



# **MODAL BERGERAK, SERIKAT TERSERAK: PERUBAHAN SITUASI PERBURUHAN DAN TANTANGAN GERAKAN BURUH DI INDONESIA**

Indrasari Tjandraningsih & Maria Dona Dewi Puspitaningrum <sup>1</sup>

## **Abstract**

*The passage explains the alternation of economic situation and macro politics, as well as the mechanism and impacts of the informalizing process carried out by industrial sectors towards the labors and communities. This is further connected to the efforts of developing the alternative frame of organizing and the future labor movement that is more responsive towards the industrial and labor situations going on today.*

***Kapitalisme global telah melemahkan gerakan buruh karena menyamarkan identitas buruh sendiri dan lawan mereka. Analisis atau resistensi yang hanya berpusat pada buruh menjadi tidak memadai dan tidak efektif. Karena globalisasi membawa banyak korban kaum tertindas maka perlawanan yang efektif hanya mungkin bila dilakukan secara bersama-sama oleh semua kelompok tertindas tersebut.***

## **Pengantar**

**S**udah menjadi pengetahuan umum di kalangan buruh, serikat buruh, dan pemerhati persoalan perburuhan bahwa sejak krisis tahun 1997 hingga kini telah terjadi titik balik situasi yang makin mempersulit kondisi buruh. Secara

umum situasi sulit tersebut merupakan akibat dari situasi di tingkat makro. Dimulai dari jatuhnya nilai tukar rupiah terhadap dollar Amerika yang membawa efek domino berupa penutupan dan bangkrutnya pabrik-pabrik yang mengandalkan

---

<sup>1</sup> Peneliti pada Yayasan AKATIGA

bahan baku impor, dalam hal ini pabrik TPT (Tekstil dan Produk Tekstil), karena tidak sanggup menanggung beban kenaikan harga. Hal ini kemudian menyebabkan terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang tak tertahankan. Selain karena pabrik tutup atau bangkrut, PHK massal juga terjadi sebagai dampak dari berbagai strategi yang dilakukan perusahaan dalam rangka menyasiasi dampak krisis, di antaranya adalah rasionalisasi jumlah tenaga kerja, efisiensi produksi, dan pergeseran preferensi tenaga kerja yang direkrut.

Di tengah situasi semacam itu, di tingkat kebijakan terjadi pergeseran orientasi kebijakan perburuhan yang tampaknya lebih memihak kepada buruh. Konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan berunding kolektif diratifikasi untuk selanjutnya diimplementasikan ke dalam UU Serikat Buruh/Serikat Pekerja No. 21 tahun 2000. Selain kebijakan setingkat UU, kebijakan dalam bentuk keputusan menteri juga menunjukkan pergeseran pendulum ke arah yang lebih *pro* buruh yakni Kepmen No. 78 tahun 2000 mengenai ketentuan PHK dan pesangon.<sup>2</sup> Reaksi keras dari pengusaha terhadap keputusan ini melahirkan Kepmen No. 150 tahun 2000 yang berbuah reaksi keras dari buruh karena dianggap menghilangkan lagi peluang yang menguntungkan buruh. Reaksi-reaksi yang

muncul terhadap kebijakan tersebut setidaknya menunjukkan kepada kita proses perumusan kebijakan yang tidak didasari oleh pemahaman yang penuh terhadap situasi dinamika hubungan perburuhan yang sedang berkembang.

Sebagaimana juga umum diketahui, UU SB/SP (Serikat Buruh/Serikat Pekerja) baik pada tingkat rumusan maupun implementasinya telah menciptakan keadaan yang dilematis bagi buruh, karena di samping memberikan kebebasan untuk mendirikan serikat secara independen, UU ini pada saat yang bersamaan juga membuka lebar peluang fragmentasi atau perpecahan kekuatan buruh. Ketika kekhawatiran mengenai perpecahan itu disuarakan, berbagai pihak masih menganggapnya sebagai sesuatu yang hanya akan bersifat sementara. Tetapi dalam kenyataannya, hingga hari ini kekhawatiran tersebut makin relevan dan justru menjadi kenyataan yang tak terbantahkan. Kasus-kasus perpecahan serikat semakin sering terjadi dengan sebab-sebab yang berbeda-beda, baik yang diakui atau disembunyikan, di tingkat nasional maupun lokal, sehingga mempercepat proses pelemahan gerakan buruh.

Dalam situasi demikian, ancaman terhadap kelangsungan kerja buruh dan eksistensi serikat muncul dalam wujud serentetan aksi tutup pabrik

---

<sup>2</sup> Sebagaimana diketahui, keputusan ini mengundang reaksi keras dari pihak pengusaha karena dianggap sebagai pemihakan terhadap buruh yang terlalu membabibuta dan menjadi disinsentif bagi peluang kerja dan berusaha.

dan relokasi ke negara lain yang dilakukan oleh beberapa investor asing ternama di bidang elektronik dan sepatu. Penutupan dan relokasi tersebut menjadi tonggak yang menunjukkan gentingnya kondisi investasi dan kesempatan kerja di Indonesia. Perlu dicatat bahwa selain kasus-kasus yang terliput di tingkat nasional, masih banyak sekali insiden penutupan pabrik dan hilangnya kesempatan kerja di tingkat lokal di berbagai pusat industri di Jawa, Batam, dan Medan yang tidak terliput secara nasional.

Ketika serikat buruh sedang sibuk membenahi diri dalam situasi di atas, kembali pemerintah mengeluarkan UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dan UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 02/2004 yang membuat arena bagi gerak buruh dan serikat buruh menjadi semakin rumit. Pada hakikatnya, kedua UU ini, bersama dengan UU SB/SP di atas (ketiganya kemudian dikenal sebagai paket 3 UU Perburuhan) telah menciptakan berbagai tantangan 'baru' bagi buruh dan serikatnya yang harus disikapi dengan strategi dan cara yang baru pula.

Apabila dirumuskan secara lebih ringkas, dinamika perubahan situasi perburuhan yang diuraikan di atas merupakan sebuah wujud dari strategi modal untuk mendorong terciptanya fleksibilitas yang saat ini merupakan kata kunci bagi kegiatan operasinya. Upaya-upaya menciptakan fleksibilitas dilakukan melalui berbagai lini, yaitu lini kebijakan, lini

produksi, lini tenaga kerja, dan lini serikat buruh, yang dilaksanakan secara sistematis melalui kerjasama dengan pemerintah pusat maupun lokal, dengan para pengamat ekonomi dan media massa, dan dengan serikat buruh sendiri.

Tulisan ini bermaksud menggambarakan bagaimana AKATIGA melihat perubahan situasi perburuhan yang terjadi dan apa tantangan yang akan muncul bagi organisasi dan serikat buruh yang harus dihadapi. Lebih lanjut tulisan ini akan mengidentifikasi seberapa jauh serikat telah mengembangkan cara-cara untuk menghadapi tantangan yang muncul dan menunjukkan hal-hal yang masih perlu dan dapat dilakukan. Identifikasi tantangan dan apa pekerjaan yang perlu dilakukan dalam menghadapi tantangan tersebut menjadi dasar pemikiran lahirnya dua agenda penelitian AKATIGA dalam waktu dekat yang berfokus pada upaya-upaya pengorganisasian di dalam dan di luar tempat kerja. Kedua agenda penelitian tersebut bermuara pada keinginan memberikan sumbangan kepada proses untuk mendorong gerakan buruh agar lebih peka dan proaktif terhadap tantangan-tantangan baru yang muncul akibat situasi yang berubah.

