PROSES ADVOKASI SOSIAL SERIKAT PEKERJA LISTRIK AREA SOLORAYA DALAM PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA *OUTSOURCING* PT PLN

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Starta I

Oleh:

Dany Mustafa
NIM 16250034

Pembimbing:

Abidah Muflihati, S.Th.I., M.Si.
NIP 19770317 200604 2 001

PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-848/Un.02/DD/PP.00.9/10/2020

Tugas Akhir dengan judul : PROSES ADVOKASI SOSIAL SERIKAT PEKERJA LISTRIK AREA SOLORAYA DALAM PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA OUTSOURCING PT PLN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DANY MUSTAFA
Nomor Induk Mahasiswa : 16250034
Telah diujikan pada : Rabu, 30 September 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Abidah Muflihati, S.Th.I., M.Si
SIGNED

Valid ID: 5f7ac6a225399

Penguji II

Asep Jahidin, S.Ag., M.Si
SIGNED

Valid ID: 5f76e3777c27a

Penguji III

Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 5f7ac5ae3d221

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI REPUBLIK INDONESIA

Yogyakarta, 30 September 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 5f7bccca2e0f9

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	:	Dany Mustafa
NIM	:	16250034
Program Studi	:	Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Proses Advokasi Sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja *Outsourcing* PT PLN" adalah hasil karya saya pribadi yang tidak mengandung *plagiarism* dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan sesuai ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun bersedia mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
8D182AHF654208934
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Dany Mustafa

NIM. 16250034

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

"Untuk orang-orang yang sedang dalam pelukan Tuhan,

yang sedang melawan penindasan"

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO HIDUP

"Menikmati perjuangan"

"Ing ngarso sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani"

(Ki Hajar Dewantara)

"Setinggi-tinggi ilmu, semurni-murni tauhid, sepintar-pintar siasat"

(HOS. Cokroaminoto)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat *Illahi Robbi,* Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan setetes pengetahuannya. Sehingga, sebagai diantara bentuk rasa syukur itu, penyusun tuangkan percikan pengetahuan tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul "Proses Advokasi Sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja *Outsourcing* PT PLN" agar lebih memberikan banyak manfaat, khususnya bagi orang-orang yang sedang melawan penindasan.

Kemudian, tidak bisa dipungkiri bahwa selesainya skripsi ini adalah dikarenakan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara terang maupun rahasia, dan baik secara materi maupun imateri. Untuk itu, penyusun mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga;
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga;
4. Bapak Dr. H. Zainudin, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA);
5. Ibu Abidah Muflihati, S.Th.I., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS);
6. Keluarga Besar SPLAS dan F-SERBUK, terkhusus segenap pengurusnya yang telah banyak membantu;

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

7. Keluarga Besar penyusun di rumah, ayah penulis Bapak Marjo dan ibu penulis Ibu Kemirah, kakak penulis Mas Nur Efendi dan istrinya Mbak Mistiana Astuti beserta anaknya Syahum Asyabia Abidah Efendi dan Qalbiyya Azrina Mecca Efendi;
8. Keluarga Besar penyusun di Jogja, yang sudah senantiasa sabar mengurusi penyusun selama berkuliah, yaitu Bapak Wiyatno dan Ibu Marsilah beserta anaknya Fathan Adi Saputra dan Muhammad Arya Ar Rasyid;
9. Keluarga Besar Mbah Radisuwito dan Mbah Partono;
10. Keluarga Besar Dusun Buyutan;
11. Teman-teman seperjuangan penyusun di TK ABA Buyutan, SDN Buyutan, SMPN 3 Gedangsari, dan SMAN 2 PLAYEN;
12. Dosen dan Staff TU Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga;
13. Keluarga Besar Mahasiswa Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga angkatan 2016;
14. Teman-teman seperjuangan penyusun se-DPA, yaitu Heri, Dzikri, Senja, Syuha, dan Faizah;
15. Teman-teman seperjuang penyusun se-DPS, yaitu Ayyu Tikka, Hasan, Rafa, dan Upik;
16. Kakak tingkat kuliah penyusun, yaitu Mas Said, Mas Anam, Mas Blumbun, Mas Fahmi, Mas Jarpo, Mas Kiteng, Mas Tekek, Mas Umam, Mbak Sufi,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mas Husein, Mas Hartoyo, Mas Iqbal, Mas Rifaat, Mbak Dede, dan Mas Zena;

17. Adik tingkat kuliah penyusun, yaitu Tirto, Deri, Syahril, Habib, Ucha, Bayu, Fuji, Erna, Indri, Naufal, Anis, Rahman, Tri, Hafidho, Arum, Uthy, Udin, Faisal, Ninung, Bestari, Syakur, Ulwan, Dani, Misbah, Tajudin, Mursydan, Izza, dan Julieta;
18. Keluarga Besar Laboratorium Pengembangan Profesi Pekerjaan Sosial (LP3S) UIN Sunan Kalijaga, terkhusus Hani, Fiqi, Novianto, Niam, Siti Khomariyah, Maulida, dan Hasan;
19. Keluarga Besar Bolo Mbah Yadi yang senantiasa menemani malam-malam penyusun di warung kopi dan tempat PS-an;
20. Bapak Ardyan Pramudya, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) KKN;
21. Keluarga Besar KKN Tematik "Konservasi" UIN Sunan Kalijaga 2019, terkhusus Kelompok 3, terkhusus Afin, Tejo, Hasan, Adell, Nada, Anjani, Rara, Rifa, Bela, dan Salma;
22. Keluarga Besar tempat KKN penulis, yaitu Dusun Sokokarang-Kabupaten Kendal, terkhusus Bapak Pujio sekeluarga;
23. Keluarga Besar Praktik Pekerjaan Sosial (PPS) Federasi Serikat Buruh Kerakyatan, yaitu Pak Hepy, Mbak Dede, Mas Husein, Mas Kiteng, Mas Jarpo, Mas Tekek, Mas Arjun, Dzikri, Siti Khomariyah, dan Siti Khodiyah;
24. Keluarga Besar Keluarga Remaja Islam Masjid Al Fatah dan Al Amin (KARISMAA) Dusun Buyutan, terkhusus Hartono, Daris, Sony, Yoga,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Andik, Fikri, Khabib, Ridwan, Rofiq, Satria, Yusuf, Mifta, Depi, Dewik, Eva, Fifi, Fitri, Mia, Mira, Putri, dan lainnya yang belum tersebut;

