MODUL SEKOLAH BURUH AJI INDONESIA

Penguatan Kapasitas Buruh Media dan Serikat Buruh dalam Memperjuangkan Kerja Layak

MODUL SEKOLAH BURUH AJI INDONESIA

Penguatan Kapasitas Buruh Media dan Serikat Buruh dalam Memperjuangkan Kerja Layak

Tim Penulis
Asnil Bambani Amri
Edi Faisol
Ibrahim Arsyad

Editor
Bayu Wardhana

Sampul dan Tata Letak
Suratman

Tim Program
Naharin Ni'matun
April Novita Dewi

Apabila di dalam modul ini terdapat kesalahan cetak/produksi atau kesalahan informasi, mohon hubungi penerbit.

Diterbitkan oleh:

ALIANSI JURNALIS INDEPENDEN
Alliance of Independent Journalist

Jl. Kembang Raya No.6, Kwitang, Senen, Jakarta Pusat 10420
Phone: +62 21 3151214
Email: sekretariat@ajiindonesia.or.id
Web: www.aji.or.id

DAFTAR ISI

Daftar Isi ..... **i**
Pengantar ..... **ii**

BAB 1: TRAINING UNTUK BURUH MEDIA (BELUM BERSERIKAT) **1**

Materi 1: Membangun Motivasi dan Pola Pikir berserikat **3**
Materi 2: Mengenal Peran dan Fungsi Serikat Buruh **7**
Materi 3: Pengorganisasian Serikat Buruh **10**
Materi 4: Inisiasi Pembentukan Serikat Buruh **14**

BAB 2: TRAINING UNTUK SERIKAT BURUH MEDIA **16**

Materi 5: Pengantar Advokasi Buruh Media **18**
Materi 6: Analisis Sosial **23**
Materi 7: Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia, dari Era Kolonial hingga Reformasi **29**
Materi 8: Kerangka Hukum Ketenagakerjaan **35**
Materi 9: *Diversity*, *Equity*, & *Inclusion* (DEI) untuk Serikat Buruh Media **39**
Materi 10: Studi Kasus Advokasi Serikat Buruh Media **44**

Lampiran: Permainan Analisis Sosial **50**

PENGANTAR

Deskripsi

Lanskap media dan ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam beberapa tahun terakhir. Disrupsi digital, tekanan ekonomi, serta menyusutnya kebebasan pers telah berdampak langsung pada kondisi kerja jurnalis. Gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK), ketidakpastian relasi kerja, serta meningkatnya risiko keamanan menunjukkan bahwa buruh media berada dalam situasi yang semakin rentan.

Berbagai temuan riset, termasuk Potret Jurnalis Indonesia 2025, memperlihatkan bahwa persoalan yang dihadapi tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan, tetapi juga mencakup aspek perlindungan hak, keamanan kerja, ketimpangan gender, serta lemahnya mekanisme perlindungan kolektif. Kondisi ini menegaskan bahwa upaya mewujudkan prinsip kerja layak (*decent work*) di sektor media masih menghadapi tantangan yang serius.

Dalam konteks tersebut, serikat buruh memiliki peran strategis sebagai instrumen perlindungan kolektif dan advokasi hak-hak buruh media. Namun, dinamika industri yang terus berubah menuntut serikat buruh untuk memiliki kapasitas yang lebih kuat, baik dalam hal pengorganisasian, advokasi, negosiasi, maupun pengelolaan organisasi.

Modul ini disusun sebagai bagian dari upaya penguatan kapasitas buruh media. Modul ini dirancang untuk menjangkau dua kelompok utama, yaitu: (1) buruh media yang telah tergabung dalam serikat buruh atau sedang membangun serikat, dan (2) buruh media yang belum tergabung dalam serikat buruh atau bekerja di perusahaan yang belum memiliki serikat. Dengan demikian, materi dalam modul ini tidak hanya berfokus pada penguatan organisasi yang sudah ada, tetapi juga mendorong kesadaran, inisiatif, dan langkah awal dalam membangun perlindungan kolektif.

Tujuan

Secara umum, modul ini bertujuan untuk membantu peserta memahami konteks ketenagakerjaan di sektor media, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta mengembangkan strategi dalam memperjuangkan kerja layak dan memperkuat posisi buruh media secara kolektif.

Sasaran

Peserta dalam modul ini adalah buruh media, termasuk jurnalis, yang:

- Terlibat dalam kerja-kerja produksi media, baik di tingkat lokal maupun nasional;
- Memiliki pemahaman dasar mengenai praktik dan proses kerja jurnalistik;
- Berasal dari beragam bentuk relasi kerja, baik buruh tetap, kontrak, maupun lepas;
- Telah tergabung dalam serikat buruh media, sedang membangun serikat buruh, atau belum tergabung dalam serikat buruh;

Alur Pelaksanaan Pembelajaran

Modul ini dirancang untuk dapat digunakan secara fleksibel oleh organisasi jurnalis atau serikat buruh media di berbagai daerah. Pelaksanaan pembelajaran dapat dilakukan secara daring, luring, atau kombinasi keduanya, sesuai dengan kebutuhan dan konteks masing-masing wilayah.

Secara khusus, modul ini dibagi ke dalam dua kategori pembelajaran berdasarkan sasaran peserta. Pertama, modul untuk buruh media yang belum tergabung dalam serikat buruh atau bekerja di perusahaan yang belum memiliki serikat. Pada kategori ini, materi difokuskan pada pengenalan dasar mengenai kondisi ketenagakerjaan di sektor media, konsep kerja layak, serta pentingnya peran dan fungsi serikat buruh. Pelaksanaan pembelajaran pada kategori ini direkomendasikan dalam durasi singkat, misalnya satu hari pelatihan.

Kedua, modul untuk buruh media yang telah tergabung dalam serikat buruh atau sedang mengembangkan organisasi. Pada kategori ini, materi difokuskan pada penguatan kapasitas, seperti pemahaman aspek hukum ketenagakerjaan, strategi advokasi, penanganan kasus, serta penguatan organisasi serikat buruh. Pelaksanaan pembelajaran pada kategori ini dapat dilakukan dalam durasi yang lebih panjang, misalnya dua hari pelatihan atau lebih, sesuai kebutuhan.

Dalam pelaksanaannya, fasilitator diharapkan membuka sesi dengan menjelaskan tujuan pembelajaran, alur kegiatan, serta kesepakatan bersama selama proses berlangsung. Fasilitator juga dapat menggali harapan, kebutuhan, dan pengalaman peserta sebagai bagian dari proses pembelajaran.

Modul ini menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif, di mana peserta tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga aktif berbagi pengalaman, berdiskusi, dan terlibat dalam latihan. Proporsi pembelajaran dapat disesuaikan, dengan rekomendasi sekitar 30% untuk penyampaian materi dan 70% untuk diskusi, refleksi, serta praktik.

Fasilitator didorong untuk menyesuaikan metode, contoh kasus, dan pendekatan pembelajaran dengan konteks lokal, termasuk kondisi industri media, dinamika ketenagakerjaan, serta situasi serikat buruh di wilayah masing-masing.

BAB 1
TRAINING UNTUK BURUH MEDIA (BELUM BERSERIKAT)

Materi 1
Membangun Motivasi dan Pola Pikir Berserikat

Deskripsi

Pola pikir seseorang akan menentukan sikap dan tindakannya. Begitu juga pola pikir seorang buruh media, akan sangat mempengaruhi bagaimana sikapnya pada perjuangan gerakan buruh. Saat ini banyak buruh media yang tidak menerima dirinya adalah seorang buruh. Sikap yang sering muncul adalah saya seorang profesional. Bagi seorang jurnalis, memang benar dia harus profesional dalam kerjanya. Namun dalam hubungan kerja, jurnalis itu adalah buruh.

Begitu pula dengan serikat buruh, banyak orang mempunyai stigma negatif pada serikat buruh atau serikat buruh. Serikat dianggap sebagai organisasi yang banyak masalah, tidak ada manfaat dan seterusnya. Pola pikir yang keliru ini perlu dibongkar dan diluruskan. Pemahaman soal buruh dan serikat buruh mesti dimaknai secara proporsional.

Pada materi ini, akan memberikan pemahaman atau pola pikir yang tepat tentang serikat buruh, dan diharapkan menjadi motivasi para buruh media untuk membentuk serikat.

Tujuan

- Peserta mengerti pola pikir yang keliru tentang serikat buruh/buruh.
- Peserta mempunyai pola pikir yang tepat tentang serikat buruh/buruh.
- Peserta mendapat motivasi untuk membentuk serikat buruh/buruh.

Pokok Pembahasan

- Apakah jurnalis juga buruh? Menurut UU no 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 3: Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka seorang jurnalis adalah buruh, selama dia menerima upah/imbalan atas karya jurnalistiknya. Jurnalis adalah sebuah profesi yang menuntut profesionalisme dan sekaligus buruh. Maka mereka yang bekerja di media, baik itu jurnalis, marketing, tenaga IT dll, adalah buruh. Buruh kadang dikenal dengan 2 kategori, blue collar dan white collar, untuk menunjukkan perbedaan cara bekerja. Blue collar lebih menekankan keterampilan fisik, sementara white collar lebih banyak mengandalkan kemampuan pikiran. Namun pada dasarnya sama-sama buruh.

- Mengapa *mindset*/pola pikir penting dalam serikat. Hal ini dapat menunjukkan bahwa banyak buruh tidak bergabung dengan serikat karena:
  - "*Ah*, serikat cuma *bikin* ribut."
  - "Nanti saya dipecat kalau masuk serikat."
  - "Urusan upah dan PHK biar HRD saja."
  - "Saya cukup berdoa dan sabar."

Pola pikir yang salah inilah yang paling berbahaya karena membuat buruh tetap lemah secara individu.

- Definisi pola pikir berserikat → Pola pikir bahwa kesejahteraan dan hak-hak buruh hanya bisa diperjuangkan secara kolektif, bukan dengan mengandalkan kebaikan atasan atau keberuntungan pribadi.

- Prinsip dasar mindset berserikat:
  - Kekuatan ada pada solidaritas, bukan pada individu 'superman'.
  - Diam bukan aman—diam justru mengundang pelanggaran.
  - Setiap buruh adalah pemimpin untuk dirinya dan rekannya.
  - Serikat bukan "mereka" tapi "kita".

- Jenis-jenis pola pikir buruh. Gunakan tabel ini untuk diskusi: "Buruh manakah Anda?"

Tipe Pola Pikir	Ciri-ciri	Dampak pada Diri & Rekan
Pasif (Korban)	Mengeluh tapi takut bicara. Menyerahkan nasib pada doa atau bos.	Eksploitasi terus terjadi. Dirinya sengsara, rekan lain ikut tertekan.
Individualis (Cari Selamat Sendiri)	"Urusan gaji saya baik, urusan orang lain bukan saya urus."	Memecah solidaritas. perusahaan mudah memecah belah.
Radikal Instan	Inkonstitusional (mogok liar, anarkis). Tidak mau dialog.	Merugikan serikat secara hukum. Cepat ditekan aparat.
Kritis-Kolektif (Mindset Serikat Sejati)	Mau bersuara lewat saluran resmi. Mengutamakan musyawarah. Paham bahwa kemenangan adalah untuk semua.	Perusahaan hormat. Hubungan industrial sehat. Kesejahteraan naik bertahap.

- Motivasi berserikat – apa yang saya dapat?

  - Motivasi Pribadi (Apa untungnya buat saya?)

    a) Perlindungan hukum: Serikat mendampingi saat dipanggil HRD, menghadap atasan, atau diproses PHK.
    b) Kenaikan upah lebih terstruktur: Lewat PKB (Perjanjian Kerja Bersama), bukan tergantung "jatah tahunan".
    c) Rasa aman psikologis: Tidak takut sendirian saat menyampaikan keberatan.
    d) Akses informasi: Serikat punya data tentang hak-hak yang sering dilanggar perusahaan.
    e) Pelatihan gratis: Banyak serikat mengadakan pelatihan K3, komputer, advokasi, bahkan beasiswa untuk anggota.

  - Motivasi Kolektif (Apa untungnya buat kami semua?)

    a) Standar upah minimum perusahaan lebih tinggi dari UMK.
    b) Fasilitas kesehatan & keselamatan kerja dipantau bersama.
    c) Tidak ada buruh yang di-PHK tanpa proses bipartit.

a) Keluarga buruh ikut terlindungi (beasiswa anak buruh, santunan kematian, dll).
b) Perusahaan menjadi lebih produktif karena buruh puas dan jarang konflik.

- Mengatasi takut dan keraguan. Berikut ketakutan paling imum & solusinya:

Ketakutan	Fakta Hukum	Cara Mengatasinya
Takut di-PHK	UU No. 21/2000 Pasal 28: Pekerja tidak dapat di-PHK karena menjadi pengurus atau anggota serikat.	Catat semua ancaman. Laporkan ke Disnaker. PHK karena serikat batal demi hukum.
Takut diancam atau diintimidasi	Intimidasi adalah tindak pidana (Pasal 170 KUHP, UU Ketenagakerjaan	Dokumentasikan (rekan, video, pesan). Bawa ke polisi.
Takut iuran memberatkan	Iuran diputuskan oleh anggota sendiri, biasanya 0,5-1% dari upah.	Bandingkan dengan manfaat: advokasi gratis, koperasi, dll.
Takut dicap "radikal" atau "komunis"	Serikat buruh adalah organisasi legal dan diakui konstitusi.	Tunjukkan bahwa serikat bekerja secara profesional, bukan politis.

- Membangun motivasi. Berikut adalah strategi menjaga semangat berserikat:
  - Jangan sendirian, selalu ajak minimal 2 rekan dalam setiap langkah advokasi;
  - Rayakan kemenangan kecil, satu keluhan yang diselesaikan adalah kemenangan;
  - Ingatkan sejarah, seperti hak cuti, 8 jam kerja, jaminan sosial, semua lahir dari perjuangan serikat;
  - Belajar terus, ikuti pelatihan, baca UU, diskusi kasus.
  - Jaga kesehatan mental, serikat bukan hanya perjuangan, juga keluarga.