Untuk mencapai maksud di atas, ada tiga pertanyaan yang akan dijawab:

- 1. Perubahan apa yang terjadi dan bagaimana dampak serta bekerjanya mekanisme dampak tersebut terhadap kondisi buruh dan SB?***

**2. Tantangan-tantangan 'baru' apa saja yang muncul bagi SB dan langkah-langkah apa yang telah diambil oleh SB dalam menghadapi tantangan tersebut?**

**3. Langkah-langkah apa yang masih perlu dilakukan?**

Tesis AKATIGA dalam membahas masalah perubahan situasi perburuhan ini adalah, bahwa semua yang sedang terjadi merupakan perwujudan dan akibat dari strategi modal untuk menjaga kemampuannya berakumulasi melalui mekanisme fleksibilisasi. Strategi yang dijalankan dengan menggunakan berbagai lini secara serempak tersebut membawa dampak yang sangat signifikan bagi eksistensi SB dan semakin membuktikan bahwa keberadaan serikat sangat ditentukan oleh modal. Ketika pada saat ini serikat buruh masih dipercaya merupakan satu-satunya alat kolektif untuk memperjuangkan kepentingan buruh, pertanyaannya adalah: 1) bagaimanakah alat kolektif tersebut bisa bertindak lebih proaktif dan efektif untuk mengimbangi gerak-gerak modal, sehingga mampu mengurangi pendiktean modal terhadap apa yang dapat dilakukan oleh serikat; dan 2) bagaimanakah alat kolektif tersebut dapat menyuarakan dan mencari jalan keluar bagi persoalan anggota dan calon anggotanya, yang tidak terbatas pada lingkungan tembok pabrik dan melakukannya secara inklusif.

Kedua pertanyaan tersebut memiliki acuan logika sebagai berikut. Dalam konteks sejarah, keberadaan perlawanan buruh dan serikat atau organisasi buruh hampir setara gerak operasi modal, yaitu di belahan bumi Barat muncul pada abad ke-19 dan di Indonesia pada awal abad ke-20 dengan motif yang sama, yakni melawan penindasan dan eksploitasi oleh modal. Modus eksploitasi yang digunakan secara halus maupun kasar pada hakikatnya merupakan hasil pengembangan modus-modus lama yang seharusnya dapat diantisipasi oleh serikat, sehingga dapat dirumuskan strategi yang proaktif daripada reaktif. Dalam konteks sejarahnya, perlawanan dan gerakan buruh mencapai kematangannya karena bergerak dalam koridor yang lebih luas, dan membuka diri bagi dukungan dari elemen-elemen masyarakat yang lain. Dalam rumusan Michel Beaud, '*...the path by which the workers' movement matured was marked by infinite diversity and great richness*' (2001:114). Rumusan tersebut diletakkan dalam konteks pembahasan mengenai kemunculan perlawanan dan kesadaran bahwa penderitaan kaum buruh dan kaum miskin umumnya akibat eksploitasi oleh kaum elite di Eropa – terutama di Inggris dan Perancis – yang muncul dan mengkristal sebagai hasil suatu proses interaksi dan pertemuan beberapa kekuatan gerakan maupun pemikiran yang muncul di kitaran kelas pekerja. Dalam proses tersebut, kelas buruh – yang sangat beragam sifatnya – selalu berhubungan dengan berbagai lapisan masyarakat umum

dan menyatu dalam perjuangan yang lebih luas. Hal yang serupa juga terjadi di Indonesia ketika gerakan buruh selain memperjuangkan kepentingan kelas buruh juga menjadi kekuatan yang sangat diperhitungkan dalam melawan imperialisme Belanda.

Hubungan dan interaksi antara kelas buruh dengan elemen masyarakat miskin dan menengah lainnya pada hakikatnya merupakan wujud dari kehidupan sosial buruh, sehingga kepentingan dan aksi mereka tidak efektif untuk diperjuangkan secara terpisah dari kepentingan elemen masyarakat miskin lain. Selain itu buruh atau kelas buruh, sebagaimana dikatakan oleh Peter Boomgard, '*...is not only more than organized labour, it is, of course, also 'embedded' in the society at large, enmeshed in the fabric of everyday life...*' (2001). Karena buruh tidak hanya terdiri dari mereka yang tergabung dalam serikat buruh, melainkan merupakan bagian dari masyarakat secara keseluruhan, dengan demikian perilaku dan kepentingan mereka di tempat kerja merupakan hasil dari interaksi kehidupan mereka di tengah masyarakat, maka menjadi sangat relevan apabila gerak serikat buruh mulai menembus keluar dinding pabrik untuk dapat menangkap sebenar-benarnya persoalan dan kepentingan buruh yang diwakilinya.

Selain karena alasan sebagai senjata kolektif bagi buruh, fokus pada serikat buruh dalam tulisan ini juga karena, sebagaimana dirumuskan oleh Roger

Southall, sejalan dengan pengakuan bahwa '*...focus upon worker organizations is critical to any understanding of the defensive and offensive capacities of the third world poor, even (perhaps especially) in conditions that are not revolutionary*' (1998). Fokus pada organisasi buruh penting untuk dapat memahami kemampuan orang miskin di dunia ketiga untuk bertahan maupun melawan secara kolektif dan terorganisir, bahkan dalam kondisi yang tidak revolusioner.

Bahan-bahan yang digunakan dalam membahas pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah literatur mengenai perkembangan kapitalisme dan globalisasi serta literatur mengenai perkembangan serikat buruh; berbagai laporan penelitian, makalah workshop, dan seminar yang dilakukan oleh AKATIGA maupun lembaga-lembaga lain; hasil diskusi formal dan informal; serta artikel dan berita di surat kabar.

## **Pembahasan**

### **1. Perubahan apa yang terjadi dan bagaimana dampak serta bekerjanya mekanisme dampak tersebut terhadap kondisi buruh dan SB?**

Mengikuti tesis yang diajukan, inti dari perubahan yang sedang dan telah terjadi adalah diterapkannya restrukturisasi dan reorganisasi produksi secara global oleh modal untuk menjaga tetap tercapainya elemen-elemen kunci dari kapitalisme, yakni

tujuan untuk keuntungan, akumulasi, perluasan produksi, sirkulasi, hingga akhirnya perluasan pasar (Beaud 2001:127). Dalam usaha mempertahankan elemen-elemen kuncinya, modal selalu berusaha untuk mencari dan menciptakan pasar yang baru, proses yang baru, dan produksi yang baru tanpa henti. Konsekuensi dari usaha-usaha tersebut adalah bahwa perubahan ekonomi politik, krisis, dan resesi di tingkat global hingga lokal selalu akan segera disesuaikan oleh gerak-gerik modal. Dalam hal ini modal memang sangat antisipatif terhadap perubahan.

Itulah esensi dari globalisasi produksi. Praktik ini telah dimulai sejak diperkenalkan konsep *New International Division of Labour* (NIDL) atau Pembagian Kerja Internasional Baru yang diperkenalkan oleh Froebel, Heinrich, dan Kreye pada tahun 1980. Peter Dicken, seorang ahli geografi, mengartikan NIDL sebagai sebuah perubahan pola geografis dalam spesialisasi produksi di tingkatan global. Dalam NIDL terkandung dimensi spasial yang membedakannya dari pembagian kerja lama yang didefinisikan oleh Adam Smith, ahli politik ekonomi abad 18, yang hanya mengacu pada spesialisasi pekerjaan di antara buruh yang melakukan pekerjaan yang berbeda-beda dalam sebuah proses produksi. Sebagai cikal bakal sistem produksi global NIDL di-

motori oleh perusahaan-perusahaan transnasional (TNC)<sup>3</sup> dan negara, baik secara bersama-sama maupun melalui kebijakan masing-masing (1986).

