatan dan kesehatan kerja dengan penekanan terhadap risiko kerja dan penyediaan fasilitas keselamatan kerja karena lingkungan pekerjaan yang dipenuhi alat-alat dan bahan-bahan yang dapat berdampak buruk bagi kesehatan karyawan.

Terhadap tuntutan ini, pihak PT Team Metal Indonesia secara tegas menolak beberapa bukti yang disodorkan pekerja. Perusahan yang bekerja di bidang penyediaan komponen elektronik untuk *printer* dan alat-alat kesehatan ini mengakui bahwa sejak bulan Januari 2005 ada kegiatan peleburan alumunium (Ingot Alumunium), tetapi kapasitasnya masih dalam skala kecil, yakni menggunakan sebanyak 30 orang dari total 700 orang karyawan.

Pengusaha terpaksa memberlakukan kontrak kepada karyawan karena pekerjaan perusahan juga berdasarkan waktu tertentu. Pengusaha memiliki bukti tentang sifat pekerjaan yang selama ini dilakukan. Lebih lanjut pengusaha menolak jika dikatakan melakukan perpanjangan kontrak secara sepihak. Perpanjangan kontrak yang hanya dilakukan melalui pemberitahuan didasarkan atas pertimbangan telah adanya kontrak antara kedua belah pihak pertama kali.

Pengusaha menolak pernyataan karyawan tentang persoalan air minum yang dikonsumsi, dan terhadap permintaan pengangkatan karyawan yang cacat sebagai pegawai tetap, akan dilakukan kajian dan pertimbangan-pertimbangan lebih lanjut.

Akan tetapi, pihak pengusaha setuju untuk membentuk ulang LKS bipartite. Pengusaha juga merasa tidak menghalangi serikat pekerja, tetapi meminta agar aktivitas serikat tidak dilakukan di lingkungan kerja dan dalam jam kerja. Perusahaan juga memandang bahwa perusahaan telah menyediakan alat K3 sesuai kebutuhan, bahkan masker pun telah dibagi-bagikan.

Justru pekerja sendiri, dalam pandangan perusahan, yang seringkali lalai menggunakan alat perlindungan yang telah dibagikan.

Pada 28 Juli 2005 Kadisnaker Kota Batam mengeluarkan surat No. B.2415/TK-5/VII/2005 perihal nota pemeriksaan kepada pimpinan PT Team Metal Indonesia berisi pokok-pokok pelanggaran sebagai berikut:

- Perusahan diminta melakukan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara berkala kepada dokter yang ditunjuk Menteri Tenaga Kerja (dokter Hyperkes) minimal 1 tahun sekali.
- Mengacu pada pasal 14C Undang-Undang No.1 Tahun 1970, perusahan wajib menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri, seperti masker, sarung tangan, dan kacamata pada karyawan di bagian *flating* dan peleburan.
- Sirkulasi udara ruang peleburan kurang memadai sehingga diharuskan menambah *Exos Pant* (penghisap udara).
- Perusahan wajib menyediakan P2K3.
- Perusahan wajib menanggapi keluhan karyawan tentang penggunaan zat-zat kimia.
- Merujuk pada pasal 4 UU No. 1 Tahun 1970 jo. Permenaker No. 01/Men/1982 tentang Bejana Tekanan, Permenaker No. 05/Men/1985 tentang Pesawat Angkat Angkut, Permenaker No. 4/Men/1985 tentang Pesawat Produksi, maka setiap alat tersebut harus dikenakan pemeriksaan berkala.
- Pihak perusahaan harus melapor ke kantor Disnaker paling lambat 7 hari setelah diterimanya surat ini.

Pada 9 Agustus 2005, melalui surat No. 2527/TK-4/VII/2005 Pegawai Perantara mengeluarkan anjuran agar perusahaan menanggapi semua laporan pekerja dan tanggapan balik pengusaha.dengan tekanan pada poin-poin: (a) sifat perselisihan, (b) pekerjaan penuangan, peleburan dan percetakan logam, (c)

peraturan istirahat panjang, (d) pembentukan LKS bipartite dan temuan bahwa tidak ada paksaan dari pengusaha untuk pendirian SBSI. Usulan yang diberikan terhadap kasus itu adalah:

- Pengusaha hendaknya melaksanakan isi Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas melalui surat No. B. 2415/TK-5/VII/2005 tanggal 28 Juli 2005 mengenai kelengkapan K3.
- Pengusaha hendaknya menutup untuk semetara dispenser air.
- Pengusaha hendaknya tunjangan khusus pada karyawan yang bekerja di Dept. *Die Casting* sebesar Rp 55.000 sebulan selama yang bersangkutan masih bekerja di sana.
- Pengusaha hendaknya membentuk ulang LKS bipartit.
- Pengusaha hendaknya memberikan kesempatan kepada serikat buruh untuk menjalankan aktivitas.

Pada 18 Agustus 2005 PT Team Metal Indonesia mengirim tanggapan atas surat Pegawai Perantara melalui surat No. TMI/24/AP/SA/VIII/2005 yang ditandatangai HR Assistant Manager berisi hal-hal sebagai berikut: (a) pengusaha akan melaksanakan nota pemeriksaan mengenai K3; (b) perusahan untuk sementara waktu akan menutup air minum yang disediakan; (c) akan diadakan tunjangan khusus pada karyawan di Departemen *Die Casting* yang disebut *Foundry Allowence;* (d) akan memilih ulang pengurus LKS Bipartit; (e) memberikan kesempatan aktivitas serikat kerja sepanjang berlangsung di luar jam kerja dan di luar tempat kerja.

Pegawai Perantara yang diminta menangani persoalan ini mengeluarkan usulan pemerantaraan pada bulan September 2005 yang meminta hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (1) huruf c UU No. 22 Tahun 1957, maka perselisihan antara pekerja dan pengusaha dikategorikan sebagai perselisihan perburuhan.

- Bahwa inspeksi yang dilakukan ke perusahaan Team Metal Indonesia menemukan fakta bahwa terdapat 20 orang yang bekerja di Departemen *Die Casting* yang melakukan kegiatan peleburan dan penuangan logam, yang sesungguhnya kegiatan ini termasuk No. KLUI 37202, dan kepada mereka wajib diberikan UMS sebesar Rp 690.500 per bulan.
- Apabila mereka yang bekerja di bidang peleburan dan penuangan logam dimutasikan ke bagian lain, maka tunjangan khusus itu dicabut dengan perhitungan selisih UMS Industri Rp 690.500 dengan UMK Batam Rp 635.000; sehingga selisihnya adalah Rp 55.000 sebulan.
- Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 2 Kep Menakertrans No. Kep-51/Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang pada Perusahan Tertentu yang menyebutkan bahwa istirahat panjang diberikan pada perusahan yang sebelum berlakunya ketentuan itu telah memperlakukan istirahat panjang, maka tidak terdapat ketentuan bahwa perusahan wajib memberikan pekerja hak istirahat panjang.
- Bahwa karena sifat operasionalisasi perusahan berdasarkan *order*, maka perusahan Team Metal Indonesia tidak dapat diminta untuk mengangkat pekerjanya dalam status pekerja tetap perusahaan. Demikian pula perpanjangan kontrak cukup dengan pemberitahuan saja.
- Pihak pegawai perantara sepakat dengan pekerja untuk meminta instansi terkait meneliti air yang disediakan perusahaan untuk konsumsi pekerja.
- Perusahaan dapat melakukan pertimbangan untuk mengangkat pekerja yang cacat menjadi pekerja.
- Mengadakan pemilihan ulang anggota LKS.
- Pengusaha perlu memfasilitasi kebebasan karyawan untuk berserikat.
- Perbaikan fasilitas K3 wajib dilakukan oleh perusahaan.

1.3. Kasus PT PanUnited Shipyard Indonesia

Kasus PT PanUnited Shipyard Indonesia adalah yang terbesar di antara ketiga kasus yang ditampilkan. Uniknya, kasus ini tidak sempat terliput oleh satu media massa pun. Padahal kasus PT PanUnited Shipyard Indonesia telah melibatkan intervensi aparat keamanan dalam penyelesaiannya.

Pada 28 Pebruari 2005, HR Manager PT PanUnited Shipyard Indonesia mengeluarkan pengumuman agar karyawan bekerja seperti biasanya sesuai kesepakatan antara karyawan dan pihak manajemen. Surat ini disusul Pengumuman tertanggal 1 Maret 2005 yang ditandatangani General Manager Chua Peng Chua dan HR Manager Ismed Syamsuddin yang isinya lebih tegas karena disertai keterangan bahwa "karyawan yang tidak bekerja dianggap mangkir. Dan barangsiapa yang menghalang-halangi karyawan lain masuk kerja atau menghasut atau mengintimidasi atau membujuk teman sekerja akan ditindak sesuai hukum yang berlaku."

Pada 2 Maret 2005, pihak pekerja mengirimkan surat tuntutan kepada pihak manajemen tentang :

- Perumahan; permintaan agar tunjangan perumahan antara karyawan lokal sebesar Rp. 100.000 dan pekerja rekrut sebesar Rp 200.000 disamakan, mengacu pada Bab III Pasal 6 UU No. 13/2003.
- Perbedaan uang makan antara staf yang berjumlah Rp 6.000 dan pekerja sebesar Rp 5.000 agar disamakan.
- Hingga 2 Maret 2005, upah kerja lembur (*fix overtime*) untuk karyawan *grade* V ke atas diberlakukan sebagai tunjangan tetap sesuai yang tertera dalam slip gaji. Seharusnya itu diperhitungkan dalam penetapan gaji pokok minimum sebesar 75% dari jumlah gaji pokok, mengacu pada Bab X Pasal 94 UU No. 13/2003.
- Upah kerja lembur yang berlaku bagi karyawan *grade* V ke atas seharusnya ditiadakan sesuai Bab X Pasal 78 UU No.13/2003 dan Keputusan Menakertrans No. 102/Men/

VI/2004 pasal 8 dan 10 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

- Hingga Maret 2005, perhitungan upah kerja lembur untuk karyawan *grade* I – IV hanya dihitung sebesar 'Gaji Pokok/ 173'. Seharusnya upah kerja lembur dihitung sebagai berikut: (a) (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap)/173, sesuai dengan Kep. Menakertrans No. 102/Men/VI/2004 pasal 8 dan 10 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.
- Kompensasi berupa pembayaran penuh atas kesalahan perhitungan tuntutan poin 1, 2, 3, dan 5 tersebut di atas.

Lalu pada 3 Maret 2005 pihak manajemen menjawab surat pekerja dengan mendasarkan alasannya pada hasil pertemuan tanggal 1 Maret 2005 antara manajemen dan karyawan bahwa:

- Istilah tunjangan jabatan yang tertera pada slip gaji digunakan untuk mengurangi 'penghasilan kena pajak' karyawan sesuai UU No. 17/2000 tertanggal 2 agustus 2000 tentang Perubahan Ketiga atas UU No. 7/1983 tentang Pajak. Dengan demikian, upah yang diterima karyawan lebih besar. (*Term of* 'tunjangan jabatan' *which is stated in pay slip is applied to deduct income tax of employee refer to Decree number 17 year 2000 dated 2nd August 2000 regard with The 3rd revision on Decree number 7 year 1983 regard with Tax. Therefore, wages that earned by employee is bigger.*)
- Guna menyesuaikan istilah yang lebih tepat terhadap 'tunjangan jabatan', maka mulai bulan April 2005 istilah itu akan diganti menjadi 'biaya jabatan' yang diambil dari ayat 3 pasal 21 UU No. 17/2000 tertanggal 2 Agustus 2000. (*To adapt better term of* 'tunjangan jabatan' *so that start in April 2005 it will be revised to* 'biaya jabatan' *which is adopted from point 3 article 21 Decree number 17 year 2000 dated 2nd Agust 2000.*)

Pada 5 Maret 2005 pihak manajemen kembali mengeluarkan jawaban atas tuntutan yang isinya antara lain:

(a) pemberian tunjangan perumahan kepada karyawan rekrutmen adalah normatif, sedangkan untuk karyawan lokal tidak. Kenaikan atas uang itu dengan demikian adalah kebijakan perusahaan. Lebih dari itu, uang tunjangan perumahan yang diterima adalah sesuai dengan kesepakatan pekerja dan manajemen dalam perjanjian kerja dan juga merupakan hasil rapat antara manajemen dengan SBSI pada 10 September 2003; (b) kesediaan manajemen untuk menyamakan uang makan; (c) perusahaan sedang melakukan identifikasi terhadap karyawan *grade* V ke atas yang gaji pokoknya kurang dari 75% dari jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap. Jika ditemukan, akan segera dilakukan penyesuaian menurut ketentuan yang berlaku; (d) perusahaan akan melakukan kajian ulang tentang tunjangan lembur karena masukan karyawan sangat dihargai, (e) perusahan akan melakukan kajian ulang tentang tunjangan lembur tetap dan akan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.