25. Keluarga Besar Persaudaraan Beladiri Agung Budi Aji;
26. Keluarga Besar Himpunan Mahaiswa Islam (HMI) MARAKOM UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman seperjuangan di kepengurusan Komisariat FDK dan Korkom UIN Sunan Kalijaga;
27. Keluarga Besar Pesantren Kreatif Baitul Kilmah, terkhusus Dr. KH. Aguk Irawan, MN.;
28. Keluarga Besar Masyarakat Relawan Indonesia (MRI)-Aksi Cepat Tanggap (ACT) DIY;
29. Keluarga Besar Perhimpunan Mahasiswa Cendekia;
30. Keluarga Besar Beladiri Yongmoodo Kodim 0730 Gunungkidul;
31. Keluarga Besar Lingkar Diskusi Kesejahteraan Sosial (LDKS) UIN Sunan Kalijaga, terkhusus Mas Muhammad Rifaat Adiakarti Farid, M.A., M.Sc., Watsiq, Dayat, Sugeng, dan Irfan;
32. Keluarga Besar Forum Mahasiswa Gedangsari (FORMASI), terkhusus Yesi, Bekti, Rika, Sri, Dandy, Tianfe, Anggita, Irvan, Yusuf, Dewi Jaya, Dewi Nur, Sidiq, Fiki, Wisnu, Beni, Irma, Nurhalimah, Anggit, Wahyu, Ardiana, dan Rindu;
33. Mentor-mentor terdekat, yaitu Bapak Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., Bapak Ihab Habudin, SH., M.H.I., Ibu Herun Nur Indarsih, S.Si., M.Pd., Ibu Arin Mamlakah Kalamika, S.Sos., M.A., Bapak Sukamto, Aks., Mas Fitri

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Suharyadi, Mas Febri Rahayu Saputra, Mbak Sri Suryani, Mas Suwanto, dan Mas Muhammad Husain Maulana;

34. Dan terakhir teman-teman terdekat, teman-teman yang selama ini banyak berkorban dan membantu penyusun selama kuliah di UIN Sunan Kalijaga yaitu Niamul Qohar, Watsiq Yasar, Lalu Fariz Aldi Wavie, Abdul Rahman, M. Dzikri Fajrul Falah, Sugeng Nugraha, Irfan Asyari, Kalim Saeful Fajri, Ryan Widodo, Abdul Aziz, Fahril Nizhamuddin, M. Sidratul Muntaha, Fajar Sumardan, Fuad Azyzy Al Ghifari, Ahmad Makmun K., M. Syamsul Arifin, Hani Puspita Dewi, Siti Khomariyah, Aprillia Dwi Nurjanah, Siti Khodiyah N., Maulida Cahyaningtyas, Fiqi Munayah, Rizka Oktavia, Zahrotul Faiza, Mariana Libra Rambe, Sarah Hanum S., Upik Nur Hazizah, Devi Kurniasih, Vera Maulida R., Aamaliyah Herdiati, dan Popi Nuraini.

Penyusun berdoa, semoga mereka senantiasa dalam bimbingan-Nya, lindungan-Nya, dan curahan rahmat-Nya. Sehingga, mereka tergolong orang-orang yang selamat dunia dan akhirat. Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 September 2020

Penyusun

Dany Mustafa
NIM 16250034

ABSTRAK

Proses Advokasi Sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja *Outsourcing* PT PLN

Penelitian ini menjawab pertanyaan tentang bagaimana proses advokasi sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya dalam pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing* PT PLN. Pertanyaan tersebut berangkat dari sebuah masalah bahwa di balik buruknya jaminan hak normatif bagi pekerja-pekerja di Indonesia, khususnya pekerja *outsourcing*, ternyata SPLAS masih bisa eksis dan berhasil memperjuangkan hak-hak anggotanya. Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut adalah kualitatif deskriptif desain studi kasus. Informan terdiri atas 10 orang dengan rincian 7 pengurus SPLAS; 1 Koordinator F-SERBUK Korwil DIY dan Jawa Tengah; 1 Anggota Dewan Penasehat; dan 1 Anggota Biasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan hak bagi anggota-anggota SPLAS ternyata buruk. Hal tersebut ditandai dengan tidak maksimalnya pemenuhan hak-hak normatif. Namun, SPLAS berhasil memperjuangkan hak-hak tersebut dengan advokasi sosial (non-litigasi), khususnya pada kasus utama: BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Pensiun; Pelaporan Upah ke BPJS Ketenagakerjaan; dan DPLK. Proses advokasi sosialnya berupa: 1) Memilih isu strategis melalui rapat bulanan; 2) Membangun opini dan fakta di internal serikat; 3) Memahami sistem kebijakan publik bersama anggota-anggota; 4) Membangun koalisi atau sekutu dengan teknik relasi dan karisma individu. Tepatnya ke Dewas BPJS Ketenagakerjaan dan F-SERBUK; 5) Merancang sasaran perubahan kebijakan dan taktik yang cenderung proaktif (elegan); 6) Mempengaruhi pembuat kebijakan melalui mediasi dan lobi-lobi; 7) Memantau dan menilai gerakan melalui system saling kontrol. Dalam prosesnya, pengurus sebagai penggerak bisa mengelola watak-watak khas *wong cilik* (anggotanya). Sehingga watak-watak tersebut lebih banyak menjadi pendukung daripada penghambat.