Konsep NIDL dari Froebel, Heinrich, dan Kreye menjelaskan berbagai cara mengorganisasi proses produksi secara global, yang melahirkan pembagian peran negara-negara kaya sebagai pemilik modal dan negara miskin sebagai penyedia tenaga kerja murah, serta dampak sosial yang muncul akibat pembagian peran tersebut. Selain itu NIDL juga menjelaskan fenomena munculnya negara-negara berkembang sebagai pusat-pusat industri baru yang menggantikan pusat industri tradisional di Eropa Barat, Amerika Serikat, dan Jepang (dalam Roberts & Hite, 2000:266).

Penyebab utama negara berkembang menjadi pusat industri baru adalah tersedianya barisan buruh murah yang dapat direkrut dan dipecah dengan mudah, serta bersedia melakukan pekerjaan dalam kondisi apapun. Buruh murah diperoleh karena mereka hanya memiliki tingkat keterampilan yang rendah. Hal ini merupakan syarat yang dihasilkan dari rekayasa proses produksi yang dipecah-pecah menjadi tahap-tahap kerja yang sangat sederhana, dan dapat dilakukan dengan tingkat keterampilan

---

<sup>3</sup> Pengertiannya mengacu pada suatu perusahaan yang mengontrol dan melakukan kegiatannya di lebih dari satu negara, sering juga dinamakan perusahaan multinasional (MNC). Semua MNC adalah TNC akan tetapi tidak semua TNC adalah MNC (Dicken, 1986:4).

minimal serta dapat dikuasai dalam waktu yang sangat singkat. Dalam kerangka globalisasi produksi ini, Frobel, Heinrich, dan Kreye menyatakan bahwa kelangsungan hidup dan kemampuan perusahaan untuk mengakumulasi modal serta mencapai keuntungan hanya dapat dijamin lewat relokasi produksi ke lokasi industri baru yang buruhnya murah, melimpah, mudah diatur, atau dengan kata lain, melalui reorganisasi produksi secara transnasional (1980, lihat juga Hutchison & Brown, 2001).

Dalam sejarah perkembangan kapitalisme, berbagai modus organisasi kerja diciptakan dengan memikirkan cara-cara dan proses kerja yang baru, mengadopsi proses kerja yang lama, atau memodifikasinya. Cara-cara dan proses kerja tersebut diterapkan sesuai dengan perkembangan situasi dan selalu dengan model yang semakin disempurnakan. Strategi modal yang menggunakan proses kerja dan produksi lama yang diperkenalkan dan digunakan kembali untuk tujuan meningkatkan produk-

tivitas dan meningkatkan efisiensi pada dasarnya merupakan strategi untuk menggenjot *surplus* tenaga kerja. Cara-cara tersebut meliputi kerja borongan, kerja di rumah, *sweat-shop system*<sup>4</sup>, subkontrak, *Taylorism*<sup>5</sup>, *Fordism*<sup>6</sup>, dan *shift work*. Penerapan cara-cara kerja tersebut bagi buruh berimplikasi jam kerja yang makin panjang, intensifikasi tenaga, diskualifikasi atau pembatalan kerja, degradasi kondisi kehidupan/kondisi kerja, dan semua kombinasi yang mungkin dari implikasi tersebut (Beaud, 2001:218-220).

Apa yang sedang kita hadapi saat ini merupakan bagian dari upaya-upaya transformasi modal dan menunjukkan bahwa fleksibilitas produksi dan hubungan kerja melalui kontrak, subkontrak, dan *outsourcing* merupakan kreasi baru yang diadopsi dari praktik-praktik produksi di masa lalu. Dengan kata lain, reorganisasi kerja yang dilakukan dengan orientasi efisiensi, fleksibilitas, individualisasi, dan kemudahan kontrol, bukanlah

- 
- <sup>4</sup> Menunjuk pada sistem kerja dengan kondisi tempat kerja yang buruk: di ruang sempit, gelap, tertutup, dan minim sirkulasi udara. Secara harafiah berarti tempat kerja yang menyebabkan buruh bermandi keringat. Di Amerika dan Eropa biasanya menunjuk pada tempat kerja ilegal yang mempekerjakan imigran gelap.
- <sup>5</sup> Menunjuk pada penerapan sebuah sistem yang memisahkan dengan jelas kerja otak dan kerja fisik dalam proses produksi. Dasar pemisahan itu adalah analisis waktu dan gerak secara seksama untuk setiap pekerjaan dalam isolasi, dan menyerahkan kerja otak kepada manajer (*Red Feather Dictionary*). Dinamakan sesuai dengan penciptanya, F.W. Taylor. Sistem kerja ini, sebagaimana juga dengan *Fordism*, menekankan kontrol terhadap kerja buruh sebagai alat untuk menjauhkan buruh dari pengetahuan terhadap produksi dan memberikan kuasa kontrol terhadap proses kerja kepada manajemen (Braverman dalam Wood & Kelly, 1988).
- <sup>6</sup> Menunjuk pada bentuk proses kerja dengan pembagian kerja yang ekstrim, pengawasan ketat oleh pengawas/mandor dan kecepatan kerja yang ditentukan oleh kecepatan *assembly line*. Dinamakan sesuai dengan sistem kerja di perusahaan mobil Ford yang mengadopsi model tersebut dari industri pengepakan daging di Chicago (*Red Feather Dictionary*).

sebuah modus yang sama sekali baru melainkan pemberlakuan kembali cara kerja dan kontrol di abad-abad yang lalu. *'Control that was once best achieved through the concentration of production is now seen as better achieved through the deconcentration and dispersal. The putting-out system that existed in 18<sup>th</sup> century England, but was later destroyed by the introduction of the factory system in the 19<sup>th</sup> century, is now being reintroduced at the end of 20<sup>th</sup> century (Murray, 1988).*

Fleksibilitas sebagai isu sentral penyebab perubahan situasi perburuhan, meliputi fleksibilitas modal, fleksibilitas produksi yang berkait erat dengan fleksibilitas tenaga atau hubungan kerja, dan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Dalam literatur terdapat pengertian fleksibilitas yang beragam. Fleksibilitas produksi sebagaimana telah disinggung di atas menuntut penerapan proses produksi sesuai dengan kebutuhan, dan mengacu pada kemampuan untuk melakukan perubahan produk dan proses secara cepat, efisien, dan terus-menerus (Deyo dalam Hutchison & Brown 2001:17). Fleksibilitas tenaga kerja, yang intinya adalah pengelolaan dan penggunaan buruh, menurut OECD memiliki 5 bentuk yakni: 1) *external numerical flexibility* (majikan menentukan berapa jumlah tenaga yang diperlukan pada saat tertentu); 2) *externalization* (berbagai bentuk subkontrak dan *putting-out*); 3) *internal numerical flexibility* (jumlah jam kerja dan shifts ditentukan berdasarkan