Materi Pembelajaran

1. Durkheim, É. (1964). *The division of labour in society* (Original work published 1893).
2. Dweck, C. S. (n.d.). *Mindset: Mengerti kekuatan pola pikir untuk perubahan besar dalam hidup Anda*.
3. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*.
4. Herachwati, N., Sedianingsih, & Wuryaningrum, F. (2001). *Pengaruh serikat buruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan*. Universitas Airlangga.
5. Universitas Gunadarma. (2014). *Pola komunikasi buruh dalam membangun kohesivitas kelompok (Studi fenomenologi buruh dalam serikat FSPMI Cikarang)*.
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Metode Pembelajaran

- *Pre-test*
- Ceramah
- Diskusi

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*
- *Sticky note*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar.
- Pemateri memaparkan presentasi.
- Tanya jawab materi.

Durasi

120 menit

Materi 2
Mengenal Peran dan Fungsi Serikat Buruh

Deskripsi

Pada banyak perusahaan pers, tidak banyak serikat buruh berdiri. Menurut catatan FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Media Independen) saat ini hanya 24 serikat buruh media yang masih aktif. Jumlah ini sangat jauh dari kurang lebih 5.000 perusahaan pers yang tercatat di Dewan Pers.

Hal tersebut mengindikasikan kesadaran berserikat di kalangan jurnalis maupun buruh media masih rendah. Kesan negatif pada serikat buruh masih banyak dimiliki para buruh media. Terutama di kalangan jurnalis penolakan biasanya menganggap dirinya profesional yang tidak perlu berserikat buruh. Sementara dalam hubungan industrial, jurnalis yang menerima upah termasuk kategori buruh.

Sementara pada praktiknya, banyak sekali jurnalis yang bekerja tanpa kontrak, tanpa jaminan sosial (BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan), dan dibayar di bawah UMR. Banyak buruh media menerima perlakuan ini karena tidak tahu hak-haknya.

Pada materi ini adalah memberi pemahaman pada peserta tentang penting berserikat (buruh) di kalangan buruh media. Apa peran dan fungsi serikat dan manfaat bagi buruh.

Tujuan

- Peserta memahami peran penting serikat buruh media;
- Peserta mengerti hak-hak buruh yang dapat diperjuangkan oleh serikat buruh.

Pokok Pembahasan

- Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk buruh baik di perusahaan maupun antar perusahaan. Serikat Buruh bersifat independen, bukan bagian dari manajemen (UU No. 21 Tahun 2000 tentang Ser

- Prinsip dasar dalam serikat buruh adalah
  - Setiap buruh bebas mendirikan serikat.
  - Setiap buruh bebas menjadi anggota maupun tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
  - Independen dan tidak boleh dalam kendali perusahaan.
  - Dana berasal dari iuran anggota (bukan dari perusahaan)

- Peran utama serikat buruh:
  - Melindungi anggota dari PHK semena-mena, eksploitasi, dan diskriminasi;

- Memperjuangkan hak upah layak, jaminan sosial, cuti, keselamatan kerja, dll;
- Menyampaikan keluhan buruh ke manajemen secara terstruktur;
  Mitra sejajar duduk bersama manajemen dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama);
- Meningkatkan kesejahteraan seperti mengadakan koperasi, pelatihan, atau bantuan hukum.

- Fungsi Serikat Buruh dalam operasional perusahaan
  - Fungsi Internal (untuk anggota) → menampung & memproses pengaduan individual/kelompok; memberikan pendampingan saat dipanggil manajemen; Mengadakan pendidikan serikat (basic training, K3, dll).
  - Fungsi Eksternal (dengan perusahaan): negosiasi PKB (minimal 2 tahun sekali); menyusun tata tertib perusahaan bersama manajemen; mengawasi pelaksanaan K3 dan kepatuhan UU; menyelesaikan perselisihan melalui bipartit (musyawarah dua pihak).
  - Fungsi Sosial & Advokasi: menggalang dana solidaritas untuk buruh terkena musibah; mengajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

- Hak Serikat Buruh:
  - Mendapatkan informasi perusahaan (kecuali rahasia produksi), seperti laporan keuangan, rencana efisiensi;
  - Waktu untuk berunding di jam kerja seperti rapat dengan manajemen di jam kerja tetap
  - digaji;
    Memasang pengumuman di papan khusus perusahaan.

- Kewajiban Serikat Buruh:
  - Tidak menghasut pemogokan liar (pemogokan dapat dilakukan, namun harus sesuai tahapan di UU);
  - Tidak mencampuri urusan manajemen (misal: menunjuk direktur);
  - Menjaga disiplin kerja anggota selama berunding.

Materi Pembelajaran

1. Hukumonline. (2022). *Mengenal serikat buruh di Indonesia serta aturan hukumnya.*
2. JDIH Kementerian Ketenagakerjaan & Dinas Tenaga Kerja Kulon Progo. (n.d.). Kebebasan berserikat dan berunding bersama dalam perspektif pemerintah.
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87.
4. Pendampingan PPHI SPCI. (2025). *Pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB).*
5. Santoso, B. (2025). *Perjanjian kerja bersama: Teori, cara pembuatan, dan kasus*.
6. Tesis Universitas Indonesia. (n.d.). *Konflik antar serikat buruh di PT Bakrie Tosanjaya.*
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja).
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Metode Pembelajaran

- *Pre-test*
- Ceramah
- Diskusi

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*
- *Sticky note*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar.
- Fasilitator membikin beberapa kelompok menyesuaikan dengan jumlah peserta. Idealnya satu kelompok 5-6 orang saja.
- Setiap kelompok presentasi temuannya berdasarkan pertanyaan di bawah.
- Fasilitator merangkum jawaban peserta kemudian presentasi.
- Fasilitator merangkum kesimpulan kemudian menampilkan materi.

Durasi

120 menit

Pertanyaan untuk Diskusi

- Studi Kasus 1: “PHK Sepihak”
  Sebuah perusahaan mem-PHK 10 orang tanpa pesangon dengan alasan “efisiensi”.

- Studi Kasus 2: “Iuran Serikat”
  Manajemen menolak pemotongan iuran serikat buruh dari gaji, padahal sudah ada surat kuasa anggota.

- Studi Kasus 3: “Mogok Kerja”
  Anggota serikat buruh mogok karena keterlambatan gaji. Lalu buruh yang mogok diminta mundur oleh perusahaan.

1. Apa peran serikat buruh dalam merespon 3 kasus di atas?

2. Apakah buruh bisa membela atau mengadvokasi kasus-kasus di atas?

3. Apa ketiga kasus di atas dapat dicegah lewat Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?

Materi 3
Pengorganisasian Serikat Buruh

Deskripsi

Berbagai permasalahan hubungan industrial antara buruh dan perusahaan media tidak hanya seputar PHK, namun juga mengenai upah yang belum layak, tidak ada jaminan asuransi dan kesejahteraan, hak cuti adalah hak-hak buruh yang mesti dipenuhi perusahaan.

Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk buruh/buruh baik di perusahaan maupun antar perusahaan. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Konvensi ILO menyebut bahwa serikat berfungsi sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian perselisihan industrial, serta memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota.

Hanya saja, menurut data Federasi Serikat Pekerja Media Independen (FSPMI) bersama Aliansi Jurnalis Independen (AJI), menunjukkan bahwa jumlah media yang memiliki serikat buruh di Indonesia tak berbanding lurus dengan pertumbuhan industri media. Disebutkan, media yang memiliki serikat buruh sekitar 38 serikat. Dari jumlah tersebut, yang serikat buruhnya aktif hanya sekitar 24 serikat saja.

Hal ini ditengarai, serikat buruh media sulit berdiri disebabkan masih ada resistensi berlebihan dari perusahaan yang bahkan ketakutan itu sebenarnya tak beralasan. Perusahaan masih mengasosiasikannya dengan serikat buruh yang sering menuntut atau orang-orang pemberontak. Justru serikat buruh dapat menjadi faktor produktivitas kerja para buruh media, karena aspirasi mereka diperjuangkan. Bagi perusahaan, serikat buruh juga bisa memudahkan dalam pelaksanaan pemenuhan hak dan kewajiban buruh.

Pada modul ini, peserta akan mendalami tentang bagaimana pengorganisasian serikat buruh, dan memahami bagaimana membuat serikat sampai program kerja.

Tujuan

- Peserta memahami bagaimana memulai membuat serikat buruh;
- Peserta memahami bagaimana struktur organisasi serikat buruh;
- Peserta memahami membuat program kerja serikat dalam memperjuangkan hak-hak normatif (kesejahteraan);
- Peserta memahami hak-hak bebas dari diskriminasi dan kekerasan seksual di tempat kerja.

Pokok Pembahasan

- Dasar-dasar serikat buruh:

- Pengertian serikat buruh/buruh: Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan buruh.
- Fungsi dan tujuan: Serikat berfungsi sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian perselisihan industrial, serta memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota.

- Manajemen dan struktur organisasi:
  - Persyaratan pembentukan sebuah serikat buruh menurut UU dan proses tahapan pembuatan serikat. Pembentukan serikat dilindungi UU.
  - Memahami struktur organisasi dari tingkat Pimpinan Unit Kerja (PUK) di perusahaan hingga federasi dan konfederasi.
  - Memahami Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) sebagai landasan operasional organisasi.

- Strategi pengorganisasian
  - Penguatan organisasi bertujuan agar mampu menjawab kebutuhan anggota dan menghadapi tantangan industrial.
  - Rekrutmen dan kaderisasi → teknik mengajak buruh untuk bergabung dan membentuk kader pemimpin yang potensial.
  - Pendidikan anggota → memberikan pemahaman tentang hak-hak buruh dan pentingnya persatuan. Beberapa isu penting: beda upah layak dan UMR (Upah Minimum Regional), jaminan sosial, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), hak-hak dasar (cuti, cuti haid, slip gaji, surat kontrak dll),

- Membangun kesadaran dan solidaritas
  - Ideologi dan gerakan: menanamkan kesadaran kelas bahwa buruh perlu bersatu untuk mendapatkan keadilan.
  - Solidaritas: membangun semangat kesatuan (Esprit de Corps) untuk memperkuat posisi tawar di hadapan pengusaha.
  - Kampanye: membuat kampanye untuk meningkatkan pemahaman hak dan kewajiban, serta untuk membangun solidaritas yang kuat.

Materi Pembelajaran

1. Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia. (2025). *Pecat dan bungkam buruh: Robohnya demokrasi di media.* ***https://aji.or.id/data/pecat-dan-bungkam-buruh-robohnya-demokrasi-di-media***

2. Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia. (2025). *Panduan membuat SOP bagi perusahaan pers untuk mengatasi kekerasan seksual di dunia kerja.* https://aji.or.id/data/panduan-membuat-sop-bagi-perusahaan-pers-untuk-mengatasi-kekerasan-seksual-di-dunia-kerja
3. Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia. (2025). *Potret jurnalis Indonesia 2025: Demografi, budaya kerja, kompetensi digital, dan kekerasan*. https://aji.or.id/data/potret-jurnalis-indonesia-2025-demografi-budaya-kerja-kompetensi-digital-dan-kekerasan
4. International Labour Organization. (1948). *Convention No. 87: Freedom of association and protection of the right to organize*.
5. International Labour Organization. (1949). *Convention No. 98: Right to organize and collective bargaining*.
6. Turc (Trade Union Rights Centre). (n.d.). *Buku saku pencegahan, penanganan, dan pemulihan kekerasan dan pelecehan seksual di industri kelapa sawit*. https://turc.or.id/publikasi/buku/buku-saku-pencegahan-penanganan-dan-pemulihan-kekerasan-dan-pelecehan-seksual-di-industri-kelapa-sawit/
7. Turc (Trade Union Rights Centre). (n.d.). *Strategi negosiasi untuk buruh di sektor perkebunan sawit*. https://turc.or.id/publikasi/buku/strategi-negosiasi-untuk-buruh-di-sektor-perkebunan-sawit/
8. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
11. University of Minnesota Libraries Publishing. (n.d.). *Organizing unions and collective bargaining*. https://ecampusontario.pressbooks.pub/humanresourcesmgmt/chapter/10-5-organizing-unions-and-collective-bargaining/
12. United Electrical, Radio and Machine Workers of America. (n.d.). *Lima langkah dasar untuk mengorganisir serikat buruh*. https://www.ueunion.org/org_steps.html

Metode Pembelajaran

- *Pre-test*
- Ceramah
- Diskusi

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*
- *Sticky note*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar.
- Fasilitator membikin beberapa kelompok menyesuaikan dengan jumlah peserta. Idealnya satu kelompok 5-6 orang saja.
- Setiap kelompok presentasi temuannya berdasarkan pertanyaan di bawah.
- Fasilitator merangkum jawaban peserta kemudian presentasi.
- Fasilitator merangkum kesimpulan kemudian menampilkan materi.

Durasi

120 menit

Pertanyaan untuk Diskusi

1. Apa manfaat paling nyata yang bisa dirasakan buruh jika ada serikat buruh di perusahaan kita?

2. Bagaimana cara membangun komunikasi yang baik antara serikat buruh dan manajemen agar tidak terjadi konflik horizontal?

3. Sebutkan situasi darurat di mana peran serikat buruh sangat strategis bagi buruh!

Materi 4
Inisiasi Pembentukan Serikat Buruh

Deskripsi

Para buruh atau buruh yang ingin membuat serikat, namun tidak tahu bagaimana memulainya. Banyak pertanyaan seperti apakah serikat buruh boleh dibuat lintas perusahaan atau hanya boleh dilakukan di dalam satu perusahaan. Berapa jumlah minimal pendiri serikat buruh, dan seterusnya ini yang menjadi pertanyaan awal pembentukan serikat buruh.

Pada materi ini, peserta diajak simulasi membuat serikat buruh. Simulasi ini diharapkan menjadi pembentukan serikat sesungguhnya. Hasil simulasi dapat segera didaftarkan ke dinas tenaga kerja setempat.

Tujuan

- Peserta mengerti bagaimana membuat serikat buruh.
- Peserta dapat membuat dan mendaftarkan serikat buruh yang baru.