Kata Kunci: Advokasi Sosial, Serikat Pekerja, Hak-Hak Normatif, PT PLN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSEMBAHAN ii

MOTTO HIDUP v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK xi

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

1. Manfaat Teoritis 8

2. Manfaat Praktis 8

E. Tinjauan Pustaka 8

F. Kerangka Teori 13

1. Advokasi Sosial Serikat Pekerja 14

2. Pekerja *Outsourcing* BUMN 24

G. Metode Penelitian 33

1. Jenis dan Metode Penelitian 33

2. Desain Penelitian 34

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Waktu Penelitian 34
4. Tempat Penelitian 35
5. Subjek dan Objek Penelitian 35
6. Teknik Pengumpulan Data 36
7. Teknik Analisis Data 39
8. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data 40
H. Sistematika Pembahasan 41
BAB II GAMBARAN SPLAS 43
A. Budaya Penduduk Jawa Tengah 44
B. Situasi Ketenagakerjaan di Jawa Tengah 51
C. SPLAS sebagai serikat pekerja *outsourcing* PT PLN 54
1. Riwayat Pembentukan SPLAS 56
2. Tujuan, Visi dan Misi SPLAS 64
3. Asas SPLAS 64
4. Filosofi dan Makna Lambang SPLAS 65
5. Jejaring dan Afiliasi SPLAS 66
6. Program dan Kegiatan SPLAS 66
7. Kepengurusan 69
8. Keanggotaan 71
BAB III PROSES ADVOKASI SOSIAL SPLAS DALAM PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA *OUTSOURCING* PT PLN 78
A. Situasi Pekerja *Outsourcing* PT PLN di Solo Raya 78
1. SPLAS dan Kebijakan *Outsourcing* PT PLN 89
2. Keterpenuhan Hak-Hak Normatif 99
B. Proses Advokasi Sosial SPLAS dalam Pemenuhan Hak Normatif 113

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Ruang Lingkup Advokasi Sosial SPLAS 114
2. Proses Advokasi Sosial SPLAS 117
3. Prinsip-Prinsip yang Dibangun SPLAS dalam Advokasi Sosial 158
BAB IV PENUTUP 162
A. Kesimpulan 162
B. Saran 164
DAFTAR PUSTAKA 165
LAMPIRAN-LAMPIRAN 169

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tingkat Kepadatan Penduduk Berdasarkan Eks-Karisedenannya 44
Tabel 2 Persentase Penduduk Jawa Tengah dalam Mengikuti Rapat 46
Tabel 3 TPT Berdasarkan Tingkat Pendidikannya 52
Tabel 4 Susunan Kepengurusan SPLAS 69
Tabel 5 Jumlah Anggota SPLAS Berdasarkan ULP 72
Tabel 6 Karakteristik Anggota SPLAS Berdasarkan Domisilinya 73
Tabel 7 Karakteristik Anggota SPLAS Berdasarkan Umurnya..... 74
Tabel 8 Karakteristik Anggota SPLAS Berdasarkan Masa Kerjanya 75
Tabel 9 Daftar Pekerjaan Utama di Bidang Penjualan PT PLN 92
Tabel 10 Daftar Pekerjaan Penunjang di Bidang Penjualan..... 93
Tabel 11 UMK Wilayah Solo Raya Tahun 2016-2020..... 102
Tabel 12 Rangkaian Acara FGD SPLAS dan F-SERBUK..... 154

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Lambang SPLAS 169
Gambar 2 Penulis Mengikuti Rapat Bulanan SPLAS 169
Gambar 3 Penulis dan SPLAS Mengikuti Pendidikan yang Diadakan F-SERBUK.... 170
Gambar 4 Penulis Bekerjasama dengan SPLAS dalam Rangka Worker Fest 2019 . 170
Gambar 5 Observasi Online di WA Group Koordinasi 171
Gambar 6 Wawancara melalui Telepon Seluler 172
Gambar 7 PenulisAktif Membantu SPLAS Membangun Fakta dan Opini 173
Gambar 8 Observasi Online ke Akun Facebook F-SERBUK..... 174

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja mendapatkan dampaknya langsung dari maksimal atau tidaknya implementasi kebijakan publik di ranah ketenagakerjaan. Undang-Undang (UU) Republik Indonesia (RI) No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3 mendefinisikan pekerja sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Kesejahteraan para pekerja sangat bergantung pada implementasi kebijakan publik yang ada. Artinya, kebijakan publik sangat perlu untuk diimplementasikan secara baik, tidak hanya sekedar diproduksi.