kebutuhan majikan); 4) *functional flexibility* (penugasan dan rotasi kerja berdasarkan kebutuhan majikan); dan 5) *wage flexibility* (upah disesuaikan dan tergantung pada 'kinerja' dan produktivitas) (Munck, 1999:6). Fleksibilitas pasar tenaga kerja (LMF – *Labour Market Flexibility*) adalah kemudahan untuk menyesuaikan upah riil dan tingkat kesempatan kerja dengan perubahan kondisi dan gejolak dalam perekonomian, yang bergantung pada kemampuan perusahaan untuk merekrut dan memecat pekerja dengan biaya yang relatif rendah serta kemampuan perusahaan untuk menyesuaikan upah. Dimensi lain adalah kemudahan yang memungkinkan pekerja untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, dari satu industri ke industri lain, dari satu sektor ke sektor lain, dan dari satu daerah ke daerah lain yang ditentukan oleh akses terhadap informasi kesempatan kerja, biaya perpindahan, fleksibilitas upah, dan tingkat pendidikan pekerja (Bappenas, 2004:3-5). Kebijakan fleksibilitas pasar tenaga kerja diadopsi oleh Bappenas karena diyakini merupakan kunci bagi pertumbuhan lapangan kerja secara pesat. Apa yang tidak diperhatikan dalam kebijakan ini adalah syarat yang melekat dalam LMF yang menuntut dihapusnya peraturan perundangan tentang kewajiban berserikat, perundingan bersama, upah minimum, jaminan sosial, dan tunjangan pengangguran yang dianggap menghambat penciptaan lapangan kerja (ILO, 2004; lihat juga Tjandraningsih, 2004). Implikasi

langsung dari kebijakan LMF adalah paket 3 undang-undang perburuhan yang baru, yang secara potensial maupun faktual terlalu merugikan buruh.<sup>7</sup>

Di tingkat implementasi, penerapan reorganisasi kerja dan fleksibilitas produksi tersebut telah menciptakan perubahan status kerja buruh berdasarkan:

- a. Jangka waktu kontrak: buruh yang semula berdasarkan kontrak kerja waktu tak tertentu (buruh tetap) menjadi buruh dengan kontrak kerja waktu tertentu (buruh kontrak).
- b. Proses kerja: menghasilkan dikotomi buruh subkontrak dan *outsourcing*
- c. Sistem pengupahan: menghasilkan dikotomi buruh harian dan buruh borongan
- d. Tempat kerja: menghasilkan dikotomi buruh pabrik dan buruh rumahan

Dampak yang harus dialami buruh akibat perubahan status kerja tersebut, meliputi: (1) kesejahteraan buruh tidak terjamin oleh peraturan ketenagakerjaan; (2) fungsi perlindungan negara terhadap buruh berkurang (mengecilnya intervensi pemerintah terhadap warga negara mengurangi tingkat pengawasan terhadap implementasi hak-hak buruh yang ada dalam peraturan ketenagakerjaan); dan (3) posisi tawar buruh

terhadap pengusaha dan negara lemah (Notulensi pertemuan LIPS-Yawas, 2003).

Dikotomi buruh di atas dengan jelas menunjukkan berubahnya karakter buruh dan meningkatnya heterogenitas atau keberagaman buruh. Kondisi tersebut merupakan dampak langsung dari fleksibilitas produksi yang selain menyebabkan peningkatan keberagaman buruh, juga menyebabkan kepentingan dan tuntutan buruh menjadi kurang sesuai untuk disampaikan secara kolektif (lihat juga Munck, 1999:6). Dengan kata lain, fleksibilitas produksi telah mengancam kolektivitas sebagai senjata ampuh bagi kaum buruh, karena perlahan tapi pasti hubungan secara emosional maupun profesional di antara mereka semakin dijauhkan melalui penciptaan karakter buruh yang semakin individual lewat proses produksi yang semakin terfragmentasi dan desentralistik. Bagi serikat buruh, kondisi ini secara langsung menyajikan tantangan tersendiri dalam usaha merekrut dan mengorganisasikan buruh.

Temuan dan pengalaman empirik di berbagai pusat industri di Jawa misalnya, menunjukkan bagaimana modus fleksibilitas produksi melalui kontrak, subkontrak, dan *outsourcing* makin gencar diterapkan. Dari Surabaya, Serang, dan Tangerang<sup>8</sup> tercatat beberapa kasus perusahaan

<sup>7</sup> Lihat Tavip (2004) dan Komite Buruh Cisadane (2004) untuk praktik dari paket UU tersebut.

<sup>8</sup> Informasi dari para pengurus serikat buruh di Surabaya dan Jakarta.

melakukan pemecatan massal atau penawaran pensiun dini terhadap buruh yang berstatus tetap dengan alasan bangkrut atau relokasi, sebagai strategi untuk merekrut buruh dan mempekerjakan mereka dengan status kontrak. Kini sudah menjadi modus umum yang sudah diketahui secara luas oleh serikat buruh, bahwa pabrik-pabrik padat karya di berbagai pusat industri mulai memperkecil jumlah buruh dengan status tetap dan memperbesar jumlah buruh dengan status tidak tetap. Di Majalaya<sup>9</sup>, pabrik-pabrik mempekerjakan buruh dengan status kontrak tanpa kepastian dan pemberitahuan jangka waktu kontrak dan tanpa kriteria untuk keberlanjutan atau putus kontrak, kecuali dengan alasan dan pertimbangan kebutuhan peru-

sahaan. Para pimpinan dan tokoh lokal di sana banyak menerima keluhan dari buruh – terutama buruh lokal – mengenai sangat tidak pastinya kelangsungan kerja buruh karena sistem kontrak, tetapi tidak bisa berbuat banyak karena mereka *'...tidak bisa ikut campur urusan perusahaan'*<sup>10</sup>. Selain itu kondisi tersebut dianggap sebagai sebuah konsekuensi yang harus diterima – barangkali juga semacam *trade-off* – karena perusahaan bersedia menerima syarat dari pemerintah dan tokoh lokal agar mempekerjakan lebih banyak buruh setempat.<sup>11</sup>

Dari Tangerang, Bekasi, dan Jakarta ditemukan modus hubungan kerja kontrak yang serupa.

*Fina, perempuan, 22 th, pabrik elektronik Jepang di Bekasi.*

*'...ia dikontrak setiap 11 bulan sekali. Pertama masuk 11 bulan dinamakan kontrak perdana; 11 bulan kedua dinamakan kontrak perpanjangan, setelah itu ada 11 bulan lagi menjadi kontrak pembaharuan. Namun untuk kontrak pembaharuan ada masa jeda 1 bulan.'* (Lembur ed. 2 Juni 2004)

<sup>9</sup> Temuan penelitian penulis dan AKATIGA.

<sup>10</sup> Wawancara dengan kepala desa dan tokoh informal di Majalaya.

<sup>11</sup> Isu buruh lokal dan pendatang sebenarnya juga isu penting yang harus diperhatikan oleh serikat buruh karena merupakan strategi perusahaan untuk memecah kekuatan dan solidaritas buruh. Lihat juga Silvey (2002) yang melaporkan mengenai perbedaan karakter buruh perempuan pendatang dan lokal dalam aktivisme mereka dan studi klasik Celia Mather (1975) mengenai kontrol terhadap perilaku buruh perempuan lokal dan pendatang yang dibangun melalui kerjasama antara perusahaan dengan tokoh masyarakat setempat.

Nina, perempuan, pabrik rambut palsu di Jakarta.

'Dua minggu pertama dijadikan buruh borongan. Ini bikin lamaran. Lalu masuk minggu ketiga, dikontrak selama 3 bulan dan begitu seterusnya. Setelah 6 kali kontrak 3 bulanan itu saya dipanggil dan disuruh bikin lamaran baru untuk menjadi buruh kontrak baru lagi. Setelah itu kontrak diperpanjang menjadi 4 bulan sekali.' (Lembur ed. 2 Juni 2004)

SNI, perempuan, 28, menikah, pabrik garmen di Tangerang.