Menanggapi surat manajemen PT PanUnited Shipyard Indonesia, pada 7 Maret 2005 perwakilan karyawan melayangkan surat kepada manajer perusahan itu yang isinya keberatan jika pembahasan persoalan dijadwalkan hingga 28 Maret 2005 karena dianggap terlalu lama. Hal ini mengingat: (a) perusahan telah melanggar hak karyawan selama 2 tahun sejak berlakunya UU No. 13/2003; (b) jika karyawan adalah aset perusahan, maka tidak seharusnya perusahan terlalu lama memenuhi kewajibannya kepada karyawan; (c) karyawan memberi batas waktu penyelesaian masalah dalam bulan Maret 2005. Karyawan meminta batas waktu perundingan adalah 14 Maret 2005. Menjawab tuntutan karyawan, pihak manajemen pada 9 Maret mengirimkan surat yang isinya menetapkan tanggal pertemuan pada 21 Maret 2005.

Pada 21 Maret 2005, pihak manajemen mengumumkan hasil keputusan manajemen sebagai berikut:

- Mengacu pada kesepakatan pertemuan tanggal 10

September 2003, maka manajemen mengembalikan istilah 'tunjangan perumahan' ke istilah 'uang perumahan' (*benefit*). Mengacu pada SK Gubernur Kepulauan Riau tentang UMS, maka karyawan yang gaji pokoknya dibawah UMS akan disesuaikan menjadi Rp 690.500.

- Diberlakukannya upah lembur baru untuk menggantikan sistem upah lama untuk *grade* 5 sampai 8, sebagai berikut:
  a) *Grade* 5: Upah lembur sebesar Rp 8.000/jam
  b) *Grade* 6: Upah lembur sebesar Rp 10.000/jam
  c) *Grade* 7: Upah lembur sebesar Rp 12.000/jam
  d) *Grade* 8: Upah lembur sebesar Rp 14.000/jam
- Sistem upah lembur baru bersifat rata (*flat*), untuk hari senin sampai dengan minggu, termasuk hari libur, dan berlaku efektif sejak 1 April 2005.

Pada 21 Maret 2005 perwakilan karyawan mengirimkan surat tanggapan kepada pihak manajemen yang isinya *menerima* keputusan: (a) *Medical Check Up* 1 tahun sekali sesuai dengan keputusan perusahaan pada pertemuan tanggal 1 Februari 2005 dan efektif berlaku pada April 2005; (b) memahami dan menerima jawaban manajemen tentang tunjangan jabatan tanggal 3 Maret 2005; (c) perusahaan memenuhi uang makan Rp 6000 untuk semua karyawan sesuai jawaban tanggal 5 Maret 2005; (d) UMS yang berlaku sesuai dengan keputusan perusahaan tanggal 21 Maret 2005. Sebaliknya karyawan *tidak menerima* semua keputusan yang disampaikan perusahaan kecuali 3 poin yang disebut dalam bagian menerima karena keputusan itu dinilai tidak sesuai dengan hukum dan undang-undang yang berlaku serta mengabaikan hak normatif karyawan.

Pada tanggal yang sama, 21 Maret 2005, perwakilan karyawan mengajukan pemberitahuan tentang *mogok kerja bersama* pada 29 Maret 2005 mulai pukul 07.00 hingga 15.00 WIB bertempat di lingkungan PT PanUnited Shipyard Indonesia dengan alasan perusahaan tidak memenuhi hak normatif

karyawan. Batas waktu mogok kerja sampai tuntutan karywan dipenuhi. Surat pemberitahuan itu dikirimkan tembusannya ke PT PanUnited Shipyard, PT Intermarindo Engineering Service, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, DPRD Kota Batam, Pemerintah Kota Batam, dan Poltabes Barelang, Batam.

Pada 22 Maret 2005, manajemen PanUnited mengirimkan surat kepada Disnaker Batam mengenai permintaan mogok kerja karyawan pada 29 Maret 2005. Pihak manajemen juga memberitahukan bahwa pada hari itu (22 Maret 2005) manajemen telah mengundang perwakilan karyawan untuk satu pertemuan membahas persoalan dimaksud, namun pihak karyawan menolak. Pada 23 Maret 2005 pihak manajemen kembali mengirimkan undangan kepada perwakilan karyawan untuk mengadakan pertemuan pada tanggal 24 Maret 2005.

Pada 24 Maret 2005, Kadisnaker Batam memanggil pimpinan dan perwakilan pekerja PT PanUnited Shipyard Indonesia melalui surat No. B 385/TK-4/III/2005 untuk menghadiri pertemuan pemerantaraan masalah ini di Kantor Disnaker pada 28 Maret 2005.

Dari pertemuan tanggal 28 Maret, diperoleh risalah yang isinya antara lain:

- Pekerja meminta uang tunjangan perumahan tidak dibedakan, dan pengusaha akan merundingkannya lebih lanjut dengan pemilik perusahaan. Pemerintah juga menganjurkan agar tunjangan perumahan disamakan, supaya tidak menimbulkan kesenjangan.
- Uang makan telah disepakati bersama.
- Pekerja meminta agar komposisi upah disesuaikan, yakni 75% upah pokok dan 25% tunjangan tetap. Pengusaha berjanji akan membicarakan dengan pimpinan. Pihak pemerintah menganjurkan agar perusahan mengubah upah pokok menjadi 75% dengan cara mengurangi tunjangan tetap, digeser menjadi upah pokok atau upah pokok dinaikkan secara bertahap.

- Karyawan meminta pembayaran upah lembur untuk posisi asisten supervisor ke atas, dan perusahan menjawab hal itu sedang dalam proses. Pemerintah menganjurkan agar upah lembur disesuaikan dengan ketentuan, yaitu upah per jam adalah 1/173 x upah sebulan.
- Pekerja meminta agar kompensasi atas kelalaian perusahaan dibayar secara penuh. Pengusaha berjanji akan mempertemukan karyawan dengan pihak pemilik perusahan pada 6 April 2005. Pemerintah, melalui Pegawai Perantara meminta agar semua pihak menjunjung tinggi perundingan ini dan dapat bekerja sama seperti biasa. Pengusaha juga meminta agar pekerja tidak mogok tetapi melakukan pekerjaan seperti biasa.

Pada 30 Maret 2005, pihak manajer mengeluarkan pengumuman bahwa manajemen mempunyai komitmen positif menyelesaikan PHI yang terjadi antara karyawan dan manajemen perusahaan. Oleh karenanya, karyawan dihimbau untuk bekerja seperti biasa. Bagi mereka yang tidak bekerja dianggap mangkir dan dikenakan sanksi sebagaimana perundangan yang berlaku.

Pada 2 April 2005, Kadisnaker melalui surat No.B.919/TK-4/III/2005 memanggil Pmpinan PT PanUnited Shipyard dan Sdr. Yosafati Harefa selaku perwakilan pekerja berkenaan dengan penyelesaian masalah PHI di PT PanUnited Shipyard Indonesia.

Pada 4 April 2004 Presiden Direktur PT PanUnited Shipyard Indonesia Ng. Sing Chan mengeluarkan surat yang isinya memuat butir-butir jawaban atas tuntutan karyawan sebagai berikut :

- Tunjangan perumahan tetap tidak ada perubahan sebagaimana tertuang dalam kesepakatan antara SBSI dengan manajemen perusahan yang juga ditandatangani oleh Disnaker.

- Tunjangan makan tidak ada perubahan sesuai yang tertulis dalam perjanjian kerja.
- Tidak ada hal yang perlu dipertimbangkan karena tunjangan tetap dimasukan dalam gaji pokok.
- Tunjangan lembur tetap mengikuti perjanjian kerja yang ditandatangai oleh kedua belah pihak, yaitu menggunakan sistem *flate rate* per jam.
- Perhitungan upah lembur tetap mengikuti perjanjian kerja, yakni sebesar upah/173.
- Perusahaan tidak membayar mundur atas tuntutan karyawan.

Pada Senin, 4 April 2005, sebenarnya terjadi perundingan antara PT PanUnited Shipyard dengan pihak pekerja di Kantor Disnaker Kota Batam, namun perundingan belum selesai dan diminta untuk dilanjutkan pada 5 April 2005. Apa yang dicapai pada 4 April 2005 sebenarnya merupakan sebuah langkah maju, dengan hasil pernyataan antara lain:

- Pekerja yang tidak ikut berunding akan bekerja kembali seperti biasa dan tidak mogok. Sementara perwakilan pekerja meminta direksi untuk hadir dalam perundingan dan upah mogok 5 hari tetap dibayar.
- Pengusaha setuju untuk melanjutkan perundingan asalkan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.
- Penyelesaian persoalan akan dilakukan dalam waktu singkat, paling lambat 6 April 2005.

Pada 5 April 2005 perundingan dilanjutkan di kantor Disnaker dengan hasil antara lain:

- Tuntutan pekerja untuk menyamakan tunjangan perumahan dapat dikabulkan karena tetap mengacu pada perjanjian kerja.
- Penyamaan nilai uang makan akan dilakukan bila perundingan selesai secara tuntas.

- Tuntutan agar perusahaan menyesuaikan kebijakannya dengan pasal 94 UU No.13 Tahun 2003, bahwa upah pokok sedikitnya 75% dari total penghasilan, akan ditunda karena perlu pembuktian.
- Tuntutan agar perhitungan upah pekerja *grade* 5 ke atas disesuaikan dengan Kep.Men No. 102/Men/2004 akan dijawab perusahaan pada Rabu 6 April 2005.

Pada Rabu 6 April 2005 bertempat di Kantor Disnaker Batam perundingan dilanjutkan, dengan hasil kesepakatan antara lain:

- Tuntutan pekerja agar tunjangan perumahan disamakan belum bisa dikabulkan.
- Kenaikan uang makan dari Rp 5.000 menjadi Rp 6.000 per hari tidak dikabulkan, walau sudah disetujui sebelumnya.
- Tuntutan penyesuaian pasal 94 UU No.13/2003 tentang upah pokok yang sedikitnya 75% dari total penghasilan, pengusaha akan menggabungkan tunjangan perumahan ke gaji pokok; pihak pekerja tidak dapat menerima karena sebelumnya sudah ada penggabungan tunjangan kesehatan ke gaji pokok.
- Menyangkut tuntutan agar perhitungan upah per jam bagi *grade* V ke atas disesuaikan dengan KepMen No. 102/Men/2004, pengusaha menawarkan perubahan upah lembur dengan sistem *flat*.
- Menyangkut perhitungan upah lembur bagi karyawan *grade* I-IV yang selama ini dihitung upah pokok saja dan yang diminta oleh pihak pekerja agar pengusaha menyesuaikannya sesuai peraturan, pihak perusahaan tidak memberikan tanggapan.
- Tuntutan atas kompensasi tidak ditanggapi pengusaha.
- Pemerantaraan gagal sehingga persoalan diteruskan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan sesuai prosedur.

Pada 6 April 2005 pihak manajemen PanUnited mengeluarkan pengumuman bahwa proses pemerantaraan pada hari itu (6 April 2005) tidak menghasilkan kesepakatan. Karena itu, sesuai dengan prosedur, upaya penyelesaian perselisihan dilanjutkan dan diminta oleh Disnaker agar para pihak dapat melakukan kewajiban masing-masing seperti biasa. Manajemen menghimbau agar karyawan bekerja seperti biasa.

Pada 7 April 2005 pihak manajemen mengeluarkan surat himbauan agar pekerja melakukan aktivitas seperti biasa, karena paling lambat padal 9 April 2005, pihak manajemen akan melakukan PHK.

Selanjutnya pada 8 April 2005, DPRD Kota Batam mengeluarkan surat rekomendasi No.14/170/K.I/IV/2005 kepada pimpinan PT PanUnited Shipyard Indonesia sehubungan dengan pengaduan karyawan ke DPRD Kota Batam pada Jumat 8 April 2005 tentang adanya mogok kerja karyawan karena belum adanya kesepakatan atas tuntutan karyawan. DPRD menyarankan hal-hal sebagai sebagai berikut:

- Karyawan diminta kembali bekerja sebagaimana biasanya sambil menunggu hasil kesepakatan. Perusahaan diminta menghargai hak karyawan yang melakukan mogok kerja.
- Diminta kepada kedua belah pihak untuk tidak melakukan tindakan intimidasi atau anarki yang dapat merugikan kelangsungan perundingan.
- Diharapkan pihak manajemen PT PanUnited Shipyard tidak melakukan PHK terhadap karyawan.
- DPRD Kota Batam akan memfasilitasi pertemuan antarpihak terkait untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut.

Pada 9 April 2005 PT PanUnited Shipyard melalui surat No. 173/PUSI/ADM/I/05-en mengajukan kepada Ketua Panita Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) melalui

Kadisnaker Kota Batam "Permohonan Izin Pemutusan Hubungan Kerja" terhadap 460 orang karyawan sebagaimana tertera dalam lampiran surat.