Namun realita di Indonesia, perusahaan cenderung melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap kebijakan publik ketenagakerjaan. Dampaknya, pekerja menjadi tereskploitasi dan dihadapkan dengan berbagai permasalahan sosial. Hal tersebut dibuktikan oleh paparan *ITUC Global Right Index,* bahwa nilai indeks Indonesia pada 2016 dan 2017 adalah 5. Nilai tersebut merupakan nilai terendah dan menandakan bahwa sangat sedikitnya jaminan hak bagi pekerja. Bahkan, dalam paparan tersebut juga dijelaskan bahwa negara yang mendapat nilai 5 merupakan tempat terburuk bagi para pekerja. Sementara itu, negara-negara yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mendapat nilai tertinggi dan merupakan tempat terbaik untuk para pekerja adalah negara-negara di Eropa[1].

Lebih lanjut, Imelda Freddy (Peneliti *Center for Indonesian Policy Studies*) menyatakan bahwa masalah-masalah pekerja yang banyak terjadi di Indonesia adalah upah tidak sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP); sistem *outsourcing* yang tidak adil dan tidak transparan; perlindungan sosial pekerja belum maksimal; persebaran pekerja tidak merata; dan lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja migran[2]. Dari kelima masalah tersebut, yang perlu mendapat perhatian lebih adalah sistem *outsourcing*. Hal tersebut dikarenakan pekerja pada sistem *outsourcing* adalah pekerja yang paling tidak terpenuhi hak-hak normatifnya. Mereka memiliki daya tawar yang jauh lebih rendah dibanding pekerja lainnya. Artinya, kesejahteraan mereka jauh dari kata terwujud[3]. Apalagi, berdasar hasil survei Divisi Riset PPM Manajemen pada tahun 2008, sekitar 73% perusahaan menggunakan pekerja *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya[4]. Sehingga, persoalan pekerja *outsourcing* merupakan permasalahan penting yang harus mendapatkan perhatian lebih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[1] Scholastica Gerintya, "Buruknya Jaminan Hak Pekerja Indonesia", *Tirto*, https://www.google.com/amp/s/amp.tirto.id/buruknya-jaminan-hak-pekerja-indonesia-cHeC/, diakses 4 Februari 2020.

[2] Ratih Rahayu, "5 Hal Ini Masih Jadi Masalah bagi Pekerja Indonesia", *Warta* Ekonomi, http://www.google.com/amp/s/amp.wartaekonomi.co.id/berita179399/5-hal-ini-masih-jadi-masalah-bagi-pekerja-indonesia/, diakses 16 Desember 2019.

[3] Triyono, "Problematika Buruh Outsourcing", *LIPI*, https://kependudukan.lipi.go.id/kajian-kependudukan/ketenagakerjaan/66-problematika-buruh-outsourcing/, diakses 16 Desember 2019.

Outsourcing adalah bentuk hubungan kerja kategori *precarious work,* istilah internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin, tidak aman, dan tidak pasti[5]. Sementara itu dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, *outsourcing* biasa diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 64, 65, dan 66. Kemudian, mengenai syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) diatur dalam Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012. Dalam Permen tersebut (Pasal 17 Ayat 3) dijelaskan bahwa kegiatan (pekerjaan) yang boleh di-*outsourcing*-kan adalah usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*); usaha tenaga pengaman (*security*); usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja.

Namun realita di Indonesia, perusahaan cenderung melanggar kebijakan publik yang telah diproduksi, tidak terkecuali terhadap Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 Pasal 17 Ayat 3, seperti yang terjadi pada pekerja *ousourcing* Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Karena seharusnya, setelah dikeluarkannya Panja *Outsourcing*

---

[4] Asep Ahmad S., "Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan", *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, vol. 2: 1 (Juni, 2011), hlm.350.

[5] Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai* (Bandung: Akatiga, 2010), hlm. 1.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BUMN tahun 2013, masalah pekerja *outsourcing* di BUMN bisa terselesaikan. Namun realitanya, praktik *outsourcing* justru cenderung melanggar hak-hak normatif para pekerja, seperti kepastian kelangsungan kerja yang kerap dikebiri; kontrak kerja berulang berjangka pendek, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang tidak terprioritaskan; hingga ketimpangan upah dan jam kerja. Dampaknya, eksploitasi hak-hak normatif dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pun banyak terjadi[6]. Maka dari itu, peranan serikat pekerja dalam pengadvokasian hak-hak normatif menjadi sangat krusial. Apalagi, Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2000 Pasal 28 telah melindungi hak mereka dalam berorganisasi (berserikat).

UU RI No. 21 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan serikat pekerja sebagai:

> organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Penjelasan tersebut menegaskan bahwa serikat pekerja memiliki peran yang krusial dalam membela dan melindungi hak-hak normatif pekerja dan puncaknya adalah meningkatnya kesejahteraan pekerja itu sendiri. Kegiatan tersebut biasa dinamai dengan advokasi sosial, karena

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[6] Siaran Pers No. 002/II/2018 GEBER BUMN, "Darurat Outsourcing di BUMN", *LBH Jakarta,* https://www.bantuanhukum.or.id/web/darurat-outsourcing-di-bumn/, diakses 16 Desember 2019.

sebagaimana yang termaktub dalam UU RI No. 11 Tahun 2009 Pasal 16 Ayat 1, bahwa "Advokasi sosial dimaksudkan untuk melindungi dan membela seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang dilanggar haknya".