'Saya kerja di perusahaan garmen di bagian packing. Sudah 2 tahun lebih. Saya dikontrak. Dulu kontrak 6 bulan sekali dipanggil dan diperpanjang. Lalu 3 bulan sekali, dan sekarang 1 bulan sekali. Kalau habis kontrak diliburkan dulu sekitar 2 sampai 3 hari nanti dipanggil lagi.' (Lembur ed. 2 Juni 2004)

Sumber yang sama juga mengangkat praktik rekrutmen dalam modus *outsourcing* yang tidak hanya terjadi di pabrik, tetapi juga di sektor jasa.

AJG, laki-laki, menikah, pabrik mi instan di Tangerang

'Saya kerja di perusahaan makanan di bagian operator produksi. Awalnya, perusahaan bilang kalau mau masuk kerja, melalui yayasan penyalur tenaga kerja. ...Setiap habis gajian, dua minggu sekali, dipotong Rp.50,000 untuk membayar yayasan tersebut. Katanya, selagi kerja disitu harus bayar sekitar Rp.400,000 sampai Rp.600,000.' (Lembur ed. 2 Juni 2004)

Shinta, perempuan, bank asing Eropa di Jakarta

'Saya pekerja PT PRS. Bank ARO membayar ke PT PRS dan PT PRS yang menggaji saya'. Dengan PT PRS hubungan kerja Shinta adalah kerja kontrak. Setiap 6 bulan sekali hubungan kerja dengan PT PRS diperpanjang. Jadi masa kontrak berlaku untuk 6 bulan, sekarang masa kontrak kedua. (Lembur ed. 2 Juni 2004)

Praktik subkontrak sebenarnya sudah merupakan lagu lama dan sangat biasa. Seorang aktivis serikat buruh di Surabaya menceritakan temuannya mengenai modus produksi subkontrak bunga tulip buatan dari kulit jagung untuk ekspor. Produksi bunga tersebut dilakukan secara terpecah-pecah. Tempat kerja untuk memotong kulit jagung sesuai bentuk, mewarnai, dan merangkai menjadi bunga dilakukan di tiga tempat kerja yang berbeda. Oleh karena itu 'pabrik-pabrik' bunga tulip di Surabaya hanya mempekerjakan sekitar 30 orang buruh, terutama perempuan, yang diupah sangat rendah. Di beberapa daerah di Bandung diketahui berlangsung proses produksi garmen independen maupun subkontrak yang dilakukan di rumah-rumah tinggal yang berukuran besar yang mempekerjakan hingga 100 orang buruh, atau dalam model *putting-out* di perkampungan kota.

Semua contoh tersebut memperlihatkan luasnya pengertian 'buruh', yang lingkup kegiatan kerjanya kini sudah semakin jauh dari batas-batas pabrik sebagai tempat kerja yang dikenal dan diyakini selama ini.

Pengalaman buruh di atas juga mencerminkan bagaimana globalisasi produksi melalui fleksibilisasi (*flexible specialisation*) membawa dampak yang merugikan bagi buruh, dan membuat posisi tawarnya sangat lemah atau hilang sama sekali. Situasi ini tidak hanya terjadi di Indonesia, melainkan juga dialami di berbagai negara lain dalam kurun waktu yang

berbeda. Meskipun demikian, dampak negatif globalisasi terhadap posisi buruh sebagai sebuah fenomena global masih belum dapat dianggap *final*, karena juga muncul beberapa pengalaman positif globalisasi bagi buruh-buruh di Cina dan Malaysia misalnya (Sargeson, 2001; Rasiah, 2001). Akan tetapi, sepanjang pengamatan dan pengalaman AKATIGA serta LSM perburuhan dan serikat buruh lain, secara keseluruhan bagi buruh di Indonesia dampak negatif yang terjadi jauh lebih menonjol dibandingkan dampak positifnya. Apabila terdapat dampak positif, maka hanya akan dialami oleh sekelompok kecil buruh dengan tingkat kemampuan yang lebih tinggi, yang tidak sebanding atau kurang berarti dibandingkan dampak negatif yang dialami sebagian besar buruh dengan tingkat kemampuan lebih rendah yang merupakan karakteristik utama buruh di Indonesia.

Dampak negatif globalisasi produksi terhadap buruh membawa implikasi terhadap kebutuhan untuk menegaskan kembali eksistensi dan fungsi serikat buruh. Penegasan kembali tersebut diperlukan karena serikat buruh di negara ketiga menerima kritikan baik dari kaum kanan yang menganggap bahwa tuntutan upah oleh kelompok buruh terorganisir sebagai kaum minoritas yang egois (*selfish*) dan telah menyebabkan sumber investasi untuk kepentingan publik teralihkan, maupun dari kaum kiri yang menganggap bahwa karakter serikat terlalu birokratis dan hanya mewakili kaum '*labour aristocrats*'

yang mau menjadi sasaran bagi 'labour imperialism' Barat (Southall, 1998:2).

Selain karena ciri institusionalnya, penegasan kembali eksistensi dan fungsi serikat juga diperlukan karena, sebagaimana dirumuskan oleh Ronaldo Munck, dalam banyak kasus, serikat buruh telah memarginalisasikan dirinya sendiri dengan cara melawan modal di atas arena kuno yang telah berubah (1999). Dengan kata lain, serikat buruh masih jalan di tempat sementara modal sudah lari entah kemana.

Dari uraian di atas, setidaknya luasnya pengertian buruh dan penegasan kembali terhadap eksistensi dan perilaku serikat merupakan tantangan bagi serikat yang harus dihadapi dan akan didiskusikan di bagian berikut ini.

## **2. Tantangan-tantangan 'baru' apa saja yang muncul bagi SB dan langkah-langkah apa yang telah diambil oleh SB dalam menghadapi tantangan tersebut?**

Di tingkat internasional, pengalaman dampak fleksibilitas produksi telah dialami pada dekade sebelumnya, terutama dalam bentuk berkurangnya kesempatan kerja karena perpindahan modal. Mengikuti pergerakan modal dalam mencari tempat operasi yang lebih efisien, kaum buruh di Amerika dan Eropa mengalaminya pada tahun 1970-an ketika produksi dipindah ke negara Asia Timur seperti

Jepang. Kemudian buruh Jepang mengalaminya di tahun 1980-an ketika produksi dipindahkan ke 'macam-macam Asia'. Akhir 1980-an dan 1990-an, buruh-buruh di negara tersebut banyak kehilangan pekerjaan karena produksi berpindah ke Malaysia, Indonesia, Thailand, Sri Lanka dan negara-negara pasifik. Era tahun 2000-an ini buruh Indonesia mulai terdesak oleh buruh Vietnam dan Cina yang dianggap lebih murah dan lebih produktif. Situasi semacam itu langsung mengancam eksistensi serikat buruh karena basis massanya mulai tergerogoti.

Ancaman terhadap eksistensi serikat merupakan bentuk dari krisis yang dialami serikat buruh di seluruh dunia. Berbagai studi dan observasi sistematis menunjukkan situasi krisis yang dihadapi oleh serikat buruh secara global yang kondisinya semakin lemah sebagai akibat dari restrukturisasi produksi yang menyebabkan kesempatan kerja berkurang, hubungan buruh-majikan dan sosok buruh maupun sosok majikan menjadi tersamar, menurunnya mutu kesempatan kerja secara drastis, menurunnya jaminan kerja, terbuangnya tenaga-tenaga produktif yang secara agregat bersifat sangat signifikan, makin informalnya hubungan kerja, makin pendeknya masa kerja buruh, serta makin tingginya ketidakpastian keberlangsungan kerja (*job insecurity & job sustainability*).