Pokok Pembahasan

Pada materi ini dapat berupa simulasi atau persiapan riil pembentukan serikat buruh:

- Anggota pendiri minimal 10 orang;
- Menyamakan visi misi dan membuat AD/ART;
- Memilih susunan pengurus, setidaknya ada ketua, sekretaris dan bendahara;
- Menyusun program kerja jangka pendek dan pendanaan;
- Membuat rencana mendaftarkan serikat ke Dinas Tenaga Kerja.

Materi Pembelajaran

1. UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh;
2. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Buruh (draft/contoh).

Metode Pembelajaran

1. Presentasi
2. Diskusi

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*
- *Sticky note*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar tentang persyaratan membentuk serikat buruh sesuai Undang-Undang (UU).
- Fasilitator menanyakan siapa saja yang bersedia menjadi pendiri serikat buruh.
- Peserta yang bersedia mendirikan serikat buruh menjadi satu kelompok kerja. Sementara yang masih ragu atau belum bersedia, menjadi satu kelompok kerja sendiri. Jika semua peserta bersedia, maka tetap dibagi 2 kelompok kerja.
- Kelompok kerja pertama (bersedia mendirikan serikat) mendiskusikan AD/ART dan struktur kepengurusan.
- Kelompok kerja kedua (yang belum bersedia) mendiskusi program kerja apa saja yang diharapkan dari serikat buruh yang akan terbentuk dan bagaimana pendanaan untuk serikat.
- Diskusi kelompok kurang lebih 30-45 menit, lalu masing-masing kelompok presentasi (20 menit atau masing-masing kelompok 10 menit).
- Fasilitator merangkum kedua presentasi tersebut dan mendorong agar kelompok kerja pertama menyepakati waktu untuk mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja setempat.
- Jika masih ada sisa waktu 30-45 menit, dapat diisi dengan Permainan Analisis Sosial (lihat lampiran) untuk menguatkan pemahaman pentingnya serikat buruh.

Durasi

120 menit

BAB 2
TRAINING UNTUK SERIKAT BURUH MEDIA

Materi 5
Pengantar Advokasi Buruh Media

Deskripsi

Industri media berada dalam fase perubahan yang sangat cepat dan proses disruptif terus berulang. Penurunan pendapatan iklan memaksa banyak perusahaan media melakukan efisiensi, sementara di saat yang sama tuntutan produksi justru meningkat akibat digitalisasi, kehadiran kecerdasan buatan (AI), dan ritme kerja real-time yang tidak mengenal jeda.

Konsolidasi kepemilikan media juga mempersempit ruang independensi, dan buruh dituntut mengerjakan berbagai peran lintas platform. Mulai dari menulis, mengambil gambar, mengedit, hingga mendistribusikan konten yang sering kali tanpa dukungan dan kompensasi yang memadai. Di tengah situasi ini, pola kerja fleksibel seperti kontrak jangka pendek (PKWT), kontributor, dan freelance semakin meluas, namun tak selalu diiringi perlindungan yang layak.

Kondisi ini berdampak ke buruh medianya. Beban kerja meningkat signifikan, sementara upah cenderung stagnan dan tak sebanding dengan tuntutan produktivitas. Praktik kontrak berulang menciptakan ketidakpastian kerja, bahkan membuka ruang terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan tak berpihak ke buruh. Praktik ini juga berdampak pada keanggotaan serikat buruh.

Di sisi lain, standar kerja terus dinaikkan, bahkan tanpa kejelasan indikator yang transparan. Buruh menghadapi tekanan editorial yang tidak jarang bersinggungan dengan kepentingan bisnis atau politik pemilik media, sehingga memunculkan konflik kepentingan yang berpotensi menggerus independensi jurnalistik.

Dalam konteks ini, peran serikat buruh menjadi penting. Ia menjadi wadah formal dan kolektif menjaga standar kerja layak, memperjuangkan hak-hak buruh, serta memastikan kebebasan berekspresi di dalam ruang redaksi terlindungi. Lebih dari itu, serikat buruh berperan strategis mengawal independensi redaksi dari intervensi yang merugikan publik, sekaligus menjadi kekuatan bersama dalam menghadapi kebijakan efisiensi perusahaan yang sering kali berdampak langsung pada buruh.

Namun, membangun dan menguatkan serikat buruh memiliki risiko. Mulai dari risiko mutasi sepihak, stigma “tidak loyal”, hingga ancaman PHK dan praktik union busting. Dalam beberapa kasus, buruh bahkan ditempatkan dalam posisi non-job atau dibiarkan tidak nyaman sehingga mereka memilih keluar sendirinya tanpa ada pesangon.

Di tengah kompleksitas ini, penting memahami bagaimana buruh media saat ini, mulai dari status hubungan kerjanya (PKWT, PKWTT, freelance), juga sistem pengupahan dan lembur, beban produksi konten harian, hingga struktur organisasi redaksi yang berhimpitan dengan bisnis. Pemahaman ini menjadi dasar penting dalam merumuskan strategi advokasi yang tidak hanya responsif, tetapi juga sistematis dan berkelanjutan.

Tujuan

- Peserta mengidentifikasi dampak digitalisasi, AI, konsolidasi kepemilikan, dan model bisnis media terhadap kondisi kerja buruh media.
- Mengidentifikasi persoalan ketenagakerjaan di sektor media.
- Peserta mampu mengenali berbagai bentuk kerentanan buruh, seperti beban kerja berlebih, ketidakpastian kontrak, stagnasi upah, hingga tekanan editorial.
- Memahami peran strategis serikat buruh media.
- Peserta mampu menjelaskan fungsi serikat dalam menjaga standar kerja layak, melindungi hak buruh, serta mengawal independensi redaksi.
- Mengenali risiko dan tantangan dalam berorganisasi.
- Peserta memahami tekanan terhadap serikat, termasuk praktik union busting dan strategi menghadapinya.
- Menganalisis kondisi kerja secara konkret di tempat kerja masing-masing.
- Peserta mampu merumuskan strategi dasar advokasi, baik melalui serikat buruh maupun pendekatan kolektif lainnya, untuk mendorong perbaikan kondisi kerja.

Pokok Pembahasan

- Transformasi Industri Media dan Perubahan Pola Kerja
  Membahas perubahan lanskap media akibat digitalisasi, AI, penurunan iklan, serta konsolidasi kepemilikan. Fokus bagaimana perubahan ini menggeser pola kerja, meningkatkan tuntutan multitasking, dan memunculkan model kerja fleksibel yang rentan.
- Transformasi Industri Media dan Dampaknya terhadap Buruh
  Mengulas realitas yang dihadapi buruh, seperti beban kerja tinggi, upah stagnan, kontrak berulang (PKWT), status freelance, serta meningkatnya tekanan editorial dan konflik kepentingan. Termasuk juga standar kerja yang terus naik tanpa kejelasan indikator.
- Struktur Relasi Kerja di Industri Media
  Membedah hubungan kerja (PKWT, PKWTT, freelance), sistem pengupahan dan lembur, beban produksi konten, serta struktur redaksi yang semakin terhubung dengan kepentingan bisnis perusahaan.
- Peran Serikat Buruh dalam Industri Media
  Menjelaskan posisi strategis serikat buruh dalam menjaga standar kerja layak, melindungi hak buruh, menjadi ruang kolektif, serta mengawal independensi redaksi dan kebebasan berekspresi internal.
- Risiko dan Tantangan dalam Berorganisasi
  Membahas berbagai bentuk tekanan terhadap buruh yang terlibat dalam serikat, seperti union busting, mutasi, stigma, hingga PHK, serta pentingnya solidaritas dan strategi kolektif.
- Strategi Advokasi Buruh Media dan Penambahan Anggota
  Mengidentifikasi langkah-langkah advokasi yang dapat dilakukan serikat buruh, mulai dari penguatan internal, menambah anggota, pengumpulan data kondisi kerja, hingga mendorong perubahan kebijakan di tingkat perusahaan.
- Perumusan Langkah Aksi Kolektif
  Menyusun langkah awal advokasi yang realistis dan kontekstual, baik dalam jangka pendek maupun menengah, sebagai tindak lanjut pelatihan.

Materi Pembelajaran

1. Aliansi Jurnalis Independen (AJI). (2025). *Kecerdasan Artifisial dalam Arus Informasi dan Media*. https://aji.or.id/system/files/2025-04/buku-final-kecerdasan-artifisial-dalam-arus-informasi-dan-media-logo-ajicompressed_0.pdf
2. Aliansi Jurnalis Independen (AJI). (2025). *Pecat dan Bungkam Pekerja: Robohnya Demokrasi di Media*. https://aji.or.id/data/pecat-dan-bungkam-buruh-robohnya-demokrasi-di-media
3. Aliansi Jurnalis Independen (AJI). (2025). *Potret Jurnalis Indonesia 2025*. https://aji.or.id/data/potret-jurnalis-indonesia-2025-demografi-budaya-kerja-kompetensi-digital-dan-kekerasan
4. International Federation of Journalists. *Unions and Digital Media*. https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/unions_and_digital_media_final_ENG.pdf
5. International Labour Organization (ILO). (2025). *Media and AI: Research Brief*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Research%20Brief%20Media%20and%20AI%20thematic%20English.pdf
6. LBH Pers. *Buku Saku Advokasi Ketenagakerjaan*. https://lbhpers.org/buku-saku-advokasi-ketenagakerjaan/
7. SINDIKASI. (2022). *Riset Kerja Layak SINDIKASI.* https://sindikasi.org/resources/Riset_Kerja_Layak_SINDIKASI_Tahun_2022.pdf
8. Tandfonline. (2022). *Artikel jurnal: Work and media industry*. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13668803.2022.2050356

Metode Pembelajaran

1. *Pre-test*
2. Ceramah
3. Diskusi

Bahan dan Peralatan

1. Internet
2. Proyektor digital
3. Laptop
4. *Flipchart*
5. *Sticky note*

Proses Pembelajaran

1. Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar.
2. Fasilitator membikin beberapa kelompok menyesuaikan dengan jumlah peserta. Idealnya satu kelompok 5-6 orang saja.
3. Setiap kelompok presentasi temuannya berdasarkan pertanyaan di bawah.
4. Fasilitator merangkum jawaban peserta kemudian presentasi.
5. Fasilitator merangkum kesimpulan kemudian menampilkan materi.

Durasi

120 menit

Pertanyaan untuk Diskusi

1. **Kenapa Serikat Buruh Media Penting?**

   Contoh Jawaban:
   - Penurunan pendapatan iklan konvensional;
   - AI, digitalisasi dan tekanan produksi real-time;
   - Konsolidasi kepemilikan media;
   - Multitasking lintas platform;
   - Sistem kontrak jangka pendek (PKWT), kontributor, freelance;
   - (Tambahan dari peserta)

2. **Jelaskan seperti apa kondisi kerja buruh media saat ini?**

   Contoh Jawaban:
   - Beban kerja meningkat;
   - Upah stagnan;
   - Kontrak berulang;
   - Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
   - Meningkatnya standar kerja;
   - Tekanan editorial & konflik kepentingan;
   - (Tambahan dari peserta)

3. **Apa yang seharusnya diperjuangkan oleh serikat buruh?**

   Contoh Jawaban:
   - Menjaga standar kerja layak;
   - Menjaga hak-hak buruh;
   - Melindungi kebebasan berekspresi internal;
   - Mengawal independensi redaksi;
   - Menjadi alat kolektif menghadapi efisiensi.
   - (Tambahan dari peserta)

4. **Apa saja risiko yang akan dialami buruh saat membentuk serikat?**

   Contoh Jawaban:
   - Mutasi sepihak;
   - PHK karena sikap kritis;
   - Stigma “tidak loyal”;
   - *Union busting*;
   - Tidak diberikan penugasan dan berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif;
   - (Tambahan dari peserta)

5. **Bisa dijelaskan apa saja status kerja dari buruh media saat ini?**

Contoh Jawaban:

- Status kerja (PKWT / PKWTT / *Freelance*);
- Sistem upah & lembur;
- Beban kerja (jumlah konten per hari);
- Struktur redaksi yang berhimpitan dengan bisnis;
- Mekanisme evaluasi kinerja;
- (Tambahan dari peserta)

Materi 6
Analisis Sosial

Deskripsi

Permasalahan yang muncul dalam gerakan buruh selalu memiliki problem struktural dengan sistem dan akar masalah yang mengikuti. Masalah-masalah sosial, politik, ekonomi muncul karena sistem yang sedang berjalan. Untuk memahami situasi, gerakan buruh dapat melakukan Analisis Sosial.

Analisis Sosial atau Ansos adalah upaya untuk menganalisis keadaan atau masalah sosial secara obyektif dan terstruktur. Ansos mengajak buruh untuk berpikir kritis, dialetik dan transformatif. Ansos membantu untuk memahami masalah dengan menemukan akar masalah dan dari sini dapat menjadi pijakan untuk mencari solusi.

Untuk melakukan analisis sosial diperlukan sebuah paradigma sebagai sudut pandang seorang dalam menelaah persoalan sosial. Sebelumnya perlu juga mengenal beberapa teori sosial untuk membantu mengenal beberapa paradigma.

Proses Ansos biasanya didahului dengan menentukan masalah, mengumpulkan data, identifikasi masalah, mengembangkan persepsi dan terakhir menarik kesimpulan. Kesimpulan dari Ansos bukanlah berupa solusi, namun dengan menemukan akar masalah maka dapat dijadikan pijakan untuk menemukan solusi.

Pada materi ini, peserta diajak untuk mengenal Analisis Sosial, teori-teori sosial sampai paradigma yang berkembang. Peserta diharapkan dapat menggunakan analisis sosial ini untuk membantu memahami masalah-masalah yang timbul dalam gerakan buruh.

Tujuan

- Peserta memahami bahwa masalah sosial memiliki akar masalah dan sistem yang berjalan.
- Peserta memahami beberapa sistem ekonomi politik di dunia.
- Peserta memahami ada beberapa paradigma sosial.
- Peserta mengerti tentang analisis sosial.
- Peserta memahami tentang kesadaran transformatif dalam gerakan buruh.

Pokok Pembahasan

1. **Analisis sosial**

   Analisis sosial adalah upaya untuk mengurai, memahami sebuah masalah sosial sampai mengetahui akar masalah dan sistem yang berjalan. Analisis sosial merupakan upaya untuk mengurai logika, nalar, struktur atau kepentingan di balik sebuah fenomena sosial (Nur Sayyid Santoso Kristeva).