Advokasi sosial merupakan konsep yang menarik, karena ia merupakan manifestasi dari adanya pergeseran paradigma dalam melihat permasalahan sosial. Melihat permasalahan sosial dari perspektif individual dan kultural yang berwajah *blaming the victim* ke perspektif institusional dan struktural yang berwajah *blaming the* system[7]. Kemudian, diantara serikat pekerja *outsourcing* BUMN yang memiliki peran krusial dalam advokasi sosial adalah Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya (SPLAS). Mengingat, beberapa serikat pekerja *outsourcing* PT PLN daerah lain, seperti Jogja dan Semarang, sudah kehilangan peran krusialnya karena tergerus oleh *union busting* (pemberangusan serikat)[8].

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta memaparkan bahwa pada 2016 kasus pekerja yang paling banyak diadukan adalah terkait pemberangusan serikat, yaitu sekitar 1.409. Disamping itu, pada 2015, terdapat 23 anggota serikat pekerja ditangkap polisi ketika sedang rapat umum menentang Peraturan Pemerintah (PP) No. 78/2015 tentang remunerasi. Kemudian, di Papua, terjadi penghancuran serikat PT.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[7] Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri: Memperkuat CSR* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 164.

[8] Wawancara dengan Tri Joko Susiolo, Sekretaris SPLAS. 20 Desember 2019.

Freeport Indonesia. Hal tersebut dikarenakan pemimpin Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPKEP-SPSI) ditahan dengan tuduhan penipuan, karena ia dan semua anggota komite menolak membayar kontribusi ke Kantor Cabang SPSI yang saat itu dikendalikan manajemen yang dekat dengan perusahaan[9]. Upaya-upaya pemberangusan dan penghancuran serikat tersebut dilakukan dengan berbagai pola.

SPLAS merupakan serikat pekerja yang bergerak dalam advokasi sosial pemenuhan hak-hak normatif pekerja *outsourcing* PT PLN di Solo Raya[10], Jawa Tengah. SPLAS mendeklarasikan diri pada 15 Oktober 2015. Sebelumnya, mereka mengalami berbagai bentuk perkumpulan seperti Koperasi Pegawai PLN (KOPERLIS), paguyuban, dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) 1992. Untuk saat ini, SPLAS sudah cukup berhasil dalam upaya pemenuhan hak normatif yang berakibat pada meningkatnya kesejahteraan pekerja (anggota). Diantara capaian-capaiannya yaitu realisasi program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan; pelaporan upah secara penuh ke BPJS Ketenagakerjaan;

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[9] Anis Fahrotul F. dan Loviana Soenmi, *Menghancurkan Solidaritas: Praktek Pemberangusan Serikat Buruh di Indonesia 2014-2019* (Jakarta: Lokataru Foundation, 2019), hlm 4-5.

[10] Nama resmi pekerjaan *outsourcing* anggota SPLAS adalah *billing management.* Namun dalam praktiknya sering dinamai manbil atau bilman.

pengiuran Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) tidak pernah terlambat; dan realisasi pemberian seragam kerja[11].

Mengacu pada kondisi yang sudah diuraikan, perlunya dilakukan penelitian terkait proses advokasi sosial SPLAS dalam pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing* PT PLN. Hal tersebut dikarenakan SPLAS telah berperan krusial dalam advokasi sosial pemenuhan hak normatif sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. SPLAS juga masih bisa bertahan dan eksis ditengah maraknya ancaman pemberangusan serikat. Disamping itu, eksploitasi terhadap pekerja *outsourcing,* khususnya di BUMN, merupakan persoalan lama yang tidak kunjung terselesaikan. Maka dari itu, penelitian yang akan dilakukan menjadi sangat perlu dan penting.

B. Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang masalah, masalah pokok yang dapat dirumuskan yaitu bagaimana proses advokasi sosial SPLAS dalam pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing* PT PLN?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[11] Wawancara dengan Tri Joko S. selaku Sekretaris Jenderal SPLAS pada 20 Desember 2019.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian yaitu mendeskripsikan proses advokasi sosial SPLAS dalam pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing* PT PLN.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaatnya yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat meningkatkan kemampuan para advokat sosial, khususnya di lingkup ketenagakerjaan. Sehingga hak-hak para pekerja bisa terpenuhi dan kesejahteraannya meningkat.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat memberi masukan untuk serikat pekerja, federasi serikat pekerja, konfederasi serikat pekerja, dan akademisi yang konsen dalam bidang advokasi sosial atau ketenagakerjaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian tentang advokasi sosial, serikat pekerja, pemenuhan hak normatif, dan pekerja *outsourcing* sudah cukup banyak dilakukan. Maka

dari itu, penulis perlu melakukan tinjuan pustaka untuk memberi ketegasan posisi penelitian yang dilakukan. Penulis melakukan tinjuan terhadap beberapa hasil penelitian yang relevan, antara lain sebagai berikut.

Pertama, penelitian Lisda Nur Asiah yang berjudul "Advokasi Sosial terhadap Anak Korban Kekerasan Fisik (Kasus di Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan Yayasan Pulih)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses advokasi sosial yang dilakukan LBH Jakarta dan Yayasan Pulih dalam kasus kekerasan fisik terhadap anak dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa advokasi sosial yang dilakukan LBH Jakarta dan Yayasan Pulih adalah dengan mendampingi anak korban kekerasan. Adapun prosesnya adalah dengan: (1) mencari akar permasalahan; (2) melakukan analisis dan mengkaji kasus; (3) membangun opini publik; (4) membangun jaringan dan koalisi; (5) tindakan kebijakan; dan (6) penilaian. Dalam prosesnya, LBH Jakarta dan Yayasan Pulih fokus kepada advokasi klien dalam memenangkan dan memperoleh kembali hak-haknya[12].