Dalam situasi semacam itu, pengorganisasian buruh melalui serikat buruh mendapatkan tantangan-

tantangan baru yang berada di luar pakem serikat buruh tradisional yang umumnya terpaku pada definisi buruh yang sangat spesifik, pada jenis pekerjaan dan jenis hubungan kerja yang spesifik, berbias laki-laki, selalu dipengaruhi oleh *'the iron law of oligarchy'* (menjaga keberlanjutan kepemimpinan dan kontrol dari atas ke bawah serta memberikan hak kepada SB di struktur tertinggi untuk menentukan kebijakan bagi SB di struktur terendah), memunculkan kesenjangan hubungan dan komunikasi antara elit dengan anggota, serta menciptakan birokrasi yang cenderung kurang transparan. Ciri pengorganisasian serikat yang tradisional semacam itu tidak lagi memadai untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada. Dengan kata lain, makin marginalnya serikat buruh antara lain disebabkan oleh dirinya sendiri yang tidak mampu keluar dari karakter tradisionalnya.

Singkatnya, di seluruh dunia serikat buruh menghadapi banyak masalah dan tantangan yang dirumuskan oleh Muller-Jentsch sebagai: (a) *krisis kepentingan kolektif*, yang disebabkan pembedaan buruh dan kecenderungan berdasarkan 'fleksibilitas'; (b) *krisis kesetiaan pekerja terhadap SB* yang disebabkan oleh serangan ideologi oleh majikan dan kelompok kanan baru; dan (c) *krisis perwakilan SB*, yang disebabkan kesulitan SB dalam mengorganisasi sektor teknologi baru. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan imajinasi jika 'anggur baru' (ide baru) akan

'dituangkan' ke dalam 'botol lama' (serikat buruh) (Munck, 1999:18).

Untuk menghadapi tantangan tersebut, di arena internasional telah muncul berbagai inisiatif untuk mencari jalan keluar dari kebuntuan taktik, cara-cara organisasional, dan bahkan tujuan-tujuan lama karena disadari bahwa SB tidak lagi cukup 'mewakili' dalam cara-cara lama. Kesadaran terhadap situasi yang berubah dan berbagai inovasi serta terobosan untuk menaikkan kembali peran serikat telah memunculkan usaha-usaha mempelajari perbedaan dalam terminologi lokasi, tujuan, tindakan organisasi, dan media aksi antara gerakan buruh 'lama' dan gerakan sosial baru. Gerakan buruh 'lama' melakukan perlawanan buruh terbatas dalam lingkup politik, sedangkan gerakan sosial 'baru' biasanya diasumsikan beroperasi dalam masyarakat sipil. Sebagaimana tujuan buruh, gerakan buruh 'lama' biasanya berfokus di sekitar jaminan hak-hak ekonomi untuk pekerja dan politik integrasi pekerja dalam sistem yang dominan. Sementara itu gerakan sosial 'baru' menekankan otonomi masyarakat sipil dan sering melihat perubahan dalam nilai-nilai sosial atau gaya hidup. Organisasi buruh tradisional menggunakan cara formal dan mengadopsi aspek hirarki (Alan Scott, 1991).

Melalui perbedaan kedua gerakan tersebut kita dapat melihat tantangan institusional yang dihadapi oleh gerakan buruh yang tradisional

(Munck, 1999:12-13). Kita juga menemukan bahwa SB di seluruh dunia bergerak di luar gerbang pabrik dan mulai bergeser dari orientasi ekonomi semata (Munck, 1999). Beberapa tulisan selain menyajikan tantangan juga mengusulkan strategi baru bagi gerakan buruh yang lebih relevan dengan perubahan *setting* keberadaan dan fungsinya (Munck, 1999; Waterman, 1999; dan Antunes, 2001). Mereka percaya bahwa serikat buruh masih tetap merupakan alat kolektif buruh untuk memperjuangkan kepentingannya, akan tetapi hal itu hanya bisa efektif bila SB meninggalkan karakter tradisionalnya. Waterman menyodorkan strategi yang ditempuh gerakan sosial alternatif baru (feminis, lingkungan, HAM), yang menggunakan bentuk pengorganisasian dan strategi perjuangan yang baru yang informal, demokratik, memberdayakan diri, dan inklusif (Waterman, 1999:252). Sebuah contoh pembentukan serikat buruh dengan ciri baru sudah dilakukan di Filipina yang bergerak berdasarkan prinsip-prinsip: memperluas kegiatannya menembus keluar pabrik, memperjuangkan isu-isu politik-ekonomi nasional, mengandalkan demokrasi dan tanggung jawab terhadap anggota, serta bergabung dengan organisasi-organisasi sektoral untuk memperjuangkan tuntutan dan kepentingan masyarakat yang lebih luas, seraya menolak untuk membatasi perjuangan hanya di buruh dan masalah mereka saja (Scipes, 1992).

Di sisi lain, berbagai pengalaman serikat buruh di Afrika, Amerika Latin, negara-negara Asia, seperti Korea Selatan dan Thailand secara umum menunjukkan perjuangan yang masih tetap mengandalkan struktur serikat buruh tradisional dalam menghadapi tantangan akibat globalisasi produksi. Namun demikian, mereka memperbarui strategi menyuarakan kepentingan buruh dengan memperkuat posisi politik dan memperluas basis dukungan. Cara-cara yang dilakukan misalnya dengan cara beraliansi dengan partai politik (di Afrika Selatan dan Amerika Latin), dan/atau beraliansi dengan kekuatan sosial lain, seperti dengan mahasiswa dan publik yang lebih luas di Korea Selatan, atau dengan pekerja kerah putih dan media seperti yang terjadi di Thailand (Southall, 1998; Antunes, 2001; Brown, 2001; Koo, 2001; Rodrigues, 2004)

Dalam konteks Indonesia, serikat buruh saat ini sedang mengalami proses pelemahan melalui mekanisme globalisasi produksi (restrukturisasi dan reorganisasi produksi global). Secara sistematis kekuatan serikat buruh sedang digerogeti melalui: a) lini produksi, dengan diterapkannya praktik-praktik organisasi produksi yang semakin terpecah-pecah, hubungan kerja yang fleksibel, dan penciptaan ciri-ciri baru angkatan kerja; b) lini kebijakan, dengan disahkannya paket UU Tenaga Kerja di tingkat nasional serta kebijakan otonomi daerah di tingkat regional dan lokal; dan c) lini jaringan pendukung,

melalui pengkaplingan dukungan oleh serikat-serikat buruh internasional.

Dari arah lain, isu konflik antar serikat, konflik horisontal antara SB dengan elemen masyarakat lain, dan konflik antara serikat buruh dengan LSM juga menjadi bagian dari proses pelemahan tersebut.