Patut diingat analisis sosial tidak sampai pada solusi, jalan keluar, tetapi hanya sampai kesimpulan akar masalah dan sistem yang berjalan. Menjawab ‘mengapa’, tetapi tidak pada ‘bagaimana’.

Gerakan buruh membutuhkan analisis sosial untuk memahami persoalan sesuai dengan konteks zaman. Akar masalah perburuhan di awal abad 20 tentu sangat berbeda jauh dengan konteks di abad 21. Gerakan buruh perlu melakukan analisis sosial pada zaman, agar dapat merumuskan gerakan yang tepat.

Analisis sosial secara umum dapat dibagi dalam 2 konteks, yaitu didasarkan pada konteks waktu (analisis historis) maupun ruang (analisis struktural).

Analisis historis merupakan analisis terhadap perubahan-perubahan sistem sosial berdasarkan kurun waktu tertentu.

Analisis struktural merupakan analisis yang menguji kerangka kerja suatu sistem dalam momen waktu tertentu.

Tahapan analisis sosial adalah:

- Menentukan masalah
- Mengumpulkan data
- Mengidentifikasi masalah
- Mengembangkan persepsi
- Menarik kesimpulan

Untuk sampai pada kesimpulan, ada beberapa metode yang bisa dipakai, antara lain: SWOT *analysis*, Diagram Pohon Masalah (*Problem Tree*), Diagram Tulang Ikan (*Fishbone*), dll.

2. Sistem Ekonomi Politik

Untuk melakukan analisis sosial, perlu untuk mengerti sistem ekonomi dan sistem politik yang mempengaruhi masalah sosial tersebut. Untuk sistem ekonomi, dikenal 2 sistem besar, yaitu kapitalisme dan sosialisme.

Sistem ekonomi kapitalisme mengacu pada tokoh yang bernama Adam Smith. Smith berpendapat bahwa kompetisi akan mendorong tercapainya efisiensi penggunaan sumber daya yang ada (1976: Book I). Kompetisi pasar yang bebas mensyaratkan tidak ada campur tangan pemerintah. Demand and supply akan menemukan titik keseimbangan hingga harga yang murah untuk konsumen.

Sedangkan sistem ekonomi sosialisme adalah kebalikan atau antitesis dari kapitalisme.

Bapak pemikiran sosialisme adalah Karl Marx dan Friedrich Engels. Sistem ekonomi sosialis adalah suatu sistem ekonomi yang menyatakan bahwa perencanaan perekonomian, produksi dan distribusi hasil-hasil produksi dikuasai dan diatur oleh negara (MCWDN, 2011). Dalam sistem ini karakter kolektivisme cukup kuat.

Ada 2 variasi sistem ekonomi sosialisme, yaitu komunis dan sosial demokrasi. Pada sistem komunis, semua alat produksi, kegiatan ekonomi dikuasai dan dikendalikan oleh negara.

Contoh negara komunis saat ini adalah China dan Kuba. Sementara sistem sosial demokrasi, mencari titik tengah antara komunis dan kapitalis. Negara masih intervensi ke pasar dengan bentuk pajak progresif, jaminan sosial, ada perusahaan milik negara namun mekanisme pasar tetap ada. Contoh negara sosial demokrasi adalah Jerman, Prancis.

Indonesia pada awal kemerdekaan dibangun dengan sistem sosial demokrasi, meski para pemimpin negara tidak eksplisit menyebut demikian. Namun adanya BUMN, koperasi adalah satu ciri sistem ekonomi sosialisme.

Sementara sistem politik secara garis besar ada 2 sistem yaitu otoritarian dan demokrasi.

Negara menguasai tidak hanya sistem politik tapi juga ekonomi. Negara bahkan menentukan moral atau nilai apa yang baik dan buruk pada masyarakat. Biasanya hanya ada tunggal atau sangat dominan, seperti Partai Nazi di Jerman kala kepemimpinan Hitler, Partai Komunis China di China. Indonesia juga pernah alami sistem otoritarian di era Orde Baru, yaitu hanya satu partai dominan, Golkar.

Sistem politik demokrasi adalah suatu bentuk pemerintahan politik yang kekuasaan pemerintahannya berasal dari rakyat, baik secara langsung maupun melalui perwakilan (Wikipedia, 2011). Karakteristik utama dari sistem politik demokrasi ini adalah diakuinya kebebasan dan hak-hak individu, serta adanya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan politik baik secara langsung maupun melalui perwakilan. Contoh negara demokrasi adalah Inggris, Prancis, Jerman, Amerika Serikat. Indonesia di era Reformasi dianggap negara demokrasi prosedural, artinya secara mekanisme, regulasi adalah demokrasi, namun budaya dan substansi belum demokrasi sepenuhnya.

3. **Paradigma Sosial**

Empat pandangan yang berbeda mengenai sifat ilmu pengetahuan dan sifat masyarakat yang didasarkan pada anggapan-anggapan meta-teoritis

a. Paradigma Fungsionalis

Paradigma ini berakar kuat pada tradisi sosiologi keteraturan. Pendekatannya terhadap permasalahan berakar dari pemikiran kaum objektivis. Memusatkan perhatian pada kemapanan, ketertiban sosial, kesepakatan, keterpaduan sosial, kesetiakawanan sosial, pemuasan kebutuhan dan hal-hal yang nyata (empirik).

Pendekatannya condong realis dalam, positivis, determinis, dan nomotetis. Rasionalitas diutamakan dalam menjelaskan peristiwa sosial, berorientasi pragmatis artinya berusaha melahirkan pengetahuan yang diterapkan, berorientasi pada pemecahan masalah yakni langkah-langkah praktis dalam pemecahan masalah praktis juga.

Mendasarkan pada filsafat rekayasa sosial untuk dasar bagi perubahan sosial. Menekankan pentingnya cara-cara memelihara dan mengendalikan keteraturan sosial. Berusaha menerapkan metode ilmu alam dalam pengkajian masalah kemanusiaan.

Paradigma ini mula di Prancis pada dasawarsa abad 19 pengaruh karya Auguste Comte, Herbert Spencer, Emile Durkheim dan Wilfredo Pareto.

Aliran ini mengatakan realitas sosial terbentuk oleh sejumlah unsur empirik nyata yang hubungan semua unsurnya dapat dikenali, dikaji, diukur dengan cara dan menggunakan alat seperti dalam ilmu alam. Menggunakan kiasan ilmu mekanika dan biologi untuk menjelaskan realita sosial sangat biasa dalam aliran ini.

b. Paradigma Interpretatif

Hampir sama dengan paradigma fungsionalis yang pada dasarnya menganut ajaran-ajaran keteraturan, tetapi mereka menggunakan pendekatan subjektivitas dalam analisis sosialnya, sehingga hubungan mereka dengan sosiologi keteraturan bersifat tersirat.

Paradigma ini ingin memahami kenyataan sosial menurut apa adanya, mencari sifat yang paling dasar dari kenyataan sosial menurut pandangan subyektif dan kesadaran seseorang yang langsung terlibat dalam peristiwa sosial bukan menurut orang lain yang mengamati.

Sesungguhnya demikian, anggapan-anggapan dasar masih tetap didasarkan pada pandangan bahwa manusia hidup serba tertib, terpadu, kemapanan, kesepakatan, kesetiakawanan. Pertentangan, penguasaan, benturan sama sekali tidak menjadi agenda kerja mereka.

c. Paradigma Humanis Radikal

Para penganutnya berminat mengembangkan sosiologi perubahan radikal dari pandangan subjektivis. Pendekatan terhadap ilmu sosial sama dengan kaum interpretatif yaitu nominalis, anti-positivism, volunteeris dan ideografis.

Arahnya berbeda, yaitu cenderung menekankan perlunya menghilangkan atau mengatasi berbagai pembatasan tatanan sosial yang ada.

Paradigma ini pada dasarnya membangun kesadaran manusia yang telah dikuasai atau dibelenggu oleh suprastruktur ideologis yang ada di luar dirinya yang menciptakan pemisahan antara dirinya dengan kesadarannya yang murni (aliensi), atau membuatnya dalam kesadaran palsu (*false consciousness*) yang menghalanginya mencapai pemenuhan dirinya sebagai manusia sejati.

Karena itu agenda utamanya adalah memahami kesulitan manusia dalam membebaskan dirinya dari semua bentuk tatanan sosial yang menghambat perkembangan manusia sebagai manusia. Penganutnya mengecam kemapanan habis-habisan.

Proses-proses sosial dilihat sebagai tidak manusiawi. Untuk itu mereka ingin memecahkan masalah bagaimana manusia bisa memutuskan belenggu-belenggu yang mengikat mereka dalam pola-pola sosial yang mapan untuk mencapai harkat kemanusiaannya. Meskipun demikian masalah-masalah pertentangan struktural belum menjadi perhatian mereka.

d. Paradigma Strukturalis Radikal

Penganutnya juga memperjuangkan sosiologi perubahan radikal tetapi dari sudut pandang objektivitas. Pendekatan ilmiahnya memiliki beberapa persamaan dengan kaum fungsionalis, namun mempunyai tujuan akhir yang saling berlawanan.

Analisanya lebih menekankan pada pertentangan struktural, bentuk-bentuk penguasaan dan pemerosotan harkat kemanusiaan. Karenanya pendekatannya cenderung realis, positivis, determinis dan nomotetis.

Sebagian mereka lebih tertarik pada keadaan penuh pertentangan dalam suatu masyarakat. Paradigma ini diilhami oleh pemikiran Marx, setelah terjadinya perpecahan epistemologi dalam sejarah pemikiran Marx, selain pengaruh Weber. Paradigma inilah yang menjadi bibit lahirnya teori sosiologi radikal. Penganutnya antara lain Althusser, Poulantzas, Colletti, dan beberapa penganut kelompok kiri baru.

Materi Pembelajaran

- CIPG (2015). *Analisis Sosial*. https://s.id/ansoscipg
- JB Banawiratma (1988). *Aspek-aspek Teologi Sosial.*
- Masduki Duryat & Alphan (2021). *Pendidikan dan Perubahan Sosial*.
- Nur Sayyid Santoso Kristeva (2022). *Analisis Sosial Membentuk Kesadaran Kritis*.
- Salasiah & Frendly Albertus. *Pengantar Sosiologi*.

Metode Pembelajaran

- Permainan Analisis Sosial
- Ceramah/presentasi
- Tanya jawab
- Diskusi kelompok

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*
- *Sticky note*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar.
- Fasilitator memulai permainan Analisis Sosial (lihat lampiran)
- Fasilitator memandu refleksi atas permainan Analisis Sosial.
- Pemateri memaparkan materi.
- Tanya jawab materi.
- Fasilitator membuat beberapa kelompok diskusi menyesuaikan jumlah peserta.
- Diskusi kelompok berdasarkan pertanyaan di bawah.
- Setiap kelompok presentasi temuannya.
- Fasilitator merangkum kesimpulan

Durasi

120 menit

Pertanyaan untuk Diskusi

1. Apa yang kamu ketahui tentang kelompok sosial ?
2. Ada berapa kelompok apa saja, sebutkan!
3. Adakah kelompok yang dirugikan?
4. Adakah kelompok yang diuntungkan?
5. Bagaimana agar antar kelompok masyarakat tak ada yang dirugikan atau terciptanya hubungan setara?

Materi 7
Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia, dari Era Kolonial hingga Reformasi

Deskripsi

Gerakan buruh di Indonesia sudah ada sejak zaman kolonial. Diawali dengan dibukanya perkebunan-perkebunan gula, teh, kopi dan komoditi lain di Hindia Belanda (Indonesia) pada jelang akhir abad 19. Munculnya perkebunan ini membuat ada kelas sosial baru yaitu buruh (perkebunan). Kesadaran buruh berserikat mulai muncul di awal abad 20, seiring menguatnya Sarekat Islam. Pada tahun 1919 tercatat 44 serikat buruh ada di Indonesia.

Pemogokan buruh kereta api pada tahun 1923 adalah puncak perlawanan buruh di masa kolonial. Tercatat sebanyak 8.000 buruh kereta api yang mogok (termasuk 500 masinis atau separuh jumlah masinis kereta api saat itu). Para buruh mogok karena upah rendah dan pemimpin buruh yang juga pemimpin PKI, Semaoen ditangkap polisi Hindia Belanda.

Pada masa Revolusi Kemerdekaan, serikat buruh banyak melakukan perlawanan dengan pemogokan atau ikut berjuang mengangkat senjata. Salah satu peristiwa terkenal adalah Black Armada, yaitu pemogokan buruh pelabuhan di Sydney, Australia. Pada September 1945, buruh-buruh kebangsaan Indonesia melakukan mogok, tidak mau melayani kapal-kapal Belanda yang hendak mengangkut senjata dan tentara ke Indonesia. Pemogokan ini diikuti buruh-buruh kebangsaan lain dan akhirnya pemerintah Australia pun mengeluarkan larangan bagi pelabuhan-pelabuhan di Australia untuk melayani kapal-kapal Belanda yang hendak berperang ke Indonesia.

Pada era Orde Lama, serikat-serikat buruh berafiliasi pada partai politik seperti SOBSI terafiliasi ke PKI, Sarbumusi ke partai NU, Kesatuan Buruh Marhaenis di bawah PNI. Sehingga agenda-agenda serikat buruh terkait dengan agenda politik partai. Meski demikian, beberapa serikat buruh sempat melakukan pemogokan dan perjuangan pada kesejahteraan buruh. Seperti SABUPRI (Serikat Buruh dan Pekerja Republik Indonesia) yang berhasil menaikkan upah sampai 3.000 persen pada buruh-buruh di Sumatera Timur.

Pada era Orde Baru, gerakan buruh diberangus dan hanya boleh satu serikat buruh yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). SPSI ada organisasi buruh yang dikendalikan oleh pemerintah, sehingga di era ini gerakan buruh relatif mati. Meski di akhir Orde Baru, mulai muncul serikat buruh perlawanan seperti SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia). Pada era ini, seorang buruh perempuan, Marsinah, tewas dibunuh karena memperjuangkan kenaikan upah buruh. Marsinah dibunuh dengan dugaan kuat dilakukan oleh aparat keamanan.