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya, penelitian sama-sama berfokus pada proses advokasi sosial yang dilakukan oleh lembaga non-pemerintah.

[12] Lisda Nur Asiah, *Advokasi Sosial terhadap Anak Korban Kekerasan Fisik: (Kasus di Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan Yayasan Pulih*, Skripsi (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sedangkan perbedaannya, fokus penelitian yang dilakukan penulis adalah pada lembaga non-pemerintah yang mengadvokasi anggotanya, yaitu pekerja *outsourcing* sebagai anggota serikat. Disamping itu, kasus yang diangkat juga berbeda, kasus yang penulis teliti adalah pemenuhan hak normatif dan sifatnya lebih ke kelompok, bukan klien (individu).

Kedua, penelitian Aroisy Ramadhan yang berjudul "Advokasi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia (SERBUK Indonesia) dalam Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana Advokasi SERBUK Indonesia dalam pemenuhan hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta hambatan dan tantangannya dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Federasi SERBUK Indonesia dalam menjalankan advokasi menggunakan dua metode, yaitu advokasi kelas dan advokasi kasus. Advokasi kelas dilakukan dengan mewakii suatu kelompok pekerja untuk mendapatkan hak K3-nya. Sementara advokasi kasus dilakukan dengan menyelesaikan permasalahan individu dengan bantuan serikat pekerja[13].

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya, penelitian sama-sama berfokus pada advokasi serikat pekerja. Kemudian sama-sama berfokus pada serikat pekerja dan pemenuhan haknya. Sedangkan perbedaannya, penelitian

[13] Aroisy Ramadhan, *Advokasi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia (SERBUK Indonesia) dalam Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),* Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yang penulis lakukan lebih berfokus pada advokasi sosial dan menekankan pada proses advokasinya, bukan pada metodenya.

Disamping itu, walaupun sama-sama berfokus pada serikat pekerja namun penelitian memiliki perbedaan mendasar, yaitu pada tingkatannya. Penelitian yang penulis lakukan lebih berfokus pada tingkatan serikatnya, yaitu tingkatan terendah dalam dunia perserikatan pekerja. Diatas serikat masih ada federasi yang terdiri atas minimal lima serikat, dan diatas federasi masih ada konfederasi yang terdiri atas minimal tiga federasi. Keunggulan penelitian berfokus pada tingkatan serikatnya adalah pada dinamika dalam prosesnya. Mengingat, pada tingkatan serikat ini sebagian besar pekerja baru mulai belajar berorganisasi (berserikat). Disamping itu, pengalaman mereka juga belum sebanyak atau seahli orang-orang di federasi ataupun konfederasi.

Ketiga, penelitian Fajar Setyo Nugroho yang berjudul "Peran Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam Advokasi Pemenuhan Hak Normatif Buruh Anggota di PT. Siam Indo Concrete Products Kabupaten Karawang Jawa Barat Indonesia". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana peran SERBUK dalam advokasi pemenuhan hak normatif pekerja anggota serta hambatan dan tantangan yang dihadapi. dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menjalankan perannya SERBUK menggunakan dua metode, yaitu litigasi dan non-litigasi. Litigasi dilakukan dengan melakukan pembelaan kepada anggotanya yang mengalami

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan. Sementara non-litigasi dilakukan dengan mengorganisir para pekerja mendesak perusahaan agar memenuhi hak-hak mereka[14].

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya, penelitian sama-sama berfokus pada advokasi, serikat pekerja, pemenuhan hak normatif, dan pekerja PT. Sedangkan perbedaannya, penelitian yang penulis lakukan lebih menekankan pada proses advokasinya, bukan pada metode advokasinya. Penelitian juga lebih berfokus pada tingkatan terendah, yaitu serikat. Disamping itu, walaupun sama-sama buruh PT, namun ada perbedaan yang mendasar, yaitu terkait posisi PT yang penulis teliti termasuk BUMN. Artinya, seharusnya pelanggaran terhadap pemenuhan hak normatif lebih minim terjadinya.

Keempat, penelitian Restu Khusnul Latifah yang berjudul "Kesejahteraan Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Perusahaan BUMN Bidang Konstruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal)". Penelitian ini bertujuan untuk memahami kesejahteraan pekerja *outsourcing* di Perusahaan BUMN bidang konstruksi baja dan logistik di Kota Tegal dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* tidak sejahtera, baik materil maupun non-materil. Hal tersebut terlihat dari tidak terpenuhinya

[14] Fajar Setyo Nugroho, *Peran Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam Advokasi Pemenuhan Hak Normatif Buruh Anggota di PT. Siam Indo Concrete Products Kabupaten Karawang Jawa Barat Indonesia,* Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

aspek kesejahteraan pekerja *outsourcing* yang ditinjau dengan menggunakan tujuh indikator kesejahteraan secara umum dan kesejahteraan karyawan[15].

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya, penelitian sama-sama berfokus pada pekerja *outsourcing* BUMN. Sedangkan perbedaannya, penelitian yang penulis lakukan tidak pada hasil, yaitu berupa indikator kesejahteraan. Namun, penelitian lebih menekankan pada proses mencapai hasil melalui advokasi sosial.

Maka dari itu, berdasar apa yang telah diuraikan, penulis berpendapat bahwa penelitian yang dilakukan berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, terutama pada fokus dan penekanannya. Sejauh ini, penulis belum menemukan penelitian terkait proses advokasi sosial serikat pekerja *outsourcing* PT BUMN, khususnya PT PLN. Sehingga, penulis melakukan penelitian pada fokus dan penekanan tersebut di SPLAS.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

F. Kerangka Teori

Penulis menggunakan teori utama advokasi sosial dan pekerja. Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

---

[15] Restu Khusnul Latifah, *Kesejahteraan Buruh Outsourcing: Studi Kasus di Perusahaan BUMN Bidang Konstruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal,* Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017).