Selain hal-hal di atas, saat ini juga sedang terjadi pelemahan serikat buruh melalui mekanisme yang sangat halus yang dilakukan oleh negara, modal, dan elit serikat buruh sendiri dengan cara menempatkan serikat dalam posisi *status quo* dengan memberikan posisi tinggi kepada serikat dan menerapkan sistem birokrasi pemerintahan dalam struktur dan mekanisme hubungan antara negara dengan serikat buruh yang membuat elit serikat merasa dianggap sebagai mitra yang setara. Struktur birokratis yang diadopsi oleh serikat buruh telah menciptakan pejabat-pejabat serikat yang berperilaku dan berpenampilan bak pejabat pemerintah, dan sebagai akibatnya, semakin menggerogoti empati terhadap persoalan yang dihadapi anggota dan merenggangkan hubungan dengan anggotanya. Mekanisme hubungan antara negara dengan serikat dalam kerangka hubungan industrial diciptakan sedemikian rupa, sehingga serikat cenderung *responsive* dan menggeluti agenda dan kepentingan buruh sesuai dengan yang diinginkan oleh peme-

rintah dan modal. Secara umum dapat disebutkan bahwa agenda dan prioritas kerja serikat tidak berkisar jauh dari upah minimum dan protes terhadap kebijakan perburuhan. Secara internal, konsolidasi organisasi disebut sebagai prioritas dengan cara yang sangat formal. Sebagaimana diceritakan oleh seorang pengurus serikat, pendekatan kepada anggota oleh pimpinan serikat menjadi agenda utama yang dilakukan dengan cara 'turba' melalui kunjungan ke basis-basis. Hasilnya bagi basis adalah merupakan kebanggaan karena dikunjungi oleh petinggi serikatnya. Pertanyaannya kemudian, *seefektif apakah rasa bangga tersebut bagi motivasi dan keterlibatan anggota dalam organisasi mereka?*

Pertanyaan tersebut menjadi penting dijawab karena para pengurus serikat di berbagai tingkat<sup>12</sup> mengakui bahwa di tengah iklim kebebasan berserikat, buruh kini justru enggan, takut, dan bahkan merasa tidak aman untuk menjadi anggota serikat buruh. Bagi serikat, kenyataan ini tentu merupakan sebuah ancaman besar karena ketidakpercayaan buruh terhadap serikatnya secara langsung telah menghilangkan kebutuhan terhadap kolektivitas, dan dengan demikian menolak prinsip utama serikat buruh. Keengganan dan ketakutan buruh menjadi anggota serikat merupakan bukti keras bagaimana modal telah berhasil menaklukkan serikat buruh. Situasi yang sebenarnya dihadapi

---

<sup>12</sup> Diskusi terbatas AKATIGA dengan serikat dan aktivis buruh di Bandung, November 2004.

buruh adalah memilih antara terus bekerja atau menjadi anggota serikat. Sebuah pilihan yang dengan jelas merupakan pelanggaran terhadap hak dasar buruh dan UU kebebasan berserikat.

Serangan terhadap eksistensi serikat yang tidak hanya datang dari luar tetapi juga dari dalam serikat sendiri, segera menunjukkan satu tantangan besar yakni bergandanya 'musuh' yang harus dihadapi oleh serikat. Kini majikan atau pengusaha bukan lagi satu-satunya musuh serikat, akan tetapi masih terdapat serikat buruh yang lain, elemen masyarakat yang lain, pemerintah lokal, LSM, dan bahkan dari rekan buruh sendiri, sebagai pihak-pihak yang juga harus dihadapi.

Tantangan besar lainnya yang harus dihadapi adalah bagaimana menyikapi: a) makin tingginya keragaman buruh dari sisi status hubungan kerja, latar belakang, dan kebutuhan; b) makin terdesentralisasinya proses produksi, yang membawa implikasi makin kompleksnya persoalan dan kepentingan buruh; c) makin kecilnya kehendak buruh untuk berorganisasi; dan d) makin kaburnya batasan kategori 'buruh'. Tentang makin kaburnya batasan 'buruh', Ratna Saptari mengusulkan sebagai berikut: "Batasan buruh yang kabur dan senantiasa berubah menyebabkan kita harus bisa melihat apa konsekuensi pergeseran-pergeseran tersebut untuk posisi, kesadaran, dan kelangsungan hidup mereka. Apabila

kita hanya terpaku pada eksistensi buruh sebagai buruh pabrik, tidak mungkin kita memahami perubahan yang terjadi dalam situasi buruh maupun dalam strategi modal untuk merekrut buruh yang masuk dalam kategori yang berbeda-beda" (2003).

Di tengah berbagai tantangan 'baru' semacam itu, belum banyak terobosan baru yang dilakukan oleh serikat buruh di Indonesia. Secara umum serikat masih terpaku pada format baku yang diciptakan oleh ILO untuk memperjuangkan hak buruh dan digunakan oleh pemerintah sebagai satu-satunya format dimana buruh dapat menyalurkan suaranya (Saptari, 2003).

### ***3. Langkah-langkah apa yang masih perlu dilakukan?***

Tantangan yang menghadang dan langkah-langkah yang telah diambil oleh serikat buruh dalam menghadapi tantangan sebagaimana yang digambarkan di atas jelas masih menyisakan sederetan pekerjaan rumah yang harus dilakukan oleh serikat. Ketika reorganisasi dan restrukturisasi produksi telah mampu mempertinggi kompleksitas karakter dan heterogenitas buruh, inilah tanda bahwa modal telah mampu menyerang serikat buruh tepat di jantungnya. Serikat tidak dapat lagi bertahan pada cara dan orientasi yang tradisional dalam mengorganisasi buruh karena konsep buruh yang semakin kabur. Kini saatnya serikat buruh perlu secara serius melakukan

usaha redefinisi konsep 'buruh' untuk mampu memahami perubahan yang dialami oleh kelompok yang diwakilinya.

Serikat buruh juga perlu memetakan posisinya di tengah berbagai tantangan tersebut dan membuat prioritas dan strategi untuk menghadapinya. Serikat juga berkepentingan untuk memetakan kawan dan lawan yang akan selalu bersinggungan ketika menjalankan perannya. Sambil melakukan *repositioning*, serikat buruh dapat mulai memperluas arena gerak dan mulai melepaskan diri dari keterjebakan menangani isu-isu klasik dengan cara-cara tradisional yang tak akan membawa buruh maupun serikat melangkah lebih maju.

Pekerjaan rumah lainnya adalah memikirkan upaya-upaya pengorganisasian baru agar lebih efektif dan mampu mengurangi ancaman pelemahan serikat. Untuk itu, dalam menyusun konsep pengorganisasian perlu diperhatikan aspek-aspek kultural, sosial, dan politik dalam kehidupan dan perilaku anggota dan/atau buruh calon anggota untuk mampu memahami karakter mereka, sehingga dapat dibuat strategi pendekatan dan persuasi yang lebih efektif. Memahami buruh secara lebih utuh dan mempertimbangkan multi-identitas yang mereka sandang baik di dalam maupun di luar pabrik, serta tidak sekedar melihat buruh sebagai massa tak berkarakter, akan dapat membantu serikat untuk tidak terpaku pada pola pengorganisasian

dan kegiatan yang baku seperti yang didiktekan oleh pemerintah dan modal.

Apapun yang akan menjadi pilihan, baik bergerak dalam koridor serikat buruh maupun melangkah keluar ke arah gerakan sosial, prinsip-prinsip gerakan serikat buruh baru yang diusulkan Peter Waterman patut dipikirkan untuk mengefektifkan fungsi serikat buruh di tengah situasi yang berubah ini:

1. Perjuangan di arena kerja upahan tidak semata-mata ditujukan untuk meningkatkan upah dan kondisi kerja tetapi juga meluas ke arena meningkatkan kontrol buruh dan serikat terhadap proses kerja, investasi, teknologi baru, relokasi, subkontrak, serta kebijakan pendidikan dan pelatihan. Strategi dan perjuangan di arena tersebut harus dilakukan melalui dialog dan aksi bersama dengan komuniti dan berbagai kepentingan yang terkena pengaruh, guna menghindari konflik dan secara positif meningkatkan dukungan terhadap perjuangan tersebut.
2. Mengartikulasikan perjuangan dan kepentingan buruh bersama dengan gerakan kelas pekerja yang belum atau tidak dapat diorganisasikan (usaha mikro, pekerja rumahan, petani, profesional, dan ibu rumah tangga).
3. Mengartikulasikan perjuangan dan kepentingan dengan gerakan-gerakan demokratik dan *pluralistic* yang non atau multi kelas (perempuan, warga, lingkungan, hak asasi manusia, dan perdamaian)

dalam usaha menciptakan masyarakat madani yang kuat dan beragam.