Reformasi membuka peluang bermunculan serikat buruh. Gerakan buruh memasuki era baru. Perubahan lanskap industri, kondisi ekonomi, perubahan regulasi menjadi tantangan gerakan

buruh saat ini termasuk buruh media. Menurut data BPS, jumlah buruh formal (karyawan) di Indonesia adalah 54 juta buruh (2025). Namun jumlah anggota serikat buruh hanya 4 juta orang yang tergabung pada 12.000-an serikat buruh (Kementerian Ketenagakerjaan/Kemnaker).

Perubahan hubungan kerja, dengan model freelance, kemitraan, gig worker membuat buruh tidak lagi harus bekerja di lokasi dan waktu yang sama. Hal ini kemudian menyulitkan pengorganisasian serikat buruh dan mempengaruhi kesejahteraan buruh. Munculnya UU Cipta Kerja (UU Ciptaker) juga semakin menambah kerumitan gerakan buruh.

Di era Reformasi ini pula, bertumbuh banyak perusahaan pers seiring kebebasan untuk mendirikan media. Dewan Pers mencatat sekitar 5.000 media yang tumbuh di Indonesia. Ribuan media ini tentu memburuhkan setidaknya puluhan ribu jurnalis. Asumsi setiap media dikerjakan 5 orang jurnalis, maka setidaknya ada 25 ribu lebih jurnalis. Namun Dewan Pers mencatat hanya kurang lebih 15 ribu jurnalis yang pernah mendapatkan sertifikasi dari Dewan Pers.

Sementara itu, jumlah serikat buruh media pun tidak banyak. AJI mencatat tidak lebih dari 20 serikat buruh media yang masih ada keberadaannya. Jumlah anggotanya pun terbatas.

Dalam materi ini akan mengupas sejarah gerakan buruh, termasuk serikat buruh media yang mengalami pasang surut. Di materi ini juga akan membahas hubungan kerja di Industri buruh media di era digital dengan beragam kebijakan hubungan industrial yang tak sehat, apa lagi dikatakan layak dari hubungan kerja dan kesejahteraan buruh media

Tujuan

1. Peserta mengerti sejarah gerakan buruh di Indonesia.
2. Peserta memahami gerakan buruh di Indonesia tidak lepas dari kondisi politik nasional.
3. Peserta mengerti kondisi saat ini gerakan buruh di perusahaan pers.
4. Peserta dapat mengambil pelajaran dari sejarah dan memiliki kesadaran transformatif.

Pokok Pembahasan

1. **Sejarah gerakan buruh di Indonesia**

   a. Era Kolonial

   Pada masa ini menjelaskan perubahan masyarakat indonesia dari fase agraris dan maritim atau feodal ke industrialisasi. Salah satu ciri kebijakan ini munculnya Politik Etis bagi negara bangsa jajahan berupa Edukasi, Transmigrasi, Irigasi. Dari kebijakan itu mengubah pola sosiokultur masyarakat menjadi buruh perkebunan.

   Namun di sisi kebijakan Edukasi (Pendidikan) memunculkan intelektual terdidik yang punya kesadaran sekaligus penggerak para buruh di segala sektor. Padahal, kebijakan edukasi merupakan harapan Belanda yang ingin menghasilkan tenaga kerja terdidik dan murah.

   b. Era Orde Lama

Pada masa ini menjelaskan perubahan gerakan buruh ketika Indonesia baru merdeka dengan menjamurkan organisasi buruh di bawah kendali partai politik sebagai organisasi sayap. Artinya partai politik sengaja menarik simpati buruh dengan menciptakan organisasi khusus di bawah kendali partai untuk menarik dukungan pemilih. Dengan bergabungnya serikat buruh ke dalam partai politik menjadi konsekuensi logis bahwa gerakan buruh yang dibangun bukan semata-mata gerakan buruh yang bersifat ekonomis, namun juga politis.

Misalnya Partai Nasionalis Indonesia (PNI) punya organisasi sayap Serikat Kaum Buruh Marhaen (SKBM), partai NU dengan Serikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI), Masyumi dengan Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII), termasuk Partai Komunis Indonesia atau PKI punya Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI) yang pada saat itu merupakan organisasi buruh terbesar dengan memiliki lebih dari 3,5 juta anggota.
Di balik kondisi itu justru ada yang menarik, di antaranya munculnya tokoh Soerastri Karma Trimurti (S.K. Trimurti) Menteri Perburuhan (Tenaga Kerja) perempuan pertama Indonesia, yang juga berbasis jurnalis.Trimurti menjabat pada 1947–1948 dalam Kabinet Amir Sjarifuddin. Sebagai politisi Partai Buruh Indonesia, ia fokus pada hak-hak buruh wanita, menyusun UU Kerja, dan menerbitkan UU Kecelakaan No. 33 Tahun 1947 untuk melindungi buruh.

Kiprah S.K. Trimurti sebagai Menteri Perburuhan:Jabatan: Menjabat sebagai Menteri Perburuhan pertama dalam Kabinet Amir Sjarifuddin (1947) dan berlanjut di era Kabinet Hatta.Kebijakan Signifikan:Menginisiasi Undang-Undang Kecelakaan No. 33 Tahun 1947 yang mengatur ganti rugi kecelakaan kerja. Menyusun UU Kerja yang baru untuk melindungi hak buruh, termasuk buruh perempuan dan anak-anak. Memperjuangkan hak reproduksi bagi buruh wanita, seperti cuti haid dan melahirkan.

Tercatat Trimurti aktif di Barisan Buruh Wanita (BBW) dan Partai Buruh Indonesia, serta menulis buku "A.B.C. Perdjuangan Buruh" untuk meningkatkan kesadaran teori perjuangan buruh.

c. Era Orde Baru

Di era ini awal dari ancaman bagi serikat buruh. Pemerintah Orde Baru ingin mengendalikan serikat buruh. Maka pada tahun 1973, semua serikat buruh yang ada didorong atau dipaksa menyatu ke satu federasi tunggal yaitu Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Tepat pada 20 Februari 1973 organisasi itu terbentuk sekaligus menjadikan tanggal 20 Februari sebagai Hari Pekerja Indonesia. Sedangkan *Mayday* yang biasa dirayakan setiap 1 Mei dilarang oleh pemerintah karena dianggap gerakan komunis.

Tahun 1985, Pemerintah mendorong organisasi tunggal, sehingga FSPSI berubah menjadi SPSI saja (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Konsekuensi serikat-serikat yang tadinya masih bergabung dalam federasi, dipaksa gabung atau lebur menjadi SPSI.

Keberadaan SPSI bukan lagi menjadi alat perjuangan, namun justru sebaliknya, dijadikan alat penekan gerakan buruh. Dan ini memunculkan aksi pemenjaraan dan penekanan pada buruh.

Salah satunya kasus Marsinah (1993), seorang buruh perempuan asal Sidoarjo yang dibunuh karena memprotes upah. Marsinah ditemukan tewas dengan kondisi penganiayaan. Sampai sekarang, tidak pernah terungkap secara hukum, siapa pembunuh Marsinah.

Namun terungkap, pimpinan perusahaan dan petugas keamanan perusahaan di tempat Marsinah bekerja, mengalami penyiksaan oleh tentara teritorial setempat. Penyiksaan ini agar mereka mengaku yang membunuh Marsinah. Dan setelah mengaku, kemudian mereka diajukan ke pengadilan.

Oleh pengadilan mereka divonis bersalah, namun dibebaskan oleh Mahkamah Agung, setelah penyiksaan oleh tentara itu terungkap. Maka patut diduga, pembunuhan Marsinah ada kaitannya dengan tentara saat itu. Tahun 2026 Marsinah diangkat sebagai pahlawan nasional oleh pemerintahan Prabowo, namun kasus pembunuhannya sendiri tidak perlu diungkap.

Tahun 1992 muncul perlawanan dari buruh dengan mendirikan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia). Dipimpin oleh Mochtar Pakpahan sebagai ketua umum SBSI dan Alif Raga Ismet sebagai sekretaris jenderal. Pemerintah Orde Baru sangat menekan SBSI. Kurang lebih 5.000 buruh harus di-PHK karena menjadi anggota SBSI dan sekitar 108 aktivis buruh ditahan.

d. Era Reformasi

Pada era ini kebebasan berserikat dijamin oleh undang-undang (UU). Kebijakan organisasi tunggal tidak ada lagi. Maka banyak bermunculan serikat buruh. Menurut data Kemnaker tahun 2024, ada sekitar 12.000-an serikat buruh. Dengan jumlah anggota 4 juta. Jumlah ini tidak sebanding dengan jumlah buruh formal yang 54 juta menurut data BPS.

Gerakan buruh mempunyai tantangan, di tengah kebebasan berserikat, tidak banyak serikat buruh yang terbentuk di perusahaan. Ada faktor-faktor eksternal yang menghambat pembentukan serikat buruh. Meski dalam Undang-undang (UU) Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pembentukan serikat dijamin oleh UU, tetapi praktik union busting masih terus terjadi. Salah satu contoh pembentukan serikat Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) tahun 2024. Para pengurus SPCI kemudian dikenai PHK oleh Manajemen CNN Indonesia.

Faktor eksternal lain adalah perubahan lanskap ekonomi. Tumbuhnya gig economy dan gig worker membuat hubungan perburuhan muncul dalam bentuk freelance atau kemitraan.
Di era ini selain UU Serikat Pekerja/Buruh, ada dua Undang-Undang lain yang mempengaruhi hubungan buruh dan manajemen yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja/ UU Ciptaker), yang semakin membuat posisi buruh rentan dari eksploitasi kerja.

2. Buruh Media di era Reformasi Hingga Sekarang

Dalam fase ini muncul sejumlah kebijakan yang merugikan, di antaranya pemerintah memberlakukan sistem kerja kontrak (*outsourcing* atau alih daya), yang pertama kali dilegalkan secara resmi melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada era pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri. Undang-undang ini melegalkan perusahaan alih daya (*outsourcing*), yang kemudian memicu maraknya buruh kontrak di berbagai sektor, baik swasta maupun BUMN.

Hal yang terjadi adalah banyak buruh media menjadi buruh kontrak, padahal statusnya buruh utama dalam produksi industri media. Selain itu banyak istilah dikaburkan untuk memberlakukan buruh media di daerah. Perusahaan sengaja mendikotomikan buruh freelance (buruh lepas) dengan organik atau buruh tetap yang di jakarta. Freelance ini rata-rata buruh daerah dan kontributor media asing tak punya jaminan hubungan kerja. Tak punya hak normatif seperti upah tetap dan jaminan sosial maupun tunjangan hari raya.

Munculnya Omnibus Law UU Cipta Kerja telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada 5 oktober 2020, di era Joko Widodo. Omnibus Law UU Cipta Kerja mendapat penolakan dari berbagai elemen masyarakat karena dinilai akan membawa dampak buruk bagi tenaga kerja atau buruh. Omnibus Law yang disusun juga menggabungkan berbagai materi atau undang-undang berbeda ke dalam satu undang-undang baru (sapu jagat) untuk menyederhanakan regulasi. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diklaim mempermudah investasi, menciptakan lapangan kerja, dan mereformasi perizinan berusaha merupakan produk merugikan buruh yang diciptakan oleh kolaborasi oligarki.

Materi Pembelajaran

1. Aidit, D. N. *Buruh Indonesia*.
2. Aliansi Jurnalis Independen (AJI). *Eksploitasi Jurnalis Lepas di Industri Media Indonesia*. https://aji.or.id/data/eksploitasi-jurnalis-lepas-di-industri-media-indonesia-sebuah-pemetaan-upahkondisi-kerja
3. Aliansi Jurnalis Independen (AJI). *Pecat dan Bungkam Pekerja: Robohnya Demokrasi di Media*. https://aji.or.id/data/pecat-dan-bungkam-buruh-robohnya-demokrasi-di-media
4. Aliansi Jurnalis Independen (AJI). (2025). *Potret Jurnalis Indonesia 2025: Demografi, Budaya Kerja, Kompetensi Digital, dan Kekerasan*. https://aji.or.id/data/potret-jurnalis-indonesia-2025-demografi-budaya-kerja-kompetensi-digital-dan-kekerasan
5. Semaoen. (1920). *Penuntun Kaum Buruh*.
6. Shiraishi, T. *Zaman Bergerak: Radikalisme Rakyat di Jawa 1912–1926*.
7. Suryomenggolo, J. *Serikat Buruh 1945–1948: Menduduki Stasiun, Menguasai Perkebunan, Menjalankan Pabrik*.
8. Tirto.id. Mei 1923: *Aksi Mogok Buruh Kereta Api yang Bikin Sewot Pemerintah.* https://tirto.id/mei-1923-aksi-mogok-buruh-kereta-api-yang-bikin-sewot-pemerintah-cJAV
9. Tirto.id. *Pembunuhan Buruh Marsinah dan Riwayat Kekejian Aparat Orde Baru*. https://tirto.id/pembunuhan-buruh-marsinah-dan-riwayat-kekejian-aparat-orde-baru-cJSB

Metode Pembelajaran

- Ceramah/presentasi
- Tanya jawab
- Diskusi kelompok

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*
- *Sticky note*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar
- Pemateri memaparkan presentasi
- Tanya jawab materi
- Fasilitator membuat beberapa kelompok diskusi menyesuaikan jumlah peserta
- Diskusi kelompok berdasarkan pertanyaan di bawah
- Setiap kelompok presentasi temuannya
- Fasilitator merangkum kesimpulan

Durasi

120 menit

Pertanyaan untuk Diskusi

1. Dalam strategi gerakan buruh, apakah serikat buruh harus:
   - independen,
   - berafiliasi pada partai politik; atau
   - membentuk Partai Buruh sendiri

   Pilih salah satu opsi dan jelaskan kelebihan dan kelemahannya?
2. Apa yang menjadi kendala pembentukan serikat buruh media? Dan apa saja aktivitas yang bisa dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut?