1. Advokasi Sosial Serikat Pekerja

Adapun penjelasan detailnya yaitu sebagai berikut:

a) Advokasi Sosial

Kata advokasi diadopsi dari kata bahasa Inggris *to advocate*. *To advocate* tidak hanya berarti membela, tetapi juga bisa berarti memajukan, mengemukakan, dan menciptakan[16]. Pengartian tersebut memperluas definisi advokasi yang selama ini hanya diartikan sebagai proses membela, padahal sejatinya bisa lebih dari itu. Untuk itu, Makinuddin dan Sasonko kemudian mendefinisikan advokasi sebagai proses litigasi dan alat untuk melakukan perubahan kebijakan, sebuah cita-cita yang lebih tinggi[17]. Sedangkan untuk advokasi sosial, sejatinya tidak jauh berbeda, cita-citanya sama, namun proses yang digunakan cenderung ke non-litigasi[18].

Mickelson, sebagaimana dikutip Schneider dan Lester dalam Nurhayani Lubis, mendefinisikan advokasi sosial sebagai perwakilan eksklusif dan timbal balik yang berupaya mempengaruhi pengambil keputusan dalam sistem yang tidak adil (tidak responsif) secara sistematis[19]. Sementara Zastrow, sebagaimana dikutip Widya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[16] Roem Topasimasang, dkk, *Mengubah Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Insisist Press, 2005), hlm. 7.

[17] Teuku Zulyadi, "Advokasi Sosial", *Jurnal Al Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, vol. 20: 2 (2014), hlm. 65.

[18] Roem Topasimasang, dkk, *Mengubah Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Insisist Press, 2005), hlm. 7.

Darmawan, dkk, mendefinisikan advokasi sosial sebagai aktivitas menolong individu atau kelompok untuk mencapai dan memperluas pelayanan[20]. Kemudian menurut UU RI No. 11 Tahun 2009 Pasal 16 Ayat 1, "Advokasi sosial dimaksudkan untuk melindungi dan membela seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang dilanggar haknya". Dari berbagai penjelasan tersebut, ringkasnya advokasi sosial merupakan upaya untuk melindungi hak-hak masyarakat dan bisa dilakukan oleh mereka sendiri. Advokasi sosial bukan advokasi dalam artian dilakukan professional hukum, tetapi advokasi yang bisa dilakukan siapa saja. Artinya, advokasi sosial memungkinkan setiap orang untuk membuat gerakan perubahan untuk meningkatkan kesejahteraannya, baik lingkup perorangan maupun kelompok.

Sheafor, Horejsi, dan Horejsi, sebagaimana dikutip Edi Suharto, mengelompokkan advokasi sosial ke dalam dua jenis, yaitu advokasi kasus (*case advocacy*) dan advokasi kelas (*class advocacy*). Advokasi kasus adalah kegiatan untuk membantu klien (individu) agar dapat menjangkau sumber atau pelayanan sosial yang telah menjadi haknya. Advokasi dilakukan untuk mendampingi dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[19] Nurhayani Lubis, "Advokasi Sosial bagi Pekerja Migran Perempuan", *Jurnal Ilmia Pekerjaan Sosial*, vol 11: 1 (Juni, 2012), hlm. 7.

[20] Widya Darmawan, dkk, "Advokasi Sosial terhadap Anak Korban Kekerasan Seksual: Kajian Pustaka", *Jurnal Unpad: Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat,* vol. 6: 1 (April, 2019), hlm. 99.

memperjuangkan hak-hak perorangan. Sedangkan advokasi kelas adalah kegiatan atas nama kelas (kelompok) untuk menjamin terpenuhinya hak-hak warga dalam menjangkau sumber atau memperoleh kesempatan. Artinya, lingkup perjuangan advokasi lebih luas, tanggungjawabnya juga semakin besar karena menyangkut banyak orang. Untuk itu perjuangannya cenderung lebih lama jika dibandingkan advokasi kasus[21].

Kemudian, dalam menjalankan advokasi sosial tersebut diperlukan langkah-langkah (proses) yang harus dilalui. Baik advokasi kasus maupun kelas prosesnya tetap sama. Adapun penjabaran prosesnya yaitu sebagai berikut[22]:

1) Memilih Isu Strategis

Kegiatan pertama yang harus dilakukan adalah menentukan isu yang akan diadvokasikan. Pada awalnya perlu dilakukan pengumpulan data dan informasi sebanyak mungkin. Kemudian, data dan informasi tersebut dianalisis mana yang benar-benar strategis. Isu dapat dikatakan strategis apabila penting dan mendesak; penad dengan kebutuhan dan aspirasi; memang akan berdampak positif; serta sesuai dengan visi dan agenda perubahan sosial. Setelah isu strategis sudah dipilih, baru

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[21] *Ibid*, hlm. 166.

[22] *Ibid*, hlm. 170 .

kemudian dilakukan sosialisasi maupun mobilisasi untuk membangun opini dan fakta[23].