4. Mengartikulasikan perjuangan dan kepentingan bersama kelompok lain dalam posisi yang otonom, setara, dan demokratis tanpa melakukan klaim atau tersubordinasi.
5. Mengangkat isu sosial baru dalam masyarakat yang muncul berkaitan dengan isu yang dihadapi buruh maupun serikat.
6. Mendukung demokrasi di tempat kerja (*shopfloor*) dan mendorong hubungan horisontal langsung di antara buruh, serta antara buruh dengan kekuatan sosial demokratik (Waterman, 1999:260-261).

Semua itu bukan kerja aksi langsung yang bersifat reaktif sebagaimana biasanya dan secara tradisional dilakukan oleh serikat, melainkan kerja pemikiran dan penyusunan strategi yang mendahului aksi. Saatnya bagian riset dan pengembangan di serikat dihidupkan sebagai alat vital organisasi, bukan sekedar sampingan atau tempelan dalam diagram struktur organisasi.

Sebagai upaya untuk membantu berjalannya proses tersebut, AKATIGA telah mengagendakan dua

penelitian untuk mengetahui kemungkinan-kemungkinan yang ada dalam mencari terobosan untuk penguatan pengorganisasian buruh. Yang *pertama* adalah penelitian dengan fokus pada perubahan strategi dan karakter organisasi kerja serta implikasinya terhadap strategi pengorganisasian buruh. Analisis yang dilakukan nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan strategi pengorganisasian yang *responsive* terhadap perubahan yang terjadi dalam proses dan organisasi produksi. Penelitian yang *kedua* bertujuan untuk mengidentifikasi alternatif model pengorganisasian yang lebih dapat merespons secara operasional berbagai persoalan baru yang muncul dalam masalah perburuhan dan pengorganisasian buruh. Studi ini lebih terfokus pada dinamika pengorganisasian dan kehidupan buruh di luar pabrik.

Hasil-hasil penelitian tersebut diarahkan untuk menyumbangkan pemikiran dan pengembangan alternatif strategi pengorganisasian dan kerangka pemikiran yang baru untuk mendukung perbaikan posisi kaum buruh di Indonesia (AKATIGA, 2004).

### **DAFTAR PUSTAKA**

AKATIGA. 2004. *Rencana Strategis 2004-2006*.

Antunes, Ricardo. 2001. "Global Economic Restructuring and the world of labor in Brazil: The challenge to trade union and social movement". [Online]. <<http://www.iisg.nl>>

Bappenas. 2004. Kebijakan Pasar Kerja untuk Memperluas Kesempatan Kerja. Ringkasan Eksekutif.

Beaud, Michel. 2001. *The History of Capitalism 1500-2000*. New York: Monthly Review Press.

Boomgard, Peter. 2001. Contextualising 'Labour' in Modern Indonesian Labour History. Makalah dalam workshop internasional Reconstructing the Historical Tradition of 20<sup>th</sup> Indonesian Labour, Bali, 4-6 Desember.

Brown, Andrew. 2001. "After the Kader Fire: Labour Organising for Health and Safety Standards in Thailand", dalam Hutchison & Brown (ed.). *Organising Labour in Globalising Asia*. London & New York: Routledge.

Dicken, Peter. 1987. *Global Shift: Industrial Change in a Turbulent World*. London: Harper and Row.

Frenkel, Stephen. 1993. *Organized Labour in the Asia-Pacific Region*. Ithaca: ILR Press.

Frobel, Heinrich dan Kreye. 2000. "The New International Division of Labor in the World Economy" dalam Timmons Roberts & Amy Hite (ed). *From Modernization to Globalization: Perspectives on Development and Social Change*, Oxford: Blackwell Publishers.

Hutchison, Jane dan Andrew Brown. 2001. "Organising Labour in Contemporary Asia", dalam Hutchison & Brown (ed.). *Organising Labour in Globalising Asia*. London & New York: Routledge.

ILO. 2004. Dimensi Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Makro dan Sektorial, Seri 1 dari Indonesia Terbebas dari Kemiskinan. Jakarta: ILO.

Komunitas Buruh Cisadane. 2004. Dampak dari Sistem Ketenagakerjaan yang Fleksibel bagi Buruh di Wilayah Tangerang. Laporan Investigasi.

- Koo, Hagen. 2001. *Korean Workers: The Cultural and Politics of Class Formation*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Lembur. 2004. 2 Juni
- LIPS-Yawas. 2003. Notulensi pertemuan.
- Mather, Celia. 1987. "Rather than make trouble, it's better just to leave: Behind the lack of industrial strife in the Tangerang Region in West Java", dalam H.Afshar (ed.). *Women, Work and Ideology in the Third World*. Tavistock Publication.
- Mizuno, Kosuke. 2000. Pola Organisasi Buruh di Tingkat Pabrik dan Hubungan Industrial di Indonesia. Makalah tak diterbitkan.
- Murray, Fergus. 1989. "The Decentralization of Production The Decline of the Mass-Collective Worker?", dalam Pahl, R.E. (ed.). *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. London: Basil Blackwell.
- Munck, Ronaldo. 1999. "Labour Dilemmas and Labour Futures", dalam Munck & Waterman (eds.). *Labour Worldwide in the Era of Globalization*. London: Macmillan Press.
- Rasiah, Rajah. 2001. "Labour and Work Organisation in Malaysia's Proton", dalam Hutchison & Brown (ed.). *Organising Labour in Globalising Asia*. London & New York: Routledge.
- Rodrigues, Iram Jacome. 2004. "Crisis of Unionism in Latin America? Aspects of the Brazilian Experience". [Online]. <<http://www.iisg.nl>>
- Saptari, Ratna. 2003. Beberapa Pokok Pikiran tentang Rencana Penelitian Perburuhan AKATIGA di Masa yang Akan Datang. Bahan diskusi internal.
- Sargeson, Sally. 2001. "Assembling Class in a Chinese Joint Venture Factory", dalam Hutchison & Brown (eds.). *Organising Labour in Globalising Asia*. London & New York: Routledge.
- Scipes, Kim. 1992. "Understanding the New Labor Movements in the "Third World": The Emergence of Social Movement Unionism". *Critical Sociologi*. 19 (2): 81-101.

- Southall, Roger (ed.). 1989. *Labour and Unions in Asia and Africa: Contemporary Issues*. London: Macmillan Press.
- Tavip, Saepul. tt. Bentuk Eksploitasi Pekerja itu bernama *Outsourcing*. Makalah tak diterbitkan.
- Tjandraningsih, Indrasari. 2004. "Telaah Kritis terhadap Kebijakan Perburuhan dan Pasar Kerja Terkini di Indonesia". *Jurnal Analisis Sosial* 9 (2): 75-91.
- Waterman, Peter. 1999. "The New Social Unionism: A New Union Model for a New World Order", dalam Waterman & Munck (eds.). *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order*. London: Macmillan Press.
- Wood, Stephen dan John Kelly. 1989. "Responsible Autonomy and Management Strategy", dalam Pahl, R.E. (ed.). *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. London: Basil Blackwell.