Materi 8
Kerangka Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Deskripsi

Pemahaman terhadap kerangka hukum ketenagakerjaan merupakan pondasi penting bagi buruh media untuk menghadapi dinamika industri yang semakin kompleks. Di tengah perubahan model bisnis media, digitalisasi, serta fleksibilitas hubungan kerja yang kian meluas, banyak buruh berada dalam posisi yang rentan. Baik rentan karena ketidakjelasan status kerja, praktik kontrak yang berulang, hingga beban kerja yang tidak sebanding dengan perlindungan hukum yang diterima.

Secara normatif, sistem ketenagakerjaan di Indonesia memberikan landasan yang cukup kuat untuk melindungi hak buruh. Konstitusi melalui UUD 1945 menjamin hak atas buruhan dan penghidupan yang layak, perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, serta kebebasan untuk berserikat. Jaminan itu diperkuat melalui berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan turunan yang mengatur hubungan kerja, pengupahan, jaminan sosial, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan.

Namun, dalam praktiknya, terdapat kesenjangan antara norma hukum dan realitas di lapangan, terutama di industri media. Muncul berbagai praktik “abu-abu” yang memanfaatkan celah regulasi, seperti penggunaan status kontributor atau freelance yang pada kenyataannya memenuhi unsur hubungan kerja, sistem upah berbasis klik yang tidak menjamin kepastian pendapatan, hingga praktik multitasking tanpa kompensasi yang layak.

Tak hanya itu, tekanan efisiensi dan intervensi bisnis juga kerap berdampak pada keputusan ketenagakerjaan, termasuk pemutusan hubungan kerja. Dalam situasi ini, penting bagi buruh media untuk tidak hanya mengetahui hak-haknya secara normatif, tetapi juga mampu membaca dan menganalisis posisi hukumnya secara kritis.

Pemahaman terhadap jenis hubungan kerja, hak normatif, serta mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi bekal penting untuk mengidentifikasi potensi pelanggaran dan menentukan langkah yang tepat, baik secara individual maupun kolektif melalui serikat buruh.

Modul ini dirancang untuk membantu peserta memahami kerangka hukum ketenagakerjaan secara praktis dan kontekstual, khususnya dalam kaitannya dengan kondisi kerja di industri media. Melalui diskusi, studi kasus, dan refleksi pengalaman, peserta diharapkan bisa mengetahui aturan dan mampu menggunakannya sebagai alat untuk memperkuat posisi tawar dan perlindungan buruh.

Tujuan

- Memahami dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia
  Peserta mampu menjelaskan landasan konstitusional dan regulasi utama yang mengatur hubungan kerja, mulai UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan aturan turunannya.
- Mengidentifikasi unsur dan bentuk hubungan kerja
  Peserta bisa membedakan status kerja (PKWTT, PKWT, outsourcing, freelance/kontributor) serta menganalisis apakah suatu hubungan kerja memenuhi unsur buruhan, upah, dan perintah.
- Memahami hak normatif buruh
  Peserta mengetahui hak-hak dasar seperti upah minimum, lembur, cuti, THR (Tunjangan Hari Raya), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan jaminan sosial, serta mampu mengenali praktik yang menyimpang dari ketentuan tersebut.
- Mengenali praktik ketenagakerjaan "abu-abu" di industri media
  Peserta mampu mengidentifikasi praktik kerja terselubung, sistem upah tidak pasti, multitasking tanpa kompensasi, serta bentuk pelanggaran lain yang sering terjadi di media digital.
- Memahami mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial
  Peserta mengetahui tahapan penyelesaian sengketa, mulai dari bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- Meningkatkan kemampuan analisis terhadap kontrak dan kondisi kerja
  Peserta mampu membaca kontrak kerja secara kritis, mengidentifikasi potensi pelanggaran, dan memahami posisi hukumnya.
- Mendorong langkah awal advokasi buruh
  Peserta mampu merumuskan langkah awal untuk merespons persoalan ketenagakerjaan, baik secara individual maupun kolektif melalui serikat buruh.

Pokok Pembahasan

- Dasar Konstitusional dan Regulasi Ketenagakerjaan
  Membahas landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, mulai dari UUD 1945 (hak atas buruhan, perlakuan adil, dan kebebasan berserikat), hingga undang-undang dan peraturan turunan seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, UU Serikat Pekerja, UU PPHI, serta peraturan pemerintah terkait.
- Prinsip Dasar Hubungan Kerja
  Mengulas unsur utama hubungan kerja (buruhan, upah, perintah) sebagai dasar untuk menentukan apakah seseorang termasuk buruh secara hukum, termasuk refleksi pada status kontributor atau freelance di media.
- Status dan Bentuk Hubungan Kerja
  Membedah berbagai status kerja seperti PKWTT, PKWT, *outsourcing*, serta kontributor/*freelance*, termasuk perubahan pasca UU Cipta Kerja dan implikasinya terhadap kepastian kerja dan perlindungan buruh.

- Hak Normatif Buruh
  Membahas hak-hak dasar buruh seperti upah minimum, lembur, jam kerja, cuti, THR, serta jaminan sosial (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) termasuk praktik-praktik yang menyimpang di industri media.
- Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  Menjelaskan jenis-jenis perselisihan (hak, kepentingan, PHK, antar serikat) serta tahapan penyelesaian melalui bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- Praktik Ketenagakerjaan "Abu-abu" di Industri Media
  Mengidentifikasi praktik kerja yang tidak sepenuhnya sesuai hukum, seperti buruh terselubung (kontributor yang diperlakukan sebagai buruh tetap), sistem upah berbasis klik, multitasking tanpa kompensasi, intervensi editorial, dan PHK dengan alasan efisiensi.
- Analisis Kondisi Nyata di Tempat Kerja
  Peserta diajak mengkaji praktik ketenagakerjaan di lingkungan kerja masing-masing untuk menemukan potensi pelanggaran dan celah advokasi.
- Perumusan Langkah Aksi dan Advokasi
  Menyusun langkah awal untuk merespons persoalan ketenagakerjaan, termasuk menentukan prioritas isu

Materi Pembelajaran

1. LBH Jakarta. (2022). *Buku Omnibus Law*. https://bantuanhukum.or.id/wp-content/uploads/2022/07/Buku-Omnibus-Law-LBH-Jkt-A5-Pdf-05062022.pdf
2. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar 1945*. https://www.mkri.id/public/content/infoumum/regulation/pdf/UUD45%20ASLI.pdf
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *PP No. 51 Tahun 2023*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/270269/pp-no-51-tahun-2023
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2025). *PP No. 6 Tahun 2025*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/314623/pp-no-6-tahun-2025
5. The Global Compact. *Labour*. https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/labour
6. Trade Union Rights Centre (TURC). (2024). *Policy Brief: Mitigasi Dampak Penerapan PP Turunan UU Cipta Kerja*. https://turc.or.id/wp-content/uploads/2024/03/Policy-Brief-Mitigasi-Dampak-Penerapan-PP-Turunan-UU-Cipta-Kerja.pdf
7. Danish Trade Union Development Agency. (2025). *Profil Tenaga Kerja di Indonesia*. https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2025/06/Indonesia-LMP-2025-final.pdf
8. Undang-Undang Republik Indonesia. (2023). *UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023
9. Undang-Undang Republik Indonesia. (2023). *UU No. 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan*. https://peraturan.bpk.go.id/details/43013

Metode Pembelajaran

- *Pre-test*
- Ceramah
- Diskusi

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*
- *Sticky note*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar.
- Fasilitator membikin beberapa kelompok menyesuaikan dengan jumlah peserta. Idealnya satu kelompok 5-6 orang saja.
- Setiap kelompok presentasi temuannya berdasarkan pertanyaan di bawah.
- Fasilitator merangkum jawaban peserta kemudian presentasi.
- Fasilitator merangkum kesimpulan kemudian menampilkan materi.

Durasi

120 menit

Pertanyaan untuk Diskusi

1. **Sebutkan dasar hukum yang melindungi buruh di Indonesia, dan apa kelemahannya?**
   Contoh jawaban:
   UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan regulasi terkait.
2. **Kapan seseorang dikategorikan sebagai buruh secara hukum? dan apa bentuk dan status hubungan kerja, serta apa implikasinya bagi buruh?**
   Contoh jawaban:
   Upah, dan perintah—termasuk status PKWTT, PKWT, *outsourcing*, *freelance*, dan perubahan pasca UU Cipta Kerja.
3. **Apa saja hak normatif buruh dan bagaimana praktik pelanggarannya yang banyak terjadi di industri media?**
   Contoh jawaban:
   Upah, jam kerja, lembur, cuti, THR, jaminan sosial, K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) serta praktik “abu-abu” seperti upah berbasis klik dan multitasking tanpa kompensasi.
4. **Bagaimana buruh dapat merespons pelanggaran dan memperjuangkan haknya?**
   Contoh jawaban:
   Mekanisme penyelesaian perselisihan, analisis kondisi kerja, serta strategi advokasi individu dan kolektif melalui serikat buruh.

Materi 9
Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Untuk Serikat Buruh Media

Deskripsi

Industri media memegang peran penting dalam membentuk opini publik sekaligus merepresentasikan realitas sosial yang beragam. Melalui kerja jurnalistik, media tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi membangun cara pandang terhadap isu-isu seperti gender, identitas, kelas sosial, hingga kelompok minoritas.

Namun, di balik peran strategis itu, ruang redaksi belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai keberagaman, keadilan, dan inklusi yang diusung dalam produk jurnalistiknya. Berbagai persoalan masih ditemukan dalam praktik kerja media, mulai dari ketimpangan gender dalam posisi pengambilan keputusan, minimnya representasi kelompok minoritas, hingga stereotip dalam penugasan liputan.

Selain itu, masih ada diskriminasi terhadap buruh disabilitas, pelecehan seksual, kekerasan berbasis gender, serta bias dalam evaluasi kinerja menunjukkan bahwa ruang kerja media belum sepenuhnya aman dan setara bagi semua buruh. Hak-hak dasar seperti perlindungan maternitas juga sering terabaikan dalam kebijakan internal perusahaan media.

Dalam konteks ini, pendekatan *Diversity*, *Equity*, and *Inclusion* (DEI) menjadi relevan. DEI akan memastikan setiap individu di ruang redaksi mendapatkan kesempatan yang adil, perlakuan yang setara sesuai kebutuhannya, serta ruang partisipasi yang inklusif. Tanpa penerapan prinsip-prinsip ini, keberagaman hanya menjadi representasi simbolik tanpa perubahan nyata dalam struktur dan budaya kerja.

Serikat buruh media punya posisi strategis mendorong transformasi ini. Sebagai representasi kolektif buruh, serikat tidak hanya berperan memperjuangkan kesejahteraan, tetapi juga memastikan terciptanya ruang kerja yang aman, bebas dari diskriminasi, serta menghormati martabat setiap individu.

Melalui advokasi kebijakan, penguatan solidaritas, dan integrasi prinsip DEI dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serikat buruh bisa menjadi aktor kunci dalam mendorong perubahan yang berkelanjutan di industri media.

Modul pelatihan ini disusun sebagai upaya memperkuat pemahaman dan kapasitas buruh media, khususnya yang terlibat dalam serikat buruh, dalam mengintegrasikan prinsip DEI ke dalam praktik kerja sehari-hari maupun kebijakan organisasi.

Dengan pendekatan yang partisipatif dan berbasis pengalaman, pelatihan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kesadaran, tetapi juga mendorong lahirnya langkah-langkah strategis yang dapat diterapkan secara nyata di lingkungan kerja masing-masing.

Tujuan

- Memahami konsep dasar DEI secara komprehensif
  Peserta mampu menjelaskan makna keberagaman (*diversity*), keadilan (*equity*), dan inklusi (*inclusion)* serta relevansinya dalam konteks kerja media.
- Mengidentifikasi berbagai bentuk diskriminasi di ruang redaksi
  Peserta mampu mengenali praktik diskriminasi langsung maupun tidak langsung, termasuk stereotip, ketimpangan gender, dan eksklusi terhadap kelompok tertentu.
- Mengenali dan merefleksikan bias sadar maupun tidak sadar
  Peserta memahami bagaimana unconscious bias memengaruhi pengambilan keputusan, relasi kerja, dan budaya organisasi.
- Mendorong praktik kerja dan budaya redaksi yang inklusif
  Peserta mampu mengidentifikasi dan menerapkan prinsip-prinsip inklusi dalam aktivitas kerja sehari-hari, termasuk dalam penugasan, evaluasi, dan komunikasi internal.
- Menyusun langkah strategis untuk membangun kebijakan DEI
  Peserta mampu merancang langkah awal hingga strategis dalam menyusun kebijakan DEI di lingkungan kerja, termasuk mekanisme pengaduan, perlindungan buruh, dan sistem evaluasi yang adil.
- Memperkuat peran serikat buruh dalam advokasi DEI
  Peserta memahami bagaimana serikat buruh dapat mengintegrasikan prinsip DEI dalam advokasi, termasuk mendorong klausul dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta melindungi buruh dari diskriminasi dan kekerasan.
- Menyusun rencana aksi yang konkret dan kontekstual dan strategis
  Peserta mampu merumuskan langkah nyata yang dapat diterapkan dalam jangka pendek untuk mendorong perubahan di tempat kerja masing-masing.
- Memahami adanya upaya advokasi DEI
  Peserta bisa memahami dan mendesak implementasi kebijakan dan budaya kerja yang menjunjung DEI.

Pokok Pembahasan

- Konsep Dasar *Diversity*, *Equity*, dan *Inclusion* (DEI)
  Membahas pengertian dan perbedaan antara *diversity* (keberagaman), *equity* (keadilan), dan *inclusion* (inklusi), serta relevansinya dalam konteks kerja media. Termasuk refleksi apakah ruang redaksi sudah mencerminkan keberagaman masyarakat.
- Bentuk-bentuk Diskriminasi di Tempat Kerja Media
  Mengidentifikasi diskriminasi langsung dan tidak langsung yang kerap terjadi di ruang redaksi, seperti ketimpangan upah, stereotip penugasan, hingga hambatan struktural dalam promosi jabatan.
- Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender di Media
  Membahas berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan, termasuk pelecehan seksual, candaan seksis, body shaming, dan intimidasi berbasis identitas, serta dampaknya terhadap buruh.
- Bias Sadar dan Tidak Sadar (*Unconscious Bias*)
  Mengulas jenis-jenis bias yang memengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja, seperti gender bias, *age* bias, halo *effect*, dan *affinity* bias, serta dampaknya terhadap budaya kerja dan keadilan organisasi.