2) Membangun Opini dan Fakta

Membangun opini dan fakta adalah dengan sosialisasi dan mobilisasi. Kegiatan-kegiatannya berupa kampanye pembentukan kesadaran; kampanye penggalangan dukungan; pendidikan tentang suatu isu kepada para anggota atau warga korban; pembentukan basis-basis organisasi gerakan; dan pengerahan kekuatan masa melakukan berbagai aksi kesetiakawanan, unjuk-rasa, mogok, boikot, pembangkangan sosial. Kegiatan ini sangat penting untuk kemudian membantu proses memahami system kebijakan publik[24].

3) Memahami Sistem Kebijakan Publik

Tujuan utama advokasi sosial adalah memang terjadinya perubahan kebijakan publik. Untuk itu, penting memahami kebijakan publik sebagai suatu sistem pembuatan, pelaksanaan, dan pengendalian keputusan-keputusan yang menyangkut

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[23] Roem Topasimasang, dkk, *Mengubah Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Insisist Press, 2005), hlm. 71-86.

[24] *Ibid*, hlm. 153-166.

kepentingan umum (*public policy*)[25]. Bisanya, terdapat tiga pendekatan yang bisa digunakan untuk memahami kebijakan publik, yaitu pendekatan prospektif dengan memahami kondisi sosial sebelum kebijakan publik diterapkan; pendekatan retrospektif dengan memahami dampak yang ditimbulkan dari diterapkannya kebijakan publik; dan pendekatan integratif dengan perpaduan pendekatan prospektif dan retrospektif. Memahami kebijakan publik adalah dasar yang penting dalam membangun koalisi atau sekutu, karena dengan pemahaman yang dalam maka akan mudah meyakinkan para jejaring[26].

4) Membangun Koalisi atau Sekutu

Penggalangan koalisi atau sekutu merupakan hal yang sangat penting dalam advokasi sosial. Sekutu adalah perseorangan, kelompok, ataupun organisasi yang terlibat aktif langsung mendukung dengan mengambil suatu peran. Adapun karakteristik persekutuan yang efektif yaitu fokus pada tujuan atau sasaran yang disepakati bersama; tegas menetapkan dan menggarap isu; ada pembagian peran yang jelas; terbentuk dari adanya pertentangan di masyarakat; memanfaatkan berbagai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[25] *Ibid*, hlm. 33.

[26] Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri: Memperkuat CSR* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 169.

ketegangan yang muncul; memungkinkan lahirnya bentuk kerja sama baru di masa mendatang; adanya mekanisme yang baik; dan dibentuk untuk jangka waktu tertentu yang jelas[27]. Sementara itu untuk teknik-tekniknya, setidaknya terdapat empat model yang bisa digunakan, yaitu teknik individu dengan mengandalkan hubungan interpersonal, relasi, dan karisma individu; teknik getok tular (*world of mouth-WOM*) dengan ajakan dari mulut ke mulut; teknik bermitra media massa dengan menyebarkan informasi dalam waktu singkat dan sasaran yang luas; dan teknik media sosial dengan menggunakan facebook, twitter, instagram, dan sebagainya[28]. Jika koalisi atau sekutu berhasil dibangun secara baik, maka proses merancang sasaran dan taktik pun bisa maksimal.

5) Merancang Sasaran dan Taktik

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sasaran advokasi sosial tertuju pada kebijakan-kebijakan publik dan dengan harapan bisa membawa dampak positif, atau setidaknya dapat menjadi titik awal dari perubahan besar secara bertahap. Dalam perumusannya dapat menggunakan tolak ukur SMART, yaitu *specific* (jelas), *measurable* (terukur), *achievable*

[27] Roem Topasimasang, dkk, *Mengubah Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Insisist Press, 2005), hlm. 115-124.

[28] Hadi Partomo, *Advokasi: Konsep, Teknik, dan Aplikasi di Bidang Kesehatan di Indonesia (Jakarta: Raja Grafindo, 2015)*, hlm. 120-121.

(dapat dicapai), *realistic* (punya kemampuan), *time-bond* (batas waktu)[29]. Kemudian, terdapat dua taktik yang bisa digunakan, yaitu taktik proaktif dan reaktif. Pertama, taktik proaktif yang terdiri atas teknik lobi, dengar pendapat, dan kampanye[30]. Kedua, taktik reaktif yang terdiri atas teknik demonstrasi, boikot, dan revolusi[31]. Seluruh rancangan dan taktik tersebut semata hanya untuk mempengaruhi pembuat kebijakan. Sehingga terjadi sebuah perubahan.

6) Mempengaruhi Pembuat Kebijakan

Kegiatan-kegiatan yang biasa dilakukan untuk mempengaruhi pembuat kebijakan yaitu lobi; negosiasi, mediasi; kolaborasi; dan sebagainya. Dalam realitanya, lobi merupakan kegiatan yang paling efektif. Dalam melobi, langkah awal yang harus dilakukan adalah menemukan bidang atau lembaga pemerintah mana yang terkait erat dengan isu. Kemudian menentukan cara melobinya, menggunakan cara langsung atau tidak langsung. Adapun untuk cara langsung kegiatannya yaitu melalui pertemuan pribadi; percakapan telepon; surat tertulis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[29] Roem Topasimasang, dkk, *Mengubah Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Insisist Press, 2005), hlm. 87-92.

[30] Hadi Partomo, *Advokasi: Konsep, Teknik, dan Aplikasi di Bidang Kesehatan di Indonesia (Jakarta: Raja Grafindo, 2015)*, hlm. 90-94.

[31] *Ibid,* hlm. 95-100.

pribadi; surat pribadi ke beberapa orang secara terpisah; surat terbuka; banjir pesan elektronis; dan pernyataan[32]. Sementara untuk cara tidak langsungnya yaitu melalui kampanye media