Pada 11 April 2005, melalui surat No. 17/170/H-K.IV/IV/2005, DPRD Kota Batam melayangkan undangan rapat dengar pendapat (*hearing*) kepada Kadisnaker Batam, Ketua Komisi I DPRD, Pimpinan PT PanUnited Shipyard, dan perwakilan karyawan. Rapat dengar pendapat itu dijadualkan pada 14 April 2005. Keesokan harinya, 12 April 2005, Kadisnaker Batam mengeluarkan surat No. B.1004/TK-5/IV/2005 kepada pimpinan PT PanUnited Shipyard untuk membayar upah kerja lembur karyawan sesuai Keputusan Menakertrans No.102/Men/VI/2004. Surat ini disusul oleh surat Kadisnaker Batam No.B.1015/TK-4/IV/2005 tertanggal 13 April 2005 yang berisi anjuran agar: (a) pihak pekerja melapor kepada perusahan tempat kerja sebagaimana biasanya, (b) agar perusahaan memanggil seluruh karyawan yang melakukan mogok kerja dan mempekerjakan mereka kembali seperti biasa.

Pada 18 April 2005 DPRD Kota Batam kembali memanggil Kadisnaker Batam, Ketua Komisi I DPRD, Pimpinan PT PanUnited Shipyard, dan perwakilan karyawan melalui surat No.19/170/H-K.IV/IV/2005 untuk menghadiri acara *hearing* ke-2 tanggal 20 April 2005.

Pada 19 April 2005, wakil karyawan PT. PanUnited Shipyard mengajukan surat kepada Kadisnaker Batam sebagai jawaban atas anjuran pegawai perantara yang berisi kronologi sebagai berikut:

- Bahwa tuntutan karyawan pada 22 Maret 2005 dan mogok kerja 28 Maret 2005 bersifat spontan dan tidak ada koordinator, dan pihak pengusaha telah memberikan sanksi berupa tidak membayar upah pada hari tersebut.
- Tuntutan seluruh karyawan PT PUSI (PanUnited Shipyard Indonesia) dan PT IMES pada 2 Maret 2005 adalah awal kronologi tuntutan karyawan.

- Ada indikasi bahwa yang menyimpulkan pendapat dari karyawan perantara adalah karyawan perantara yang ikut berunding atau sengaja menyimpangkan tuntutan dari karyawan dan pihak perusahan, antara lain:
  a) Tulisan pada halaman 5 bahwa "*fix overtime* yang telah diberikan kepada karyawan *grade* V ke atas hendaknya diperhitungkan sebagai gaji pokok...;" seharusnya kalimat itu berbunyi "*fix overtime* tidak ada, dan upah lembur bagi *grade* V ke atas disesuaikan menurut UU No.13/2003."
  b) Tulisan pada halaman 5 bahwa "kronologi yang ditulis karyawan perantara tidak lengkap dan keliru;" seharusnya kalimat itu berbunyi "kronologi benar beserta bukti yang disampaikan oleh karyawan terlampir."
  c) Tulisan pada halaman 6 bahwa "alasan mogok kerja dibuat tidak beralasan berdasarkan gagal perundingan;" seharusnya adalah "alasan mogok kerja akibat gagal perundingan terlampir".
  d) "Belum pernah ada penetapan dan perintah oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk melakukan pembayaran hak normatif tersebut;" yang sebenarnya adalah "hak normatif, karena kejadiannya bukan seminggu, tetapi sudah sejak 2 tahun yang lalu; dan ini bukan kali pertama karyawan pernah mempertanyakan dan meminta penjelasan kepada HR Officer (Abdoel Gofoer), tetapi karyawan hanya diberi jawaban bahwa itu sudah benar dan ada ketentuannya. Hal tersebut diperjelas ketika perundingan yang dilakukan tripartite pada 28 Maret 2005 bahwa saudara Abdoel Gofoer memang belum mengerti apa yang dimaksud dengan upah. PT PanUnited menggunakan perhitungan upah lembur sebesar 'Gaji Pokok/173' berdasarkan pikiran Abdoel Gofoer. Sedangkan yang berlaku di dalam UU

Ketenagakerjaan adalah '(Gaji Pokok + Tunjangan Tetap)/173'. Setelah dijelaskan oleh karyawan perantara dan dianjurkan bahwa hak normatif harus dibayarkan, tetap saja pihak perusahan tidak mau melaksanakan.

e) Tulisan pada halaman 6 bahwa "pekerja karena jadwal perundingan dijanjikan perusahan dengan Mr. Ng Sing Chan (Presiden Direktur) cukup lama (9 hari), maka para pekerja melakukan mogok kerja;" yang sebenarnya adalah "karyawan mogok kerja dengan alasan gagal berunding dengan perusahaan (tanggal 15 maupun 21 Maret 2005). Karyawan mengirim surat mogok kerja pada 21 Maret 2005." Tambahan: sebelum dan selama mogok kerja, berdasarkan pasal 141 ayat 2 UU No. 13/2003, Disnaker berkewajiban ambil bagian untuk penyelesaian masalah perselisihan dan pelanggaran yang terjadi antara perusahaan dan karyawan. Perundingan tripartite tanggal 28 Maret 2005 menghasilkan satu risalah yang antara lain memuat bahwa pada 6 April 2005 pihak karyawan akan dipertemukan dengan Mr. Sing Chan; dan ketika karyawan menanyakan apa agenda pertemuan Mr. Sing Chan dengan karyawan pada tanggal tersebut, HR Manager Ismed Syamsudin dan Abdoel Gofoer tidak bisa memberi jawaban. Agenda pertemuan ditanyakan sebagai jaminan bagi karyawan untuk tidak ditipu lagi (karyawan sering dijanjikan perundingan atau pertemuan, tetapi tidak pernah dipenuhi). Tambahan : Telah terjadi pelanggaran, penipuan dan tindakan tidak menyenangkan bahwa sdr. Abdoel Gofoer telah *menodai dan menambahkan tulisan di kertas risalah yang telah ditandatangani* oleh ketiga pihak, yakni Disnaker, Perusahan dan Karyawan.

f) Pada halaman 7 tertulis "pengusaha menanggapi

tuntutan pekerja dan melakukan perundingan dengan pihak pekerja memang serius dan aktif;" yang sebenarnya "pengusaha tidak pernah serius dan aktif, dan ini terbukti dari gagalnya perundingan dan janji-janji yang tidak pernah ditepati. Perlu diperhatikan, bahwa dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi saat itu (pasca kenaikan BBM) sebenarnya karyawan tidak memohon kenaikan upah/gaji. Karyawan hanya menuntut agar pengupahan dilaksanakan sesuai UU Ketenagakerjaan yang berlaku (antara lain, soal upah lembur).

Pada 20 April 2005 Direktur Eksekutif PT PanUnited Shipyard Indonesia, Ng Sing Chan, menjawab anjuran Kadisnaker Kota Batam melalui surat No. 0200a/Pusi-Adm/IV/05 yang isinya adalah menolak secara tegas anjuran Tim Pegawai Perantara Disnaker dalam kasus ini. Perusahaan merasa karyawan telah melakukan perbuatan ingkar karena tidak menanggapi 5 kali panggilan perusahan untuk masuk kembali bekerja. Perusahan juga menyatakan telah menderita kerugian akibat kasus ini. Karena itu, perusahan meminta pelimpahan kasus ini ke P4P di Jakarta untuk diproses Permohonan Izin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada hari yang sama, melalui surat No. 20/170/H-K.IV/IV/2005, pihak DPRD mengundang Kadisnaker Batam, Ketua Komisi I DPRD, Pimpinan PT PanUnited Shipyard Indonesia dan perwakilan karyawan untuk menghadiri acara rapat dengar pendapat (*hearing*) ke-3 pada 26 April 2005.

Pada 21 April 2005 pihak manajemen membuat pernyataan dari hasil *hearing* yang isinya adalah: (a) seluruh karyawan PT PanUnited dan PT IMES tetap berstatus karyawan, dan dirumahkan sementara menunggu penyelesaian kasus, (b) semua hak yang pernah diterima sebelumnya akan diterima kembali, (c) menunggu hearing tanggal 26 April 2005, (d) tidak

ada sanksi apa pun selama karyawan dirumahkan.

Melalui surat No. B.1153/TK-4/IV/2005, pada 27 April 2005 Kadisnaker Batam mengirimkan surat kepada Ketua P4P Depnaker RI di Jakarta sebagai pengantar penyerahan persoalan PHK Sdr. Yosafati Harefa dkk. (460 orang). Dalam lampiran berkas surat Kadisnaker itu tidak terlihat sama sekali usaha Disnaker untuk menyusun suatu laporan kasus berdasarkan berkas-berkas hasil perundingan, *hearing*, maupun kronologi (jika memang demikian seperti yang ditemukan dalam file surat itu). Lampiran surat hanya berisi laporan hasil pemerantaraan No. 187/TK-4/IV/2005 yang ditandatangani oleh Sri Yanto, SH, Simson Sebayang, SE dan Abdul Gani, SE (tim pegawai perantara) dan diketahui serta ditandatangani Kadisnaker Kota Batam Drs. Pirma Marpaung.

Pada 29 April 2005 HR Manager PT PanUnited Shipyard Indonesia melayangkan surat kepada Kadisnaker Batam perihal pembayaran upah lembur, sebagai tanggapan atas surat Disnaker B.1121/TK-5/IV/2005. Isinya adalah bahwa upah lembur masih dalam perhitungan dan akan dikirim setelah perhitungan selesai.

Keesokan harinya, 30 April 2005, manajemen PT PanUnited Shipyard Indonesia mengirimkan surat No.0228/PUSI/ADM/IV/05 yang isinya melaporkan pemanggilan kembali karyawan yang terdapat dalam daftar PIPHK (Permohonan Izin Pemutusan Hubungan Kerja), dan saat ini sejumlah 129 karyawan telah bekerja kembali.

Memasuki bulan Mei, kantor pengacara J. Ginting Soeka & Associates bertindak sebagai kuasa hukum pekerja dalam kasus ini. Pekerja melimpahkan wewenang kepada kantor pengacara J.Ginting Soeka & Associates dengan surat kuasa No.01/SKH/JG.EG.SA.YN/V/05/BTM dan No.02/SKH/JG.EG.SA.YN/V/05/ BTM tertanggal 16 Mei 2005.

Dengan penyerahan kuasa itu, selanjutnya merujuk pada sidang *Enquete* tanggal 26 Mei 2005, kantor pengacara J. Ginting

Soeka & Associates melalui surat tanggal 30 Mei 2005 No. 03/ SK-SM/IMES-Pan United/I/V/05/BTM meminta Ketua Panitera P4P di Jakarta meneliti keterangan satu manajemen PT Intermarindo Engenering Service (IMES) dan PT PanUnited Shipyard karena ditemui bahwa manajemen kedua perusahan itu terpisah.

Pada hari dan tanggal yang sama, 30 Mei 2005, kantor pengacara J. Ginting Soeka & Associates melalui surat No. 04/ SK-SM/IMES-PanUnited/ I/V/05/BTM menyatakan bahwa PIPHK yang dilakukan PT IMES dengan nomor 0030/IMES/ IV/05 telah menyalahi prosedur dan tata cara pengajuan PIPHK, dan karena itu batal demi hukum.

Sebaliknya, PT PanUnited Shipyard menunjuk Firma Hukum Pelita Keadilan sebagai perwakilan perusahan dalam hubungan penanganan hukum kasus ini. Melalui surat No. 02/ PK/VI/2005 tertangal 2 Juni 2005, Firma Hukum Pelita Keadilan memberitahukan koordinator perwakilan pekerja bahwa klien mereka (PT PanUnited Shipyard) tidak akan membayar gaji bulan Mei hingga dikeluarkannya surat putusan P4P. Pada tanggal 4 Juni kantor pengacara J.Ginting Soeka & Associates melalui surat No. 06/SP/VI/2005 berbalik menyatakan keberatan dan penolakan atas surat Firma Hukum Pelita Keadilan tersebut karena berdasarkan sidang *Enquete* 26 Mei 2005 perkara antara pekerja dan manajemen PT PanUnited Shipyard bukan PHK melainkan PHI. Dengan demikian, pihak perusahaan tetap berkewajiban membayar upah karyawan secara penuh.

Pada 4 Juni 2005, melalui surat No. 07/D-AD/VI/2005, kantor pengacara J. Ginting Soeka & Associates memberitahukan bahwa kliennya (karyawan PT PanUnited Shipyard) akan melaksanakan aksi damai pada Kamis 9 Juni 2005 karena adanya penolakan pembayaran upah bulan Mei oleh pihak manajemen.

Pada 10 Juni 2005 kantor pengacara J.Ginting Soeka & Associates melalui surat No. 12/K-PK/VI/05/BTM kembali

menegaskan kepada pihak PT PanUnited Shipyard Indonesia dan PT IMES tentang status kasus yang baru berada pada taraf PHI dan bukan PHK.

Pada 22 Juni 2005 P4P mengirimkan surat No. Tar./177/M/KP4P/VI/2005 tentang Pemberitahuan Putusan P4 Pusat sesuai UU No. 22/1957. Surat berisi pemberitahuan bahwa perkara PHK antara PT PanUnited Shipyard Indonesia dan Sdr. Yosafati Harefa ST dkk. (332 orang) telah diputus dalam sidang 7 Juni 2005 dengan Nomor Putusan 917/1150/74-1/IV/PHK/6-2005. Putusan dengan salinan sebanyak 27 halaman itu memutuskan PHK dalam kasus karyawan PT PanUnited Shipyard Indonesia dan pihak manajemen PT PanUnited Shipyard Indonesia terhitung sejak tanggal 31 Mei 2005.