- Dampak Bias dan Diskriminasi terhadap Organisasi Media
  Menjelaskan bagaimana bias dan diskriminasi berkontribusi pada evaluasi kinerja yang tidak objektif, ketimpangan promosi, rendahnya kepercayaan tim, dan eksklusivitas budaya kerja.
- Prinsip dan Praktik Budaya Redaksi yang Inklusif
  Membahas prinsip-prinsip inklusi seperti transparansi, partisipasi, penggunaan bahasa non-diskriminatif, serta penciptaan ruang aman dan aksesibel bagi seluruh buruh.
- Implementasi Praktik Kerja Inklusif
  Contoh konkret di ruang redaksi, seperti rotasi liputan tanpa bias gender, mekanisme pengaduan yang jelas, evaluasi berbasis indikator objektif, fleksibilitas kerja, serta pemenuhan hak maternitas dan fasilitas ramah buruh.
- Peran Strategis Serikat Buruh dalam Mendorong DEI
  Menjelaskan bagaimana serikat buruh dapat mengawal kebijakan anti-diskriminasi, mengadvokasi korban, mengusulkan klausul DEI dalam PKB, serta menjadi ruang aman bagi anggota.
- Penyusunan Kebijakan DEI di Lingkungan Media
  Langkah-langkah membangun kebijakan DEI, mulai dari audit internal, identifikasi isu prioritas, hingga pembentukan tim DEI dan perumusan komponen kebijakan.
- Integrasi DEI dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
  Membahas strategi memasukkan prinsip DEI ke dalam PKB, termasuk klausul anti-diskriminasi, perlindungan korban kekerasan, dan prosedur investigasi yang adil dan independen.

Materi Pembelajaran

1. International Labour Organization (ILO). *Equality and Discrimination.* https://www.ilo.org/resource/equality-and-discrimination
2. International Labour Organization (ILO). *Laporan ketenagakerjaan*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/webpage/wcms_154670.pdf
3. International Labour Organization (ILO). (2000). *Konvensi Perlindungan Maternitas* (2000) https://drive.google.com/file/d/1igSzR8c_MlPrRGSL88AdXy9k6JX95xg2/view
4. International Labour Organization (ILO). *Gender Equality Bargaining: An Overview*. https://drive.google.com/file/d/1lvaVPd5xI-q1Lhtmf11WKINY6gsMFIj2/view
5. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Diversity at Work*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/09/diversity-at-work_6fd10f64/789cc27f-en.pdf
6. Remotivi. *Metode Riset*. https://imi.remotivi.or.id/metode-riset
7. UNICEF. *Breastfeeding Support in the Workplace: Global Guide for Employers*. https://www.unicef.org/documents/breastfeeding-support-workplace-global-guide-employers
8. UN Women. (2022). *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results
9. World Bank. *Laporan pembangunan dan ketenagakerjaan*. https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/4407cff6-6c6b-44cf-b89b-d1260f1a0700/download

Metode Pembelajaran

- *Pre-test*
- Ceramah
- Diskusi

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar diskusi.
- Fasilitator membikin beberapa kelompok menyesuaikan dengan jumlah peserta. Idealnya satu kelompok 5-6 orang saja.
- Setiap kelompok presentasi temuannya berdasarkan pertanyaan di bawah.
- Fasilitator merangkum jawaban peserta kemudian presentasi.
- Fasilitator merangkum kesimpulan kemudian menampilkan materi.

Durasi

120 menit

Pertanyaan untuk Diskusi

1. **Masalah yang sering muncul terkait keberagaman (*diversity*) di media?**
   Contoh Jawaban:
   - Gender
   - Usia
   - Agama
   - Etnis
   - Disabilitas
   - Orientasi seksual
   - Hak maternitas
   - Latar belakang sosial ekonomi
   - Perspektif politik

2. **Masalah yang sering muncul terkait dengan *equity* di media?**
   Contoh Jawaban:
   - Pekerja/buruh disabilitas membutuhkan akses fisik yang berbeda.
   - Pekerja/buruh perempuan hamil membutuhkan perlindungan khusus

- Pekerja/buruh perempuan berhak mendapatkan perlindungan atas hak maternitas dan reproduksinya (haid, hamil, melahirkan, menyusui) mencakup perlindungan kesehatan, cuti berbayar, dan keamanan kerja tanpa diskriminasi
- *Equality ≠ Equity*

3. **Masalah yang sering muncul terkait dengan inklusi di media?**

Contoh Jawaban:

- Aman
- Didengar
- Dihargai
- Dilibatkan dalam pengambilan keputusan
- Tanpa inklusi, *diversity* hanya menjadi angka statistik

4. **Jelaskan bentuk kekerasan & pelecehan apa saja yang sering terjadi di media?**

Contoh Jawaban:

- Pelecehan seksual
- *Body shaming*
- Candaan seksis
- Intimidasi berbasis identitas
- dll

5. **Jelaskan tentang *unconscious bias* (bias bawah sadar) yang terjadi di media?**

Contoh Jawaban:

- Menganggap jurnalis muda kurang kompeten
- Menganggap jurnalis perempuan kurang tahan tekanan
- Menganggap buruh dari daerah tertentu kurang “prestise”
- *Gender bias*
- *Age bias*
- *Confirmation bias*
- *Halo effect*
- *Affinity bias* (lebih suka yang “mirip kita”)

Materi 10
Studi Kasus Advokasi Serikat Buruh Media

Deskripsi

Kasus-kasus perburuhan di perusahaan media sangat sering terjadi. AJI mencatat pada tahun 2024-2025 telah terjadi PHK buruh media sebanyak 922 orang. Dari data ini, sebagian buruh media tidak mendapatkan haknya sesuai undang-undang yang berlaku.

Ada banyak faktor, salah satunya ketidaktahuan buruh media akan hak-haknya, serta masih sedikitnya buruh media yang tergabung dalam serikat buruh atau memahami hak-haknya. Terlebih dengan adanya gig economy dan gig worker, maka banyak hubungan industrial di perusahaan media yang kemudian beralih ke sistem *freelance* atau jurnalis lepas.

Pada materi ini peserta diajak untuk menelaah kasus-kasus perburuhan yang terjadi akhir-akhir ini dan bagaimana bisa mengambil pelajaran dari situ.

Tujuan

- Peserta mengerti beberapa kasus perburuhan yang terjadi perusahaan media.
- Peserta dapat mengambil pelajaran dari kasus-kasus tersebut.
- Peserta dapat mengambil langkah-langkah antisipasi terhadap kasus perburuhan.

Materi Pembelajaran

1. Deskripsi kasus-kasus perburuhan di perusahaan media.
2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja), beserta peraturan turunannya

Pokok Pembahasan

Di bawah ini ada 3 kasus perburuhan di media. Ketiga kasus ini riil terjadi dan memiliki hubungan industrial yang berbeda-beda. Media yang bersengketa pun ada media nasional maupun media lokal.

Kasus 1: CNN TV

Konflik hubungan industrial di CNN Indonesia bermula dari kebijakan manajemen yang memicu resistensi buruh. Pada Juni 2024, manajemen melakukan pemotongan upah secara sepihak tanpa kesepakatan dengan karyawan. Kebijakan ini langsung menuai penolakan luas. Sebanyak 201 buruh menyampaikan keberatan melalui surat terbuka, menuntut transparansi serta pembatalan kebijakan tersebut.

Upaya dialog sempat dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit pada 20 Juni 2024. Dalam pertemuan tersebut, manajemen beralasan bahwa pemotongan upah dilakukan karena kondisi keuangan perusahaan yang memburuk. Namun, di sisi lain, tidak ada transparansi terkait kondisi finansial perusahaan, sehingga buruh meragukan dasar kebijakan tersebut. Perundingan pun berakhir buntu. Manajemen tetap bersikukuh melanjutkan pemotongan upah, sementara buruh menolak.

Situasi semakin memburuk karena kebijakan tersebut dijalankan tanpa dasar administratif yang jelas. Tidak ada surat keputusan resmi dari manajemen, meskipun kebijakan tersebut menyangkut hak fundamental buruh. Hal ini memperkuat persepsi buruh bahwa keputusan diambil secara sepihak dan tidak akuntabel.

Di tengah kebuntuan tersebut, buruh mulai mengorganisir diri. Pada 27 Juli 2024, mereka mendeklarasikan Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) sebagai wadah perjuangan kolektif. Serikat ini kemudian resmi tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan pada 27 Agustus 2024, dan keberadaannya telah diberitahukan kepada manajemen sehari setelahnya.

Namun, alih-alih membuka ruang dialog, situasi justru bereskalasi. Pada 29 Agustus 2024, tepat setelah pemberitahuan resmi pembentukan serikat disampaikan, sembilan anggota SPCI menerima surat PHK sepihak. Tidak berhenti di situ, setelah peluncuran resmi SPCI pada 31 Agustus 2024, jumlah buruh yang di-PHK bertambah menjadi 14 orang.

Rangkaian peristiwa ini memunculkan dugaan kuat bahwa PHK tersebut bukan semata keputusan bisnis, melainkan respons terhadap aktivitas serikat buruh. Ketua SPCI, Taufiqurrohman, menyatakan bahwa PHK dilakukan tidak lama setelah pembentukan dan deklarasi serikat, sehingga diduga merupakan bentuk union busting —upaya sistematis untuk melemahkan atau membubarkan serikat buruh.

Selain PHK, buruh juga menghadapi tekanan lanjutan. Mereka yang telah di-PHK tidak diperbolehkan masuk kantor. Bahkan, ada anggota yang diusir saat mencoba memasuki area kerja, dengan alasan statusnya sudah tidak lagi sebagai karyawan. Kondisi ini memperburuk situasi, karena buruh kehilangan akses terhadap penghasilan di tengah ketidakpastian hukum.

Dua pelanggaran ketenagakerjaan terjadi di CNN Indonesia. Mulai dari pemotongan upah sepihak, kemudian melakukan pratik union busting yang bertentangan dengan berbagai regulasi, mulai dari UUD 1945, UU HAM, hingga UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serta konvensi ILO No. 87 dan 98 yang telah diratifikasi Indonesia. Dengan kata lain, kasus ini tidak hanya menyangkut hubungan kerja, tetapi juga pelanggaran hak dasar buruh untuk berserikat.

Proses penyelesaian kemudian berlanjut ke tahap tripartit, melibatkan pemerintah sebagai mediator. Namun, proses ini pun tidak berjalan mulus. Kasus kemudian berlanjut ke pengadilan hubungan industrial (PHI) yang berujung sampai ke Mahkamah Agung. Dalam kasus ini, hakim menyatakan hak buruh berserikat.

Dalam putusan itu, hakim sekaligus meminta perusahaan membayarkan kembali pemotongan gaji sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Meski dimenangkan SPCI, namun kasus ini belum sampai membawa praktik union busting ke ranah pidana.

Kasus 2: Batam TV

Perusahaan TV lokal di Pulau Batam ini mulai terlambat membayar gaji buruh pada Januari 2025. Gaji sering dicicil, misal gaji Januari 2025 dicicil sebanyak 3x dan baru lunas di bulan Februari 2025. Atau gaji Maret 2025 dicicil 3x dan baru lunas 3 bulan kemudian di bulan Juni.

Pembayaran gaji yang terlambat ini meresahkan bagi para buruh. Beberapa buruh mengirimkan surat permohonan audiensi terkait permasalahan gaji pada Kamis, 7 Agustus 2025. Dalam surat permohonan audiensi tersebut, 9 dari kurang lebih 20 karyawan ikut bertanda tangan.

Situasi semakin pelik setelah surat diterima, beberapa buruh mendapat intimidasi dari perusahaan. Ada yang diancam dipecat hingga kontrak tak diperpanjang. Akhirnya, 6 karyawan memilih mundur dan tidak ikut dalam proses lanjutan.

Sebagian buruh yang masih bertahan lalu konsultasi dengan Lembaga Studi dan Bantuan Hukum Masyarakat Kepulauan (LSBH-MK) untuk meminta pendampingan. Mereka sepakat mengajukan permohonan bipartit, yang secara resmi surat diantar pada Selasa, 19 Agustus 2025. Bipartit pertama baru terlaksana, Rabu, 17 September 2025 dengan beberapa kesimpulan diantaranya manajemen mengakui adanya keterlambatan pembayaran gaji karena kondisi keuangan perusahaan dan komitmen tetap membayar gaji. Manajemen akan mempertimbangkan terkait denda keterlambatan gaji dan manajemen akan menghitung sisa gaji yang belum ditanyakan dan memberikan kepastian jadwal pembayaran.

Bipartit kedua dilaksanakan, Kamis, 25 September 2025, dengan hasil: manajemen Batam TV akan melunasi gaji sisa gaji yang tertunggak pada tanggal 30 Oktober 2025. Terkait dengan denda keterlambatan pembayaran gaji dari pihak manajemen Batam TV belum bisa mengakomodir karena kondisi perusahaan serta cashflow perusahaan belum membaik. Namun para buruh tetap meminta pembayaran denda untuk keterlambatan gaji yang belum dibayarkan.

Sampai pada tanggal 30 Oktober 2025, perusahaan tidak menepati kewajibannya untuk membayar gaji sesuai apa yang mereka sepakati. Keesokan harinya, Jumat, 31 Oktober 2025 empat buruh Batam TV, mengajukan PHK kepada perusahaan. Pada 4 November 2025, mereka bertemu pihak perusahaan, gaji dilunasi dan resmi di-PHK namun tidak mendapatkan pesangon sesuai UU.
Para buruh tidak tinggal diam. Mereka tetap menuntut perusahaan membayar denda keterlambatan pembayaran gaji sesuai PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lalu meminta perusahaan membayar pesangon dan hak PHK. Serta meminta perusahaan membayar BPJS Ketenagakerjaan, yang ternyata tidak pernah dibayarkan sejak buruh bekerja.

Para buruh setelah menempuh bipartit lewat surat tidak ditanggapi, maka mengajukan tripartit. Tripartit dilakukan pada Senin, 1 Desember 2025. Dan kemudian berproses, akhirnya Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mengeluarkan anjuran kepada Batam TV untuk membayar uang pesangon kepada 4 buruh tersebut.