Perusahan diwajibkan membayar uang masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU 13/2003, penggantian uang perumahan dan pengobatan sesuai pasal 156 UU No.13 Tahun 2003, upah bulan Mei 2005 sebesar 100%, dan uang pengganti cuti tahunan selama lima hari kerja. Kantor pengacara J. Ginting Soeka & Associates mengajukan hak veto menanggapi putusan P4P dimaksud melalui surat No. 20/P4P/PP/VI/05/BTM. Veto dimaksud untuk mengkaji ulang, membatalkan serta menolak putusan P4P. Pada 30 Juni 2005 pihak kuasa hukum karyawan masih mengirimkan 3 buah somasi berkaitan dengan kasus dimaksud kepada kuasa hukum PT PanUnited Shiyard dan PT IMES. Proses somasi dan jawaban somasi antara kedua lembaga hukum ini berkaitan dengan kepentingan klien masing-masing berlangsung hingga 11 Juli 2005.

Pada 18 Juli 2005 Dirjen PHI Depnakertrans mengirimkan surat No. B.326/DPHI/3-VII/2005 kepada kantor pengacara J.Ginting Soeka & Associates selaku wakil karyawan perihal Putusan P4 Pusat Nomor 917/1150/74-1/IV/PHK/6-2005 tanggal 7 Juni 2005 yang isinya antara lain menyatakan: (a) putusan itu bersifat mengikat dan dapat mulai dilaksanakan apabila dalam 14 hari setelah putusan diambil Menakertrans

tidak membatalkan atau menundanya; (b) Pembatalan atau penundaan putusan P4P oleh Menakertrans merupakan upaya hukum, namun bukan hak inisiatif Menakertrans; (c) Menakertrans tidak akan menggunakan haknya; (d) Apabila karyawan tetap menolak, upaya hukum dapat ditempuh melalui jalur PTUN.

Dalam perkembangan terakhir kasus di ketiga perusahaan di Batam di atas, para pekerja yang terkena PHK masih mengupayakan beberapa jalur yang mungkin ditempuh. Perwakilan pekerja PT Purajaya Beach Resort masih mengupayakan penyelesaian jalur mereka melalui demonstrasi dan penyaluran aspirasi di Kantor DPRD Kota Batam hingga tanggal 21 Oktober 2005. Perwakilan pekerja PT PanUnited Shipyard pernah mengirimkan surat ke Komnas HAM untuk mendapatkan bantuan hukum, tetapi karena lama menunggu tanggapan, pihak perwakilan pekerja kemudian pasrah menerima keadaan. Sementara itu, karyawan PT Team Metal Indonesia hanya bersikap pasrah dalam menerima nasib mereka.

2. Korban Konflik Ketenagakerjaan di Batam dan Respons Pemerintah

Sejumlah 130 karyawan PT Purajaya Beach Resort tidak jelas statusnya. Pada tanggal 21 Oktober 2005 ada kesepakatan antara pihak manajemen dengan pekerja setelah acara *hearing* DPRD yang diwarnai dengan demonstrasi karyawan dan keluarga karyawan di depan kantor DPRD. Namun, belum diketahui akhir kasus PHI di PT Purajaya Beach Resort.

Sementara itu, menyangkut kasus di PT Team Metal Indonesia, nasib 8 orang karyawan perusahaan tersebut belum jelas hingga saat ini. Putusan kasus yang lama dapat menyebabkan kaburnya kasus ini.

Sedangkan akibat konflik ketenagakerjaan di PT PanUnited Shipyard Indonesia, sebanyak 206 pegawai terkena PHK dan beberapa karyawan menjadi korban kekerasan aparat pada

aksi demonstrasi. Trauma dan kekecewaan dialami oleh mantan pekerja, terutama ketika melihat prosedur penyelesaian kasus dan posisi pekerja yang selalu dikalahkan.

Tanggapan pemerintah sendiri terhadap kasus pelanggaran hak-hak pekerja di Batam cenderung minim. Hal ini terbukti dengan adanya 3 kasus PHI di 3 perusahaan yang berasal dari tuntutan normatif dan berakhir dengan PHK. Kasus terburuk adalah tanggapan pemerintah dalam kasus perselisihan karyawan dengan PT PanUnited Shipyard Indonesia.

Sementara itu, anjuran Pemerintah dalam ketiga kasus *selalu tidak ditanggapi oleh pihak perusahan,* baik dalam kasus PT Purajaya, PT Team Metal Indonesia, maupun PT PanUnited Shipyard Indonesia. Pihak Disnaker sendiri terkesan tidak berdaya. Disnaker tidak pernah membuat putusan dalam ketiga kasus di atas. Disnaker cenderung menempuh jalur hukum yang disediakan dalam menangani kasus PHI maupun PHK, daripada memperjuangkan upaya-upaya intermediasi dengan lebih serius. Sementara itu, berkaitan dengan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), putusan itu masih dalam taraf proses untuk kasus Purajaya, sedangkan untuk kasus Team Metal Indonesia, P4D masih menunda sidang.

3. Situasi Ketenagakerjaan dan Kebijakan Pemerintah Tangerang

Industri Tangerang tumbuh dari gabungan kekuatan modal asing dan nasional, serta bantuan fasilitasi pemerintah. Laju pertumbuhan investasi asing privat Kota Tangerang pada tahun 2003 berada pada kisaran USD 960 milyar. Angka itu merupakan akibat dari pukulan krisis tahun 1999 ketika ekonomi Indonesia mengalami penurunan. Sebelum tahun 1999, investasi Kota Tangerang mencapai USD 1.120. milyar.

Pemerintah Indonesia menanamkan modal sebesar USD 227 dalam perusahaan nasional yang beroperasi di Kota

Tangerang. Data tahun 2003 menunjukan bahwa perusahaan nasional menyerap investasi sebesar Rp 228,67 milyar.

Satu hal yang pasti adalah pertumbuhan sektor formal maupun informal didorong oleh kebijakan investasi di daerah itu. Investasi privat dan non-privat berkembang seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
Komparasi Investasi Swasta
menurut Jenis Investasi Th. 2003

No.	Jenis investasi	Persentase
1.	Industri	52,33
2.	Pariwisata, Resort dan Restoran	21,97
3.	Jasa Perdagangan	15,51
4.	Komunikasi dan Perumahan	9,12
5.	Pertanian	4,07

Sumber: Tangerang dalam angka 2004.

Belakangan beberapa perusahaan asing berpindah lokasi dari Tangerang ke negara-negara Asia Tenggara karena alasan keselamatan modal ataupun keselamtan diri pekerja. Kerusuhan selama periode 1997-2001 turut memukul pertumbuhan industri dan dunia kerja Kota Tangerang. Ada lebih dari 2000 pekerja yang terpaksa pulang 'lebih awal' karena masalah-masalah yang berhubungan dengan isu dunia kerja.

Tangerang saat ini memiliki 1.175.978 orang pekerja. Mereka tersebar ke lingkungan kerja sektor formal dan sektor informal. Permasalahan yang dihadapi pemerintah kota adalah ketidakseimbangan antara persentase penanaman modal dengan penyerapan tenaga kerja dalam pasar kerja. Sebagai contoh, meskipun investasi di bidang industri mencapai 52,33 persen dari total investasi (bandingkan dengan investasi sektor pertanian yang hanya 4,07 persen), namun daya serap sektor

ini terhadap tenaga kerja justru tidak dapat menutup defisit sektor pertanian. Angka pekerja informal pertanian maupun jasa pembantu, pekerja serabutan dan angkutan tetap tinggi sebagai bukti tidak terserapnya mereka dalam pasar kerja.

Berikut adalah tabel distribusi pekerja di Kota Tangerang.

Tabel 3
Distribusi Tenaga Kerja
menurut Jenis Investasi Th. 2003

No.	Jenis investasi	Jumlah Pekerja	Sifat pekerjaan
1.	Industri Pengolahan	483.213	Formal
2.	Listrik, gas, air	289.444	Formal
3.	Pertanian dan pekerja sektor informal	203.217	Informal
4.	Perdagangan dan jasa pariwisata	134.895	Formal
5.	Pengangkutan dan komunikasi	62.299	Formal

Sumber: diolah dari statistik Tangerang (2004).

Dengan upah minimum kota sebesar Rp 660.000 menurut aturan pemerintah tahun 2004, Pemerintah kota Tangerang tentu kewalahan menghadapi lonjakan arus migrasi yang terus membanjir.

Akan tetapi, persoalan yang ditemui di Tangerang berbeda secara mendasar dengan yang dijumpai di Batam. Dengan mengangkat kasus PT Indonesia Toray Syntetics, diperoleh fakta bahwa umumnya perusahan di Tangerang beroperasi dengan Peraturan Kerja Bersama yang mengacu pada aturan normatif UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja diikat dengan kontrak kerja yang memadai yang membatasi hak-hak pekerja di satu sisi dan hak-hak pengusaha di sisi lainnya. Sejak Januari Hingga September 2005, di Tangerang terjadi 8 kasus mogok kerja yang melibatkan 2.469 karyawan, yang berakibat hilangnya 18.144 jam kerja. Namun,

sejauh ini kinerja lembaga bipartit dalam rangka penyelesaian kasus PHI berjalan baik, dan hak mogok pekerja dihargai dengan baik oleh pengusaha. Pekerja sendiri sudah terbiasa melakukan mogok dengan berpatokan pada mogok yang terjadi pada tahun-tahun sebelumnya. Rata-rata isu yang diangkat dalam aksi adalah masalah kenaikan upah.

Dari total 150 perkara PHK, hingga September 2005, yang melibatkan 503 pekerja, 44 kasus selesai ditingkat bipartit, 29 kasus PB, 9 kasus anjuran, dan 45 buah di P4D, serta 5 lainnya di P4P. Dengan demikian, kasus PHK yang menunda keputusan adalah 50 kasus dengan rata-rata tenaga kerja yang terlibat 3 orang.

Sementara untuk kasus PHI hingga september 2005, tercatat ada 24 kasus yang melibatkan 16.222 pekerja. Kasus yang dinyatakan selesai di tingkat bipartit ada 12 kasus, 5 kasus di tingkat PB, 1 kasus di tingkat P4D, dan 1 di tingkat P4P.

Dari data yang diperoleh di Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Provinsi Banten, hingga 30 Desember 2004 tercatat ada 78 kasus PHI maupun PHK yang diselesaikan, dari total 256 kasus. Sisa 21 kasus masih dalam proses. Sementara untuk periode Januari hingga Mei 2005 tercatat ada 212 kasus yang terdiri dari 195 kasus PHK dan 17 kasus PHI. Dari total jumlah itu, 67 kasus PHK dapat diselesaikan, sementara 128 lainnya masih dalam proses. Kemudian untuk kasus PHI tercatat ada 17 buah, dengan 10 kasus selesai dan 7 kasus sisa masih dalam proses.

Dengan demikian pada periode Mei 2005, P4P telah menyelesaikan 77 buah kasus PHK dan PHI, sementara 135 kasus PHK dan PHI lainnya masih dalam proses.

Hingga September 2005, jumlah kasus yang ditangani P4P terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4
Data Kasus di P4P Banten

No.	Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Selesai Dalam Proses
1.	PHK	50	2819
2	PHI	4	3 1
	Jumlah	54	3120

Sumber : P4P Banten

Dari data diatas terlihat bahwa persentase jumlah kasus yang tidak selesai sebesar 37,03 persen dari total kasus. Secara kualitas, persoalan-persoalan PHI dan PHK pekerja berhubungan dengan upah yang diterima. Namun, sistem ketenagakerjaan Tangerang memberikan ruang gerak yang cukup bagi mereka yang mengalami PHK untuk mecari pekerjaan di perusahan lain, baik di lingkungan Kota Tangerang maupun kota lainnya.

Lebih dari itu, tidak ada pekerja yang boleh bekerja dalam status sebagai tenaga kerja subkontrak dalam pekerjaan produksi perusahan, apalagi melakukan pekerjaan tanpa perjanjian kerja bersama. Semua perusahan di Tangerang memiliki perjanjian kerja bersama yang mengacu pada aturan UU No. 13/2003. Setiap satu semester, semua perjanjian kerja bersama akan diaudit untuk diketahui kekurangannya.

Dengan demikian, kasus PHK bermula dari keinginan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan di perusahan lain yang lebih menjanjikan dari segi upah, atau dapat pula terjadi bahwa pengusulan PHK dan PHI yang berasal dari karyawan merupakan fenomena 'pembajakan' karyawan secara halus.

Berbeda dengan di Batam, fungsi pengawasan pemerintah Tangerang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan berjalan dengan baik. Uji Peraturan Kerja Bersama dilakukan Disnaker Tangerang setiap semester. Perusahan yang tidak lulus uji aturan

dinyatakan ditutup dan izin operasi dicabut.

Pemerintah bekerja cepat dan serius dalam penanganan kasus pekerja. Pemerintah telah berupaya untuk mencegah sampai pada titik optimal bahaya PHK pegawai yang menyebabkan kerugian di pihak pekerja. Berkaitan itu pula, penelitian ini tidak menemukan adanya korban akibat kasus konflik ketenagakerjaan di wilayah Tangerang ini.[]

BAB 3

HAK-HAK PEKERJA DI BATAM DAN TANGERANG: SUATU ANALISIS HUKUM DAN HAM

BAB 3

HAK-HAK PEKERJA DI BATAM DAN TANGERANG: SUATU ANALISIS HUKUM DAN HAM

1. Kerangka Analisis Hukum dan HAM

Aspek hukum hak pekerja, yaitu tata cara dan prosedur penatalaksanaan dan berbagai aspek yang berkaitan dengan hak-hak pekerja, diatur dalam sejumlah peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia. Dalam hal ini peraturan-perturan yang mengatur tentang pekerja, hak-hak pekerja, termasuk instrumen HAM tentang hak-hak pekerja (*the right in work*), digunakan sebagai kerangka *legal analysis*.

Semua perangkat aturan akan dikristalisasi pada aspek HAM, yang di dalamnya akan terungkap secara jelas bagaimana negara mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, melindunginya, menghormatinya, dan menegakannya demi peningakatan martabat, kesejahteraan, kecerdasan serta keadilan. Upaya memfokuskan analisis ini pada aspek HAM dilakukan mengingat adanya konsistensi perlindungan hak-hak warga negara dalam pekerjaan, baik yang diatur dalam UUD, UU Ketenagakerjaan, maupun UU tentang HAM.

Pasal-pasal UUD 1945 (yang telah diamandemen) yang menggariskan ketentuan mengenai hak-hak pekerja adalah

berikut:

Pasal 27 (2): "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pasal 28D (2): "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Pasal 28E (1): "Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali."

Dalam kaitannya dengan hak asasi manusia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur hak-hak pekerja dan hak atas pekerjaan dalam beberapa pasal, antara lain:

Pasal 38 ayat (1): "Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak"; ayat (2): "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil"; ayat (3): "Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama"; ayat (4): "Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan hidup keluarganya."

Pasal 39: "Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."

Pasal 41 ayat (1): "Setiap warga berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta perkembangan pribadinya secara utuh"; ayat (2): "Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus."

Pengakuan dan pengaturan akan hak-hak atas pekerjaan bagi setiap warga negara merupakan langkah maju negara dalam mengakomodasi isu global berkaitan dengan hak-hak asasi manusia. Pemerintah Indonesia sendiri telah meratifikasi 5 (lima) instrumen hak asasi manusia yang berhubungan dengan hak-hak pekerja. Kelima instrumen hak asasi manusia dimaksud adalah: (1) deklarasi PBB 1948, (2) konvensi PBB tahun 1979, (3) konvensi-konvensi ILO, (4) ILO *Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprise* tahun 1979, dan (5) OECD *Guidelines for Multinational Enterprises* (1976, 2000).

Deklarasi PBB yang dimaksud adalah pernyataan yang menerangkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan bebas memilih pekerjaan, memperoleh bayaran upah yang sama untuk pekerjaan yang sama tanpa diskriminasi, memperoleh remunerasi yang adil untuk menjamin kehidupan keluarga secara layak, membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja, serta istirahat dan cuti kerja.

Sementara konvensi PBB tahun 1979 adalah konvensi tentang larangan diskriminasi perempuan dalam memilih profesi dan pekerjaan, kesempatan kerja, kesempatan pelatihan dan promosi, memperoleh upah dan jaminan sosial serta perlindungan keselamatan, kesehatan dan fungsi reproduksi. Konvensi ini juga melarang pemberhentian perempuan karena kawin, hamil, melahirkan, mengambil cuti hamil dan melahirkan, mengusahakan tempat penitipan anak, dan memberi perlindungan khusus bagi pekerja perempuan di tempat kerja.

Konvensi dasar ILO yang dirujuk menyangkut kebebasan

berserikat dan berunding (Konvensi nomor 87 dan 98) yang diratifikasi dengan Keppres Nomor 83 tanggal 5 Juli 1998, larangan kerja paksa (Konvensi nomor 29 dan 105) yang diratifikasi dengan Undang-Undang 19 Tahun 1999, larangan mempekerjakan anak (Konvensi nomor 138 dan 182) yang diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000, serta larangan diskriminasi (Konvensi nomor 100 dan 111) yang diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957.

Di lain pihak, aturan yang memberikan batasan pada perusahan multinasional berpatokan pada ILO *Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprise and Social Policy* (1977) dan OECD *Guidelines for Multinational Enterprises* 1976, 2000. Isi dari pedoman itu, antara lain, bahwa perusahan multinasional harus sejalan dengan kebijakan pemerintah setempat. Perusahaan harus menghormati hak pekerja untuk berserikat dan bernegosiasi, mencegah pekerja anak, mencegah kerja paksa, menghindari diskriminasi, syarat kerja tidak kurang dari perusahan lokal, dan mempekerjakan sebanyak mungkin tenaga setempat.

Diratifikasinya kelima konvensi internasional tersebut di atas merupakan indikator kepedulian pemerintah Indonesia terhadap isu global perlindungan hak asasi manusia (*human rights*) untuk tumbuh dan bersanding dengan hak-hak warga negara (*civil rights*) sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 yang telah diamandemen.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tercantum bahwa hak-hak pekerja meliputi: (1) pelatihan kerja, (2) penempatan tenaga kerja, (3) hubungan kerja, (4) upah, (5) cuti, libur dan istirahat, (6) lembur, (7) keselamatan dan kesehatan, (8) kesejahteraan sosial, (9) berserikat, dan (10) mogok.

Kesepuluh hak ini adalah hak yang bersifat normatif yang pemenuhannya di lapangan harus dipenuhi oleh setiap

perusahan yang melakukan perikatan kerja formal dalam konteks hubungan industrial.

2. Hubungan Industrial Pekerja dan Pengusaha

Hubungan industrial adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam kerangka produksi. Namun, Simanjuntak (2003) memberi pemaknaan yang lebih luas terhadap hubungan pekerja-pengusaha daripada sekadar hubungan-hubungan fungsi produksi. Disebutkan bahwa hubungan industrial adalah hubungan semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.

Penggunaan frase 'semua pihak' dalam terminologi Simanjuntak terlihat seperti suatu himpunan umum yang memasukan ke dalamnya semua anggota himpunan lain yang berkorelasi. Hal ini mengingat dalam proses produksi begitu banyak elemen yang bekerja di balik tampilan hubungan pekerja-pengusaha. Pemerintah adalah salah satu yang paling berperan dibandingkan elemen lainnya yang bekerja di balik hubungan produksi.

Perkembangan peran pemerintah yang kian membesar dari waktu ke waktu didukung oleh perkembangan paradigma teori negara kesejahteraan. Dari sisi teori, sebagai manifestasi kekuasaan negara, pemerintah memiliki hak mengintervensi ruang publik dalam tujuannya mewujudkan kesejahteraan rakyat. Dengan demikian, peran pemerintah dalam hubungan proses produksi dimaknai sebagai upaya negara mewujudkan kesejahteraan warganya, dalam hal ini pekerja, melalui serangkaian kebijakan yang ditetapkan.

Kebijakan intervensi negara ini menurut Tadaro (1997) dapat bersifat komplementer, terpadu dan saling mendukung sebagai ciri otoritas negara yang mencakup 3 (tiga) unsur fundamental, yaitu :

1. Adanya satu atau serangkaian kebijakan yang dirancang secara khusus guna mengoreksi berbagai macam distorsi

atau gangguan atas harga-harga relatif dari masing-masing faktor produksi demi terjaminnya pembentukan harga pasar.

2. Adanya satu atau serangkaian kebijakan yang dirancang secara khusus untuk melaksanakan perubahan struktural terhadap distribusi pendapatan, distribusi aset, kekuasaan dan kesempatan memperoleh pendidikan serta penghasilan yang lebih merata.
3. Adanya satu atau serangkaian kebijakan yang dirancang secara khusus guna memodifikasi ukuran distribusi pendapatan kelompok masyarakat berpenghasilan tinggi melalui pajak progresif. Kemudian dananya digunakan untuk segmen masyarakat berpenghasilan rendah, baik secara langsung melalui penyediaan berbagai macam bantuan kesejahteraan dan tunjangan langsung (*social security*) maupun melalui penyediaan barang konsumsi dan peningkatan jasa pelayanan yang dibiayai pemerintah.

Dengan demikian, terdapat hubungan yang erat antara penciptaan kondisi pemenuhan hak-hak pekerja dengan peran pemerintah dalam hubungan industrial. Hubungan itu dapat dipetakan dalam tiga fase proses metamorfosis peran pemerintah.

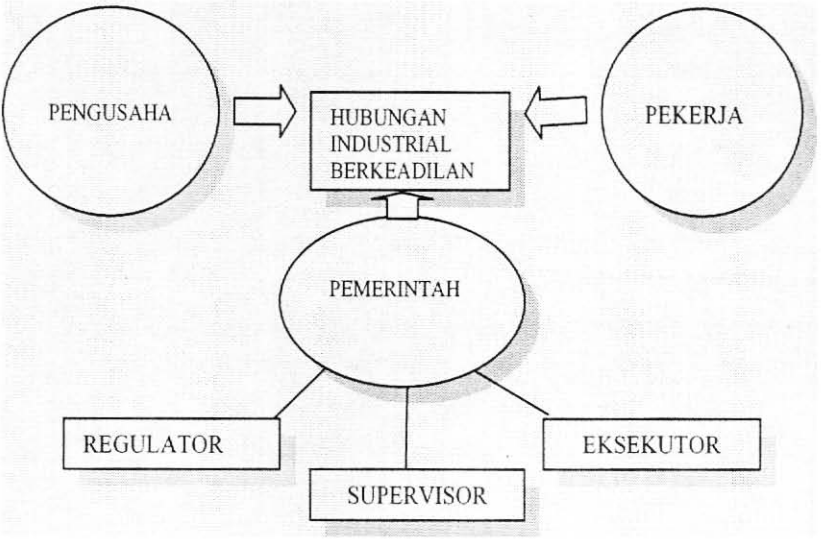
Pada fase pertama, pemerintah berperan sebagai *regulator* yang menetapkan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. Regulasi dan kebijakan pemerintah bersifat normatif atau wajib untuk dipenuhi oleh setiap warga negara dan penduduk yang terlibat dalam hubungan industrial.

Pada fase kedua peran pemerintah bergeser menjadi *pengawas* untuk memantau apakah aturan dan kebijakan terimplementasi secara baik. Selama fase ini institusi pemerintah di tingkat pusat hingga daerah menguji semua aturan dan mekanisme dalam pasar kerja, apakah aturan-aturan dan

mekanisme dimaksud telah sesuai dengan peraturan dan kebijakan pemerintah.

Pada fase terakhir, pemerintah memainkan peran sebagai *wasit dan eksekutor* dari setiap bentuk perselisihan industrial. Pemerintah dapat menggunakan semua prosedur yang tersedia guna penyelesaian perselisihan industrial, tetapi juga dapat mengambil putusan lain. Intinya adalah bahwa eksekusi pemerintah memberikan rasa adil bagi pihak-pihak yang berselisih.

Gambaran hubungan pemerintah, pekerja dan pengusaha pada konteks hubungan industrial dapat divisualisasikan seperti berikut:



Dapat dipahami kemudian bahwa tindakan-tindakan pemerintah mempengaruhi kualitas hak-hak pekerja. Dalam hal ini, pemerintah memiliki kewajiban melakukan upaya-upaya yang bersifat preventif dan kuratif maupun upaya-upaya promosi dan rehabilitasi atas hak-hak pekerja, dalam rangka upaya penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja. Upaya tersebut sekaligus menjamin pemenuhan hak-hak pekerja sebagai bagian integral dari hak ekonomi, sosial dan budaya.

3. Matriks Analisis HAM

Peraturan perundangan yang hendak dirujuk ditampilkan dalam matriks fokus analisis HAM hak pekerja. Pada lajur kolom pertama matriks ditampilkan peraturan perundangan yang berhubungan dengan hak-hak pekerja. Pada kolom kedua ditunjuk pasal-pasal atau ringkasan pasal dari peraturan perundangan itu. Kemudian pada kolom ketiga ditampilkan perspektif HAM ketentuan perundangan dimaksud. Pada bagian ini terdapat keterangan tentang hubungan antara isi pasal (atau himpunan pasal) dengan ketentuan HAM. Bagian dalam kurung yang terletak dibelakang bunyi regulasi HAM adalah isi ringkas pasal dari aturan perundangan yang diacu.

Matriks Fokus Analisis HAM
Hak Pekerja yang Berkeadilan

Peraturan Perundangan	Pengaturan	Aspek HAM
1	2	3
UUD 1945	• Pasal 27 ayat 2	Hak atas pekerjaan yang layak
	• Pasal 28D ayat 2	Hak atas imbalan/upah
	• Pasal 28E ayat 1	Kebebasan beragama, pendidikan pekerjaan, dan kewarganegaraan
UU No. 13/ 2003	• Pasal 5 dan 6	Bebas dari diskriminasi
	• Pasal 9	Kesempatan mengembangkan kecakapan (dalam pelatihan)
	• Pasal 18	Kesempatan mengembangkan kecakapan
	• Pasal 22	Perlakuan yang adil menurut syarat ketenagakerjaan (utk pemagang)

	• Pasal 32	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (dalam kasus penempatan kerja)
	• Pasal 42 ayat 2 Dan pasal 46	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (dalam kasus penempatan jabatan tenaga kerja asing)
	• Pasal 51-58	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (dalam kasus perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan)
	• Pasal 59	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (dalam kasus perjanjian kerja untuk waktu tertentu)
	• Pasal 60	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (dalam kasus perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu)
	• Pasal 61 – 63	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (dalam kasus berakhirnya perjanjian kerja)
	• Pasal 64 dan 65	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (dalam kasus pekerja borongan)
	• Pasal 67	Hak untuk bebas dari diskriminasi (dalam kasus penyandang cacat).
	• Pasal 68 - 75	Hak perlindungan anak.
	• Pasal 76	Hak Wanita dalam HAM
	• Pasal 77 – 79	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (dalam kasus waktu kerja.

		waktu kerja lembur dan cuti)
	• Pasal 80	Hak bebas beragama dan bebas diskriminasi.
	• Pasal 81-83	Hak Wanita dalam HAM (dalam kasus masa haid, melahirkan, dan menyusui).
	• Pasal 84	Hak atas upah yang adil sesuai prestasi (dalam kasus pekerja yang cuti mingguan, tahunan, ibadah, dan melahirkan)
	• Pasal 85	Hak atas upah yang adil sesuai prestasi (dalam kasus kerja lembur)
	• Pasal 86 - 87	Hak untuk mendapatkan jaminan sosial (dalam kasus sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja)
	• Pasal 88 – 98	Hak atas upah yang adil sesuai dengan prestasi dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.
	• Pasal 99 – 101	Hak untuk mendapatkan jaminan sosial yang dibutuhkan bagi hidup yang layak (dalam kasus jamsos dan koperasi karyawan)
	• Pasal 102 – 103	Hak atas kesamaan derajat di hadapan hukum (dalam kasus hubungan industrial)
	• Pasal 104-105	Hak untuk berserikat (dalam kasus Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha).
	• Pasal 106 – 107	Hak untuk berserikat dan memperoleh persamaan

		derajat di depan hukum (dalam kasus lembaga Bipartit dan Tripartit)
	• Pasal 108 - 135	Hak untuk melakukan pekerjaan sepadan dan sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja (dalam kasus Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama)
	• Pasal 136	Hak atas kesamaan derajat di hadapan hukum (dalam kasus perselisihan hubungan industrial)
	• Pasal 137-145	Hak untuk mogok (dalam kasus mogok dan prosedur mogok kerja)
	• Pasal 146-149	Hak atas kesamaan derajat di hadapan hukum (dalam kasus penutupan perusahan dan prosedur penutupan perusahan)
	• Pasal 150-172	Hak atas kesamaan derajat dihadapan hukum dan Hak untuk mendapatkan jaminan sosial (dalam kasus PHK dan prosedur PHK)
UU No. 21/ 2003	Pengesahan ILO Convention No. 81 *concerning labour inspection in industry and commerce* (pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan)	Hak atas kesamaan derajat dihadapan hukum dan hak untuk mendapatkan jaminan sosial (dalam kasus peran lembaga pengawas)
Keppres No. 83/1998 UU No. 19/ 1999	Pengesahan konvensi ILO nomor 87 dan 98 tentang kebebasan berserikat	Hak untuk berserikat dan memperoleh persamaan derajat di depan hukum

UU No. 20/ 1999 dan	Pengesahan konvensi ILO nomor 29 dan 105 tentang larangan kerja paksa	Hak untuk bebas dari perbudakan dan perhambaan
UU No. 1/2000	Pengesahan konvensi ILO nomor 138 dan 182 tentang larangan mempe-kerjakan anak	Hak perlindungan anak
UU No. 80/ 1957	Pengesahan konvensi ILO nomor 100 dan 101 tentang larangan diskriminasi	Hak untuk bebas dari diskriminasi.
Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2004	Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Hak untuk mendapatkan jaminan sosial yang dibutuhkan bagi hidup yang layak
Kep. Mena-kertrans No. 231/Men/2003	Tata cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum	Hak atas upah yang adil sesuai prestasi.
Kep. Mena-kertrans No. 232/Men/2003	Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah	Hak untuk mogok
Kep. Mena-kertrans No. 255/Men/2003	Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keang-gotaan Lembaga Kerjasama Bipartit	Hak untuk berserikat dan memperoleh persamaan derajat di depan hukum
Kep. Mena-kertrans No. Kep-20/Men/ III/ 2004	Tata Cara Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing	Hak untuk bebas dari diskriminasi
Kep. Menakertrans No. Kep-48/ Men/IV/ 2004	Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan	Hak atas kesamaan derajat di hadapan hukum dan hak untuk mendapatkan jaminan sosial

	Perusahan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	
Kep. Menakertrans No. Kep-49/Men/ IV/ 2004	Ketentuan Struktur dan Skala Upah	Hak atas upah yang adil sesuai prestasi
Kep. Menakertrans No. Kep-100/Men/ VI/ 2004	Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	Hak atas kesamaan derajat dihadapan hukum dan hak untuk mendapatkan jaminan sosial
Kep. Menakertrans No. Kep-102/Men/ VI/ 2004	Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur	Hak atas upah yang adil sesuai prestasi
Kep. Menakertrans No. Kep-220/Men/ X/ 2004	Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahan Lain	Hak atas kesamaan derajat dihadapan hukum dan hak untuk mendapatkan jaminan sosial

Analisis terhadap kasus-kasus hak atas pekerjaan dalam bagian ini pada akhirnya menemukan kerucutnya pada *Prisma HAM Pekerja*, yaitu hak-hak asasi yang dimiliki oleh mereka yang melakukan pekerjaan. Secara sederhana prisma itu divisualisasikan dalam gambar berikut:

Matriks
Prisma HAM Pekerja

	Hak atas kemudahandan perlakuan khususbagi penyandang cacat, lansia, wanita hamil dan anak-anak(Pasal 41 dan 42 UU 39/1999)	
Hak atas kesamaan derajat di hadapan hukum(Pasal 3 ayat 2 UU 39/1999)	Hak atas imbalan/upah yang adil sesuai prestasi (Psl 38 ayat 2 UU 39/1999)	Hak untuk bebas dari diskriminasi (Pasal 3 ayat 3 UU 39/1999)
Hak untuk berserikat (Pasal 24 UU 39/1999)	Hak untuk mogok (Pasal 25 UU 39/1999)	Hak perlindungan anak (pasal 52 UU 39/1999)
Hak untuk bebas dari perbudakan dan perhambaan (Pasal 20 UU 39/ 1999)	Hak untuk melakukan pekerjaan sepadan dan sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja(pasal 38 ayat 2 UU 39/1999)	Hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil (Pasal 38 ayat 4 UU 39/1999)
Kebebasan beragama, pendidikan pekerjaan, dan kewarganegaraan (Pasal 12; 22; UU 39/ 1999)	Hak atas pekerjaan yang layak (Pasal 38 UU 39/1999)	Hak untuk mendapatkan jaminan sosial (pasal 41 ayat 1 UU 39/1999)
	Hak Wanita dalam HAM (pasal 49 ayat 2 UU 39/1999)	

4. Pelanggaran Atas Hak-hak Pekerja di Batam

4.1. Kasus PT Purajaya Beach Resort

Dalam kasus PT Pura Jaya Beach Resort telah terjadi pelarangan aktivitas terhadap serikat pekerja yang ditandai oleh surat manajemen tertanggal 9 Mei 2005 yang ditandatangani oleh Ir. Zukriansyah, Msc selaku General Manager. Pihak manajer meminta agar SPSI/SBSI diubah menjadi Forum Komunikasi Karyawan Purajaya. Hal ini merupakan pelanggaran hak normatif pekerja sebagaimana dituangkan dalam:

- Pasal 104 UU No. 13/2003 ayat:
  1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
  2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam padal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggung jawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
  3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

- Kepres 83/1998 tentang pengesahan ILO No.87 dan 98 tentang kebebasan berserikat.
  Dari perspektif Hak Asasi Manusia, sikap perusahaan semacam ini merupakan perbuatan melawan hukum, berupa mengurangi, menghalangi dan membatasi hak-hak asasi pekerja, sebagaimana diatur dalam 39 UU No. 39/1999 tentang HAM yang menyatakan bahwa *"setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat menjadi aggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."*

Selanjutnya dalam kasus tunggakan pembayaran *service charges* dan upah minimum sektoral terbukti bahwa pihak perusahan telah mengabaikan kewajiban normatif mereka sebagaimana diatur dalam:

- Pasal 88 ayat (3): Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan
  1) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), yang meliputi:
     a. Upah minimum.
     b. Upah kerja lembur.
     c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
     d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
     e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
     f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
     g. Denda dan potong upah.
     h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
     i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
     j. Upah untuk pembayaran pesangon.
     k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- Pasal 89 ayat (1): Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan
  1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri dari:
     a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
     b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
  2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan atau Bupati/Walikota.

- Kep. Menakertrans No. 231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaaan Upah Minimum.

  Dari perspektif Hak Asasi Manusia, sikap perusahan semacam ini merupakan perbuatan melawan hukum berupa mengurangi, menghalangi dan membatasi hak-hak asasi pekerja, sebagaimana diatur dalam 38 ayat (3) UU No. 39/1999 tentang HAM yang menyatakan bahwa: *"setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara dan serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama."*

Fakta lain yang perlu menjadi catatan terhadap kondisi penyelesaian perkara kasus pekerja PT Purajaya Beach Resort adalah lemahnya pengawasan dan kewibawaan Disnaker yang dibuktikan dengan tidak diindahkannya semua anjuran pegawai perantara dalam kasus ini. Dari hasil wawancara dengan pihak serikat buruh diperoleh keterangan bahwa ketidakmampuan Disnaker dalam mengendalikan pengusaha berawal dari perilaku oknum aparat kantor pemerintah dimaksud. Aparat pemerintah di sana sepertinya menjadikan kegiatan pemerantaraan atau tripartit sebagai lahan mencari uang. Kinerja pemerintah semacam ini dipandang para pekerja sebagai penyebab utama persoalan PHI pekerja justru berakhir dengan PHK.

4.2. Kasus PT Team Metal Indonesia

Fakta yang ditemui di PT Team Metal Indonesia adalah pembayaran upah buruh yang tidak sesuai dengan aturan normatif, pekerjaan borongan/tender, sanitasi lingkungan yang buruk berupa ketidaknyamanan karyawan saat mengkon-

sumsi air bersih, standar peralatan kerja yang minim, dan permohonan pengangkatan pegawai cacat menjadi pegawai tetap.

Dalam kasus PT Team Metal Indonesia, pihak pekerja meminta pengusaha untuk memberlakukan ketentuan UMS pada industri berat sebagaimana ditetapkan Gubernur Kepulauan Riau sebesar Rp 690.500 per bulan karena salah satu bagian di perusahan ada yang mengerjakan pengecoran logam bukan besi yaitu INGOT ALUMUNIUM. Hal ini termasuk Nomor KLUI 37202, sehingga dengan demikian usaha itu dikategorikan sebagai sektor industri berat. Pekerjaan yang dikerjakan juga berat karena mengolah bahan dasar besi menjadi baut, mur, dan sebagainya. Karyawan menilai hal ini melanggar ketentuan pasal 51, 52, 54, 57, dan 59 ayat (1) sampai (8) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Hasil penyidikan tim pegawai pemerantaraan menyebutkan angka 30 dari total 300 karyawan yang bekerja di bagian ini. Keterangan pihak pengusaha bahwa pekerjaan itu merupakan pekerjaan pesanan menunjukan bahwa pihak manajemen telah melanggar syarat-syarat perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam UU No. 13/2003:

- Pasal 51 ayat:
  1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
  2) Perjanjian kerja yang diprasyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Pasal 52 ayat:
  1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
     a. Kesepakatan kedua pihak
- Pasal 54 ayat:
  1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
     a. Nama, alamat perusahan dan jenis usaha
     b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/

buruh
c. Jabatan atau jenis pekerjaan
d. Tempat pekerjaan
e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

- Pasal 64: "Perusahan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan aau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."
- Keputusan Menakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama pasal 1 angka 2 yang berbunyi: "Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, dan beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;" jo. pasal 21 yang berbunyi: "Perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya harus memuat: (a) nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh, (b) nama, tempat kedudukan serta alamat perusahan, (c) nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, (d) hak dan kewajiban pengusaha, (e) hak dan kewajiban pekerja/buruh, (f) jangka waktu dan tanggal mulai dan berlakunya perjanjian kerja bersama, (g) tanda tangan para pihak pembuat

perjanjian kerja bersama.

- Keputusan Menakertrans No. Kep-220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahan Lain, sebagaimana bunyi Pasal 6 ayat (1) "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut: (a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan."

Dari perspektif HAM, tindakan manajemen PT Team Metal Indonesia merupakan tindakan melawan hukum, yang mengurangi, menghalangi dan membatasi karyawan untuk memperoleh hak-hak mereka, sebagaimana diatur dalam pasal 38 UU No. 39/1999 ayat 3 yang berbunyi : "Setiap orang, baik pria maupun wanita, yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama."

Tindakan pihak manajemen dalam menghalangi, dan bahkan, melakukan tindakan pengawasan yang berlebihan terhadap Baresman Pangaribuan yang diketahui sedang membagi-bagikan formulir pungutan iuran SBSI kepada karyawan, menunjukkan bahwa pihak manajemen telah melanggar syarat-syarat perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam UU No. 13/2003:

- Pasal 104 UU No. 13/2003 ayat 1:
  "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."
- Keppres No. 83/1998 tentang pengesahan ILO No. 87dan 98 tentang Kebebasan berserikat.
  Dari perspektif Hak Asasi Manusia sikap perusahaan semacam ini merupakan perbuatan melawan hukum berupa mengurangi, menghalangi dan membatasi hak-hak asasi pekerja, sebagaimana diatur dalam 39 UU No. 39/

1999 tentang HAM yang menyatakan bahwa: *"setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat menjadi aggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."*

Dalam kasus manajemen menolak untuk membayarkan upah para pekerja di bagian Ingot Alumunium sesuai dengan standar yang ditetapkan, perusahan secara jelas melanggar UU No. 13/2003:

- Pasal 91 ayat (1):
  "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku."
- Keputusan Menakertrans No. Kep-49/Men/VI/2004 pasal 7 ayat (?) yang berbunyi: "Dasar pertimbangan penyusunan struktur upah antara lain, (a) struktur organisasi, (b) rasio perbedaan bobot pekerjaan antarjabatan, (c) kemampuan perusahan, (d) biaya keseluruhan tenaga kerja, (e) upah minimum, dan (f) kondisi pasar.

Dari perspektif Hak Asasi Manusia sikap perusahaan semacam ini merupakan perbuatan melawan hukum, yakni mengurangi, menghalangi dan membatasi hak-hak asasi pekerja sebagaimana diatur dalam UU No. 39/1999 Pasal 38 ayat 4 yang menyatakan bahwa: *"setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya."*

Fakta lain yang menjadi catatan terhadap kondisi penyelesaian perkara kasus pekerja PT Team Metal Indonesia adalah lemahnya fungsi pengawasan pemerintah, dalam hal ini Disnaker, yang dibuktikan dengan tidak diindahkannya semua

4.3. PT PanUnited Shipyard Indonesia

Catatan penting terkait dengan kasus PanUnited Shipyard adalah (a) lalainya perusahaan dalam memenuhi tuntutan normatif pekerja berupa pemberian upah lembur (*fix overtime*) para pekerja, dan (b) tindak kekerasan aparat dalam pembubaran demonstrasi pekerja.

Akibat kelalaian manajemen PT PanUnited Shipyard dalam menangani tuntutan upah kerja lembur (*fix overtime*) buruh yang bersifat normatif, termasuk soal komposisi upah pokok sebesar 75% dari total pendapatan pekerja, perusahaan ini telah dengan sengaja melakukan perbuatan melawan hukum. Perbuatan melawan hukum tersebut terwujud dalam tindakan pengurangan, penghalangan, pembatasan dan pencabutan hak asasi 332 karyawannya, dengan mengalihkan kasus tuntutan hak normatif di ranah PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) menjadi kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Dengan demikian, manajemen perusahan secara sengaja melanggar:

- UU No. 13/2003 Pasal 78 ayat (1):
  1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
     a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
     b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empatbelas) jam dalam 1 (satu) minggu.
  2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah lembur.
  3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha pekerjaan tertentu.

4) Ketentuan mengenai waktu lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

- Pasal 94 " Dalam hal komponen upah yang terdiri upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuhpuluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Dengan mangkirnya manajemen dalam upaya-upaya perundingan sebelum kasus ini bergeser menjadi 'kesalahan prosedur mogok' dan menyebabkan manajemen memiliki cukup alasan untuk memindahkan kasus ini ke ranah PHK, manajemen perusahaan telah secara sengaja melawan hukum yang menyebabkan dikurangi, dihalangi, dibatasi dan dicabutnya hak-hak pekerja.

Bahwa pemindahan kasus tuntutan itu ke ranah PHK sangat mengecewakan para pekerja yang akhirnya di PHK. Tetapi tindakan manajemen PanUnited sekaligus membuktikan bahwa perusahan ini melanggar UU No. 39/1999:

- Pasal 38 ayat:
  1) Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak
  2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
  3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara dan serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian yang sama.
  4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaanya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dalam wawancara pada 17 Oktober 2005 seorang perwakilan karyawan bernama saudara Yosafati memberi keterangan menyangkut perihal pelanggaran hak mogok tersebut. Menurutnya, ketika karyawan menggelar demonstrasi di lingkungan PT PanUnited Shipyard, aparat kepolisian telah bertindak melebihi batas kewenangannya dengan memukul dan menggelandang pendemo. Tindakan tersebut telah mengakibatkan beberapa dari para pendemo terluka dan sempat dilarikan ke rumah sakit untuk mendapatkan pertolongan dokter, sedangkan beberapa lainnya diselamatkan oleh rekan-rekan mereka.

Aksi yang semula berlangsung damai berubah menjadi keributan massa ketika aparat kepolisian menyikapi demonstrasi itu secara berlebihan. Selain korban para pekerja, beberapa fasilitas perusahaan juga ikut hancur dan semuanya dibebankan sebagai tanggung jawab pendemo. Kerusuhan hari itu adalah kerusuhan terburuk pertama kali dalam sejarah pekerja di Kota Batam.

Peristiwa kerusuhan itu diliput oleh semua media massa, baik nasional maupun lokal. Akan tetapi, selanjutnya pemberitaan atas kasus itu tidak pernah terdengar lagi, baik di tingkat nasional ataupun di tingkat daerah. Perwakilan karyawan menduga bahwa tidak terekspos nya kasus ini karena PT PanUnited Shipyard telah 'membayar' pihak media massa dan aparat.

Bertolak dari keterangan perwakilan pekerja itu, dapat diduga bahwa aparat keamanan telah dengan sengaja secara melawan hukum, dengan menghalangi, membatasi, dan mencabut hak asasi pekerja untuk melakukan mogok, dan bahwa aparat keamanan telah bertindak sebagai aparat pemerintah yang tidak melindungi dan menghormati hak asasi pekerja sesuai UU No. 39/1999:

- Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan

hukum yang sama."

- Pasal 25 yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk menyampaikan pendapat di muka umum, termasuk hak untuk mogok sesuai ketentuan perundang-undangan."

Catatan kritis tambahan dari kasus ini yang kendati tidak memiliki cukup bukti formal, tetapi dapat dikemukakan, adalah:

a) Kelalaian Disnaker untuk menjelaskan kasus ini secara utuh. Sebaliknya, pihak Disnaker begitu saja menyerahkan ke pihak P4P laporan hasil pemerantaraan yang jelas-jelas diprotes pihak perwakilan pekerja karena diduga telah direkayasa guna kepentingan pihak-pihak tertentu.
b) Kelalaian Disnaker untuk mencegah kasus yang semula berada di ranah PHI, ketika karyawan menuntut hak normatif mereka, namun kemudian beralih ke ranah PHK.
c) Kelalaian P4P untuk mempelajari persoalan ini secara mendalam guna menemukan akar permasalahan sebelum memutuskan perkara.
d) Kelalaian aparat keamanan yang telah bertindak di luar batas kewenangannya.
e) Lemahnya fungsi pengawasan dan peran Disnaker dalam berbagai kasus ketenagakerjaan di Batam yang diduga pihak karyawan berasal dari perilaku oknum aparat Disnaker sendiri yang sengaja mempermainkan prosedur untuk kepentingan diri sendiri. Kelemahan ini menyebabkan tidak pernah digubrisnya usulan pemerantaraan Disnaker.

5. Kondisi Hak-Hak Pekerja di Tangerang

Berbeda dengan kondisi di Batam, tidak terdapat persoalan berarti dalam kasus ketenagakerjaan di Tangerang dalam kurun dua tahun terakhir. Persoalan PHI diselesaikan di tingkat Bipartit dan Tripartit, sementara persoalan PHK diselesaikan di tingkat

P4D dan P4P.

Persoalan PHI maupun PHK di Tangerang senatiasa berhubungan dengan upah pekerja dan isu seputar upah. Permasalahan yang diakibatkan oleh mogok di Tangerang digolongkan ke dalam 2 bagian umum. Pertama, mogok yang menuntut hak normatif (mogok normatif). Kedua, mogok yang merupakan pesanan pihak perusahan atau pihak lainnya (mogok pesanan).

6. Tenaga Kerja Subkontrak

Selain kasus-kasus yang telah ditampilkan di atas, persoalan laten Batam berhubungan dengan persoalan tenaga kerja subkontrak. Menurut keterangan SBSI yang dapat dihimpun dari kegiatan *sharing* dan diskusi pada tanggal 17-20 Oktober 2005, yang juga dibenarkan oleh keterangan pejabat Disnaker Batam, persoalan tenaga kerja subkontrak adalah bagian yang paling rumit.

Di salah satu perusahan galangan kapal di Batam saja diperkirakan ada 16 perusahan subkontrak yang mempekerjakan tidak kurang dari 1.000 orang dalam 1 perusahan subkontrak. Itu berarti bahwa untuk perusahaan galangan kapal PT Naninda Mutiara CPR, misalnya, terdapat tidak kurang dari 16.000 pekerja subkontrak.

Satu dari pekerja subkontrak yang berasal dari Banyuwangi menerima upah Rp 3.900/jam untuk pekerjaan membantu pengelasan. Sementara itu, dua oranga lainnya yang berasal dari Ende, Nusa Tenggara Timur, menjadi pekerja subkontrak atas jasa pamannya sebagai tenaga harian lepas. Mereka tidak memiliki kontrak kerja dan menerima upah Rp.2.700/jam (10 jam sehari) selama 5 hari kerja (Senin – Jumat) untuk pekerjaan *ngebros* (pembersihan karat dek kapal yang telah selesai dibubut). Untuk pekerjaan lembur (*over time*) pada hari Sabtu dan hari libur, kedua pekerja subkontrak menerima upah Rp 5.400 per jam.

Para pekerja subkontrak harus menyediakan sendiri peralatan penunjang pekerjaan, seperti sepatu dan sarung tangan, sedangkan helm dan masker disediakan oleh perusahan. Para pekerja dapat membeli sepatu kerja bekas di pasar loak dengan harga Rp 75.000 sepasang.

Di Kota Tangerang hingga saat ini tidak ada persoalan yang berarti menyangkut isu ketenagakerjaan. Salah satu sebab yang tersembunyi di balik alasan lainnya adalah bahwa upah minimum pekerja di Tangerang merupakan salah satu yang tertinggi di Indonesia, yakni senilai Rp 693.500, yang berlaku untuk semua perusahaan dalam aturan perjanjian kerja bersama.*[]*

BAB 4

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

BAB 4

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Berdasarkan fakta dan analisis yang dipaparkan masing-masing pada Bab 2 dan Bab 3 terhadap kejadian di dua lokasi yang berbeda, maka selayaknya kesimpulan dan rekomendasi juga diarahkan kepada kedua lokasi, Batam dan Tangerang. Namun, mengingat persoalan ketenagakerjaan lebih banyak terjadi di Kota Batam, maka kesimpulan dan rekomendasi akan difokuskan pada kota tersebut. Beberapa hal yang dapat ditarik sebagai kesimpulan antara lain:

1. Dalam kasus PT Purajaya Beach Resort, Pemerintah tidak melakukan tindakan perlindungan dan penghormatan hak-hak pekerja yang menyebabkan tidak diindahkannya rekomendasi-rekomendasi Pemerintah oleh perusahaan. Bahkan, dengan lambannya putusan dan penyelesaian masalah Purajaya, Pemerintah terkesan membiarkan berlarut-larutnya persoalan ini, sehingga mengakibatkan ketidakjelasan nasib 130 pekerja dan keluarganya. Pemerintah tidak mengembangkan sikap preventif dan proaktif dalam penyelesaian kasus ini sebagaimana diatur dalam UU No. 13/2003 Pasal 151 ayat 1 yang berbunyi, "pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan

agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja." Dengan demikian, ketentuan yang terkandung dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 tidak terpenuhi. Dari aspek HAM, Pemerintah dan pengusaha telah melanggar pasal 38 UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia.

2. Dalam kasus PT Team Metal Indonesia, Pemerintah tidak melakukan tindakan perlindungan dan penghormatan hak-hak pekerja yang menyebabkan tidak diindahkannya rekomendasi-rekomendasi pemerintah oleh pihak perusahaan. Tertundanya persidangan kasus ini di tingkat P4D memperlihatkan lambannya putusan dan penyelesaian masalah ini. Pemerintah juga terkesan membiarkan persoalan ini berlarut-larut, sehingga menyebabkan ketidakjelasan nasib 8 orang pekerja yang semula menuntut hak normatif mereka, yang kini terancam menerima putusan PHK. Pemerintah tidak mengembangkan sikap preventif dan proaktif dalam penyelesaian kasus ini sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat 1 UU no 13 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi, "pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja". Dengan demikian, ketentuan yang terkandung dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 tidak terpenuhi. Dari perspektif HAM, Pemerintah dan pengusaha telah melanggar Pasal 38 UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia. Selain itu, pemerintah terkesan membelokan tuntutan upah pekerja yang bekerja di bagian pengecoran alumunium dari perusahan yang sebenarnya adalah produsen alat elektronik untuk printer ini.
3. Dalam kasus PT PanUnited Shipyard, Pemerintah tidak melakukan tindakan perlindungan dan penghormatan hak-hak pekerja yang menyebabkan beralihnya kasus PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) berupa tuntutan

normatif penyesuaian dan perhitungan ulang upah kerja lembur menjadi kasus tuntutan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh perusahaan. Pejabat pemerintah dengan sengaja mengenyampingkan laporan kronologis lengkap mengenai kasus ini, meskipun laporan pegawai perantara telah diprotes perwakilan pekerja sebagai apa yang disebut sebagai "upaya menghilangkan informasi oleh orang yang tidak ikut berunding, namun membuat laporan pemerantaraan." Pemerintah juga dengan sengaja tidak melihat bahwa pemindahan dari ranah PHI ke PHK telah menyebabkan penderitaan 332 pekerja dan keluarga mereka akibat putusan PHK tersebut. Pemerintah tidak mengembangkan sikap preventif dan proaktif dalam penyelesaian kasus ini sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang berbunyi, "pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja." Karena itu, ketentuan yang terkandung dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 tidak terpenuhi. Dari sudut pandang HAM, Pemerintah dan pengusaha telah melanggar Pasal 38 UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia.

4. Pemerintah melalui aparat keamanan tidak melakukan tindakan perlindungan, penghormatan dan penegakan hak-hak pekerja, yang telah menyebabkan jatuhnya korban dalam kasus demonstrasi pekerja di PT PanUnited Shipyard. Pemerintah melanggar pasal 137 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang mogok, dan pasal 143 undang-undang itu tentang larangan menghalang-halangi pekerja/buruh untuk melakukan aksi mogok kerja. Dari perspektif HAM, Pemerintah telah menyebabkan pengurangan, penghalangan, bahkan pencabutan hak pekerja untuk demonstrasi sebagaimana ditunjuk dalam pasal 25 UU No. 39/1999 jo. Pasal 24 UU N0. 39/1999 yang mengatur hak untuk berserikat.

5. Telah terjadi tindakan pengabaian yang menyebabkan tidak terlindungi, tidak dihormati dan tidak ditegakkannya harkat manusia pekerja oleh pihak Pemerintah dengan membiarkan dan terkesan mendiamkan beroperasinya perusahan subkontrak yang merekrut dan mempekerjakan belasan ribu buruh tanpa perjanjian kerja yang jelas, serta memberlakukan upah yang rendah. Hal ini merupakan pelanggaran atas pasal 51-59 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 61-63 UU yang sama, yang mengatur tentang pekerja borongan, jo. pasal 88-98 UU yang sama yang mengatur hak atas upah, jo. Keputusan Menakertrans No. Kep.231/Men/2003.
6. Pemerintah, sampai pada taraf tertentu, telah cukup melindungi, menghormati, dan menegakkan hak asasi pekerja di Tangerang melalui efektivitas pengawasan, pengujian aturan kerja bersama, sanksi yang tegas, yang memungkinkan pekerja dapat berjuang untuk mencapai hak-haknya.

2. Rekomendasi

1. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia hendaknya membuka kembali kasus PT PanUnited Shipyard dengan meminta keterangan sebanyak mungkin dari pihak-pihak yang berselisih, meneliti ulang prosedur pelaporan pegawai pemerantaraan Disnaker Batam dalam kasus ini, dan meminta tinjauan ulang atas putusan P4P.
2. Pemerintah, khususnya Pemerintah Kota Batam, hendaknya melakukan tindakan proaktif dalam penyelidikan kasus buruh/pekerja di Batam.
3. Komnas HAM hendaknya membentuk tim penyidik kasus pekerja kontrak (subkontrak) di Batam yang merupakan persoalan laten ketenagakerjaan.
4. Komnas HAM hendaknya melakukan kegiatan penyadaran hak-hak pekerja di Batam, juga penjelasan tentang

hak-hak berserikat yang semestinya diketahui oleh perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Batam.

5. Komnas HAM hendaknya melakukan tindakan asistensi dan pemberdayaan atas kemampuan instansi pengawas Disnaker Batam dengan membuka kantor perwakilan Komnas HAM sub bidang Ekosob (Ekonomi, Sosial, Budaya) di Kota Batam.
6. Menyangkut Kota Tangerang, Pemerintah hendaknya terus mempertahankan kinerjanya dalam penyelesaian berbagai kasus ketenagakerjaan di wilayahnya selama ini. Selain itu, Pemerintah hendaknya terus menggali inisiatif-inisiatif baru agar kasus-kasus yang berkaitan dengan masalah PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) dan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dapat semakin diminimalkan di masa mendatang.*[]*

Lampiran: Daftar Informan

DALAM menjalankan tugasnya, tim peneliti Batam telah melakukan serangkaian wawancara dengan maksud menggali serta menemukan data dan fakta kasus PT Purajaya, PT Team Metal Indonesia dan PT PAN United. Adapun informan yang diwawancarai adalah:

a). Drs. Manan Sasmita, Sekda Kota Batam (fasilitator)
b). Drs. Arifin Nazir, Asisten II Sekda Kota Batam (fasilitator)
c). Staf senior Bidang Program Kantor Disnaker Batam
d). Oyong, SH, MBA, Kabid. Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Batam
e). Luhut Marbun, SE, Kabid. Penempatan dan Latihan Disnaker Batam.
f). Tukiman, SE, Staf Bidang Hubin Syaker Disnaker Batam (petugas perantara)
g). Miswarti, SH, Staf Sie Perselisihan HI (petugas perantara)
h). Agustini Handayani, SE, Staf Penyusunan Administrasi Pelaporan
i). Roni Sianipar, SP Pariwisata KSPI
j). Hasan Basri, SP Pariwisata KSPI
k). Yosafati Harefa ST, Wakil eks karyawan PAN United
l). Wakil karyawan Purajaya
m). Wakil karyawan PT Team Metal Indonesia
n) Fallahul Zaman, Ketua SP Logam SPSI Batam & Anggota P4D Propinsi Riau

o) Wakil karyawati PT TEAC
p) Kepala Security PT Jaya Associated
q) HR Manager PT Jaya Associated
r) 3 Pekerja subkontrak di lokasi PT Jaya Associated

Sementara itu, tim peneliti Tangerang melakukan serangkaian wawancara terhadap:

a) Asisten II Sekda kota Tangerang
b) Kadisnaker Provinsi Banten
c) Kadisnaker Kota Tangerang
d) Perwakilan Serikat Pekerja Pertekstilan
e) Perwakilan Serikat Pekerja Sepatu
f) HR Manager PT Pertekstilan

INDEKS

A
Abdoel Gofoer, 39, 40
Abdul Gani, 42
Ahada, 21
Amidhan, iv

B
B.J. Habibie, 3, 6
Bakau Street, 5
Baresman Pangaribuan, 24, 74
Batu Ampar, 5
Batu Besar, 5
Batu Merah, 5
Belakang Padang, 5
benefit, 32
Bengkong Laut, 5
Berlian, 5
bipartite, 24, 25, 27
bounded zone, 5, 6

C
Central for Government Studies, iii, iv
Chabullah Wibisono, 23
Chua Peng Chua, 29
civil rights, 58
current price, 9

D
Daek Lingga, 4
Die Casting, 27, 28

E
eksekutor, 61
Enquete, 43
Exos Pant, 26

F
Fida Faridanti, iv
fix overtime, 29, 39, 76
flat, 32, 36
flate rate, 35
flating, 26
Foundry Allowence, 27

G
General Manager, 20
grade, 29, 31, 32, 36, 39

H
hearing, 23, 38, 41, 42, 45
hinterland, 15
human rights, 58
Hyperkes, 26

I
Ibnu Sutowo, 5
Indonesia Toray Syntetics, 48
Indria Samego, iii
Ingot Alumunium, 24, 25
Intermarindo Engineering Service, 33, 43
Ismed Syamsudin, 29, 40

J
J. Ginting Soeka, 42, 43, 44
J.B. Sumarlin, 5
James Robert Pualilin, iv
Jayadi Damanik, iv

K
Kabil, 5

L
Lailil Kadar, iv
Laksamana Hang Nadim, 4
Laksamana Hang Tuah, 4
legal analysis, 55

M
Mata Ikan, 5
Mazmur, 23, 24
Medical Check Up, 32

N
Naninda Mutiara CPR, 80
Ng Sing Chan, 34, 40, 41
ngebros, 80
Nongsa, 5

O
one stop service system, 8
Orang Laut, 4
Orang Selat, 4
over time, 80

P
PanUnited Shipyard Indonesia, 13, 19, 29, 31, 32, 33, 34, 37, 38, 41, 42, 44, 45, 46, 76
Pirma Marpaung, 42
printer, 25
Prisma HAM Pekerja, 68
Pulau Ujung, 4
Purajaya Beach Resort, 13, 19, 20, 21, 22, 23, 45, 69, 85

R
Riau Lingga, 4
rights to work, iii
Rooy John Salamony, iv
Rudy Harisyah Alam, iv

S
Sambou, 5
service charges, 13, 20, 21, 22, 70
sharing, 80
Simson Sebayang, 42
social security, 60
Sri Yanto, 42
Sultan Hussein, 4
Sultan Johar, 4
sundulan, 22
Sungai Jodoh, 5

T
Tadaro, 59
Tanjung Bemban, 5
Tanjung Pinggir, 5
Tanjung Riau, 5

Tanjung Sengkuwang, 5
Tanjung Uma, 5
tauke, 5
Team Metal Indonesia, 13, 19, 23, 25, 26, 27, 28, 45, 46, 71, 72, 74
Telaga Punggur, 5
Teluk Bakau, 5
Temenggong Abdu'rachman, 4
the right in work, 55
Traktat London, 3
Treaty of London, 3
Tumasik, 3, 4
Tun Daim Zainuddin, 22

W

wasit, 61
Wira Dani Daim, 22

Y

Yang Dipertuan Besar, 4
Yang Dipertuan Muda Riau, 4
Yosafati Harefa, 34, 42, 44

Z

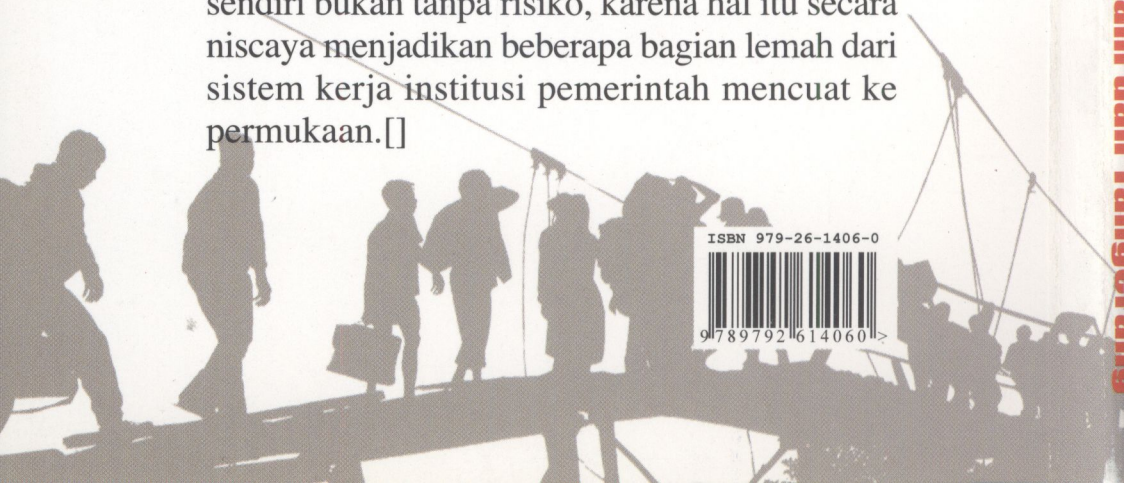
Zukriansyah, 20, 22, 69

Potret Hak-hak Pekerja

di Kota
Batam dan Tangerang

*B*uku ini merupakan hasil penelitian dan pengkajian terhadap masalah hak pekerja dan hak atas pekerjaan di Kota Batam dan Tangerang. Dalam pelaksanaan penelitian ini, Komnas HAM bekerja sama dengan Tim Peneliti Pusat Pengkajian Masalah-masalah Pemerintahan (*Central for Government Studies*).

Hasil studi ini sudah pasti mengandung beberapa kelemahan, tetapi upaya ini dapat dibaca sebagai usaha untuk menggali persoalan hak-hak pekerja yang selama ini terpendam di bawah gemerlapnya angka-angka pertumbuhan ekonomi dan perhitungan GNP. Penggalian itu sendiri bukan tanpa risiko, karena hal itu secara niscaya menjadikan beberapa bagian lemah dari sistem kerja institusi pemerintah mencuat ke permukaan.[]



ISBN 979-26-1406-0

Potret Hak-hak Pekerja di Kota Batam dan Tangerang