Namun perhitungan Dinas Tenaga Kerja jauh dari harapan buruh. Buruh yang di-PHK berharap faktor pengali adalah 1, sesuai PHK normal yang diatur, sementara Dinas menganjurkan faktor pengali hanya 0,5 dengan alasan perusahaan sedang efisiensi, menggunakan pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kasus 3: Radar Selatan, Bengkulu

Seorang jurnalis mulai bekerja di Surat Kabar Harian (SKH) Radar Selatan, sejak 2 Januari 2010. Jurnalis ini di awal tugas adalah melakukan liputan di Kota Bengkulu. Selama bekerja, perusahaan tidak ada memberikan penandatangan kontrak kerja atau surat perjanjian kerja. Jurnalis hanya dibekali surat tugas dengan masa percobaan atau magang selama tiga bulan. Selanjutnya jurnalis dibekali dengan Kartu Pers Radar Selatan.

Sejak bergabung di SKH Radar Selatan, buruh tidak mengantongi Surat Keputusan (SK) serta perusahaan tidak melampirkan slip setiap penerimaan gaji per bulan. Pembayaran upah/gaji melalui transfer dari rekening perusahaan ke nomor rekening buruh. Sementara buruh radar Selatan yang berada di Kota Manna, pemberian gaji dibayar tunai tanpa ada bukti pembayaran/slip yang diterima. Selama bergabung selama 15 tahun, mulai 2010 sampai 2025, Jurnalis ini maupun buruh lain, tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran gaji maupun tunjangan hari raya (THR).

Keterlambatan pembayaran gaji mulai terasa pada Februari 2025. Saat itu pimpinan perusahaan menyebut, kondisi perusahaan sedang tidak baik–baik saja. Pemasukan berkurang akibat efisiensi anggaran dari pemerintah. Gaji buruh di bulan Februari 2025 terlambat dan baru dibayarkan di ujung bulan Maret yaitu 21 Maret 2025. Perusahaan juga hanya membayarkan THR secara separuh/tidak utuh. Alasannya, uang belum mencukupi untuk pembayaran THR secara utuh. Namun perusahaan berjanji sisa pembayaran THR akan dibayar. Pembayaran THR dilakukan seminggu sebelum Hari Raya Idul Fitri, 1446 Hijriyah, 2025.

Perusahaan membayar gaji bulan Maret 2025 dibayar separuh, pada Senin 5 Mei 2025, dengan cara dicicil. Sisanya, dilunasi pada Senin 26 Mei 2025. Lalu pada bulan April, Mei dan Juni 2025, gaji buruh belum dibayar perusahaan.

Manajemen SKH Radar Selatan memberikan pilihan kepada buruh jika ingin mengundurkan diri. Janjinya seluruh proses tersebut dipermudah, termasuk pencairan BPJS Ketenagakerjaan.
Sementara untuk gaji bulan Juni akan dibayarkan ‘’sukarela’’, sesuai hasil pendapatan perusahaan bulan Juni, baru dibagi untuk 18 buruh Radar Selatan. Untuk gaji April dan Mei akan dibayar utuh, pembayaran ini belum bisa dipastikan waktunya.

Kendati belum ada kepastian pelunasan gaji dan THR terhutang, namun perusahaan tetap memaksakan jurnalis untuk mengirim minimal 3 berita (Sabtu dan Minggu) hingga 5 berita (Senin - Jumat).

Sementara itu tunggakan BPJS ketenagakerjaan untuk Jaminan Hari Tua (JHT) mencapai Rp20 juta, lebih untuk 18 karyawan, terhitung Februari – Juni 2025. Iuran terakhir dibayar perusahaan Januari 2025. Anehnya tunggakan itu kemudian dibebankan ke buruh. Pekerja/buruh diminta membayar semua iuran BPJS Ketenagakerjaan, seperti layaknya peserta mandiri BPJS. Tentu saja buruh menolak. Akibatnya per Juni 2025, sebagian buruh mengetahui statusnya non aktif BPJS Ketenagakerjaan, karena menunggak 5 bulan.

Pengunduran diri sepihak. Seorang buruh melakukan pencairan BPJS Ketenagakerjaan, terkejut karena statusnya dianggap mengundurkan diri. Berdasarkan informasi dari BPJS Ketenagakerjaan, keputusan itu dibuat secara sepihak tanpa sepengetahuan buruh. Buruh tidak pernah menandatangani surat pengunduran diri tersebut.

Dari perusahaan menjelaskan, bahwa surat pengunduran diri yang dikeluarkan perusahaan secara sepihak tersebut agar BPJS Ketenagakerjaan dapat dicairkan dan sisa gaji yang belum dibayarkan akan tetap dilunasi.

Buruh tetap menuntut pembayaran gaji selama tiga bulan (April, Mei dan Juni) dan mempertanyakan status karyawan yang dibuat mengundurkan diri untuk kebutuhan pencairan BPJS Ketenagakerjaan. Sementara buruh masih bekerja dengan kewajiban menyetor 3 hingga 5 berita per hari.

Pertanyaan untuk Diskusi

Kasus 1

1. Apakah perusahaan boleh memotong upah buruh dengan alasan kondisi keuangan perusahaan tidak baik-baik saja?

2. Jika perusahaan melakukan efisiensi dan kemudian memotong upah, apakah bisa dilakukan otomatis oleh perusahaan atau harus ada perundingan dengan buruh? Bukankah memberi besaran upah termasuk memotongnya, adalah wilayah atau hak perusahaan? Apakah buruh CNN layak protes?

3. Modus perusahaan melakukan union busting apakah identik atau selalu PHK Pekerja/Buruh? Jika tidak, apa modus lain union busting?

Kasus 2

1. Apa saja pelanggaran yang dilakukan oleh BatamTV?

2. Apakah strategi buruh BatamTV sudah tepat, dalam memperjuangkan haknya?

3. Jika buruh tidak puas dengan anjuran Dinas Tenaga Kerja dalam Tripartit, langkah apa saja yang bisa dilakukan buruh/serikat?

Kasus 3

1. Kasus jurnalis yang bekerja tanpa kontrak, apakah cukup banyak di sekitar Anda? Apa yang menjadi penyebab jurnalis mau bekerja tanpa kontrak?

2. Apakah BPJS Ketenagakerjaan adalah wajib bagi buruh kontrak? Ataukah hanya berlaku bagi buruh tetap? Bagaimana dengan buruh lepas, apakah berhak atas BPJS Ketenagakerjaan?

3. Praktik pengunduran diri sepihak (tanpa sepengetahuan buruh) apakah sah secara hukum? Jika melanggar hukum, siapa yang harus bertanggung jawab?

Metode Pembelajaran

- Diskusi Kelompok
- Presentasi
- Tanya jawab

Bahan dan Peralatan

- Internet
- Proyektor digital
- Laptop
- *Flipchart*
- *Sticky note*

Proses Pembelajaran

- Fasilitator membuka kelas dan memberikan pengantar
- Fasilitator membagi peserta dalam beberapa kelompok
- Peserta melakukan diskusi kelompok
- Peserta memaparkan hasil diskusi
- Fasilitator merangkum kesimpulan

Durasi

120 menit

Catatan: Contoh kasus ini bisa dipakai untuk diskusi kelompok ketika trainer menyampaikan training. Trainer boleh mengubah contoh kasus disesuaikan dengan kasus yang lebih aktual ketika menggunakan modul

Lampiran:
Permainan Analisis Sosial (Ansos)

Tujuan

- Peserta memahami ada pembagian kelas sosial sejak lahir.
- Peserta memahami pada sistem yang berlaku, ada kemungkinan kenaikan kelas sosial dengan beberapa syarat.
- Peserta memahami perubahan dapat dilakukan dengan mengatasi akar masalah.
- Peserta memahami struktur sosial masyarakat

Sumber

Disadur dari bab Kemiskinan dan Struktur Sosial Tawar Menawar, A.Suryawasita,SJ dalam buku Aspek-aspek Teologi Sosial, JB Banawiratma (1988)

Jumlah Peserta

Peserta ideal adalah 30 orang, minimal 10 orang dan maksimal 44 orang.

Peralatan

Peralatan yang penting adalah 250 “mata uang” (bisa dibuat dari aneka material, seperti kertas karton berwarna, tutup botol dll. Material harus dibedakan dalam 5 warna), dengan rincian sebagai berikut:

15 buah (6%) mata uang berwarna kuning
25 buah (10%) mata uang berwarna hijau
50 buah (20%) mata uang berwarna merah
70 buah (28%) mata uang berwarna hitam
90 buah (36%) mata uang berwarna biru
Total 250 buah (100%) mata uang

Semua mata uang dimasukkan dalam kantong yang tidak tembus pandang. Lalu siapkan 10 kartu pengenal warna kuning, 15 kartu warna merah dan 30 kartu warna biru yang nantinya akan disematkan ke masing-masing peserta.

Proses Permainan

Peserta diajak bernyanyi satu dua lagu yang bernada gembira. Tujuannya adalah mencairkan suasana. Kemudian peserta diminta mengambil secara acak (tanpa melihat ke dalam kantong) 5 mata uang yang ada di dalam kantong tidak tembus pandang.

Setiap peserta diminta menghitung jumlah nilai mata uang berdasarkan ketentuan berikut:

Warna Mata Uang	Jumlah Mata Uang dan Nilainya				
	1	2	3	4	5
Kuning	80	160	240	320	400
Hijau	40	80	120	160	200
Merah	30	60	90	140 (120 + 20)	180 (150 + 30)
Hitam	20	40	60	130 (80 + 50)	180 (100 + 80)
Biru	10	20	30	130 (40 + 90)	150 (50 + 100)

Perhatikan untuk warna merah, hitam dan biru jika memiliki sejumlah 4 atau 5 buah akan mendapatkan bonus nilai.
Setelah setiap peserta menghitung jumlah uangnya, lalu nama-nama peserta dan jumlah uangnya ditulis di papan skor
Pimpinan permainan lalu menggolong peserta pada 3 kelas, dan peserta berkumpul sesuai kelompoknya:

1. Kelas atas jika nilai mata uangnya 200 ke atas
2. Kelas menengah dengan nilai mata uang 170 - 190
3. Kelas bawah dengan nilai mata uang 160 ke bawah

Transaksi I

Peserta diminta melakukan transaksi (7 menit) antar peserta dengan menukarkan mata uangnya dengan peserta lain, dengan tujuan meningkatkan jumlah nilai uangnya. Transaksi dilakukan dengan aturan:

- Peserta berdiri dan berlipat tangan;
- Jika peserta ingin transaksi atau menukar uangnya dengan peserta lain, maka dilakukan dengan cara bersalaman dengan tangan kiri;
- Transaksi hanya boleh selama tangan masih bersalaman. Jika tidak menemukan kesepakatan, tangan bisa dilepas;
- Peserta dilarang berbicara selain saat bersalaman atau transaksi;
- Peserta yang tidak ingin transaksi wajib melipat tangan;
- Semua mata uang (yang dimiliki peserta) harus tetap tersembunyi, kecuali saat ada kesepakatan bertukar uang;
- Jumlah mata uang harus tetap 5, artinya bertukar satu dengan satu mata uang, jika dua mata uang bertukar dua mata uang;
- Setelah 7 menit, transaksi dihentikan. Setiap peserta diminta menghitung ulang jumlah nilai mata uangnya. Dan ditulis kembali di papan skor.
- Peserta kemudian menyesuaikan dengan berkumpul sesusia kelompok kelasnya

Transaksi 2

Sebelum transaksi kedua dilakukan, peserta yang nilainya turun atau naik dan masuk kategori kelas yang berbeda, maka kartu pengenalnya diganti.

Kemudian fasilitator membagikan “Bantuan Presiden” berupa mata uang (yang diambil dari kantong) pada setiap kelompok dengan rincian:

1. Kelompok bawah mendapatkan 450 mata uang
2. Kelompok menengah 300 mata uang
3. Kelompok atas 200 mata uang

Setiap kelompok diminta berunding selama 3 menit untuk menyepakati bantuan Presiden tersebut dibagi rata atau bagaimana. Bila tidak ada kesepakatan kelompok, maka mata uang akan dikembalikan ke fasilitator.

Peserta lalu melakukan transaksi lagi selama 5 menit (transaksi II). Kemudian dilakukan penghitungan lagi nilai mata uang masing-masing peserta. Jika ada yang berubah kelompok, maka kartu pengenalnya diubah.

Transaksi III

Peserta diminta mencermati peraturan permainan dan mengadakan rapat selama 3 menit untuk membuat peraturan baru pada selembar kertas HVS. Peraturan baru ini bisa berupa peraturan yang benar-benar baru, seperti nilai mata uang berubah, aturan transaksi dll. Atau peraturan baru yang menetapkan tidak ada perubahan peraturan.

Saat peserta sedang rapat, fasilitator mengumumkan konsep peraturan baru yang paling cepat disampaikan ke fasilitator adalah yang akan berlaku.

Peraturan baru lalu diberlakukan dalam transaksi III (5 menit). Lalu dihitung kembali nilai mata uang masing-masing peserta dan ditampilkan di papan skor. Peserta yang berubah kelompok (sesuai peraturan baru) silakan menyesuaikan.
Permainan usai, dilanjutkan refleksi.

Refleksi

1. Peserta diminta memberikan reaksi berupa pendapat spontan selama 10 menit;

2. Fasilitator memberikan poin-poin refleksi dari proses permainan. Beberapa poin refleksi untuk panduan:
   - Ada struktur sosial kelas atas, menengah, bawah yang dibangun oleh sistem (aturan permainan) seperti pada permainan pertama
   - Ada kalanya sistem memberi peluang/kesempatan individu untuk naik kelas, dengan beasiswa, kredit ringan, CSR perusahaan, dll seperti pada permainan kedua
   - Perubahan situasi yang menguntungkan bagi semua kelompok dapat terjadi jika bersama-sama membuat peraturan yang adil seperti pada permainan ketiga

ALIANSI JURNALIS INDEPENDEN
Alliance of Independent Journalist

IFJ FIP

Australian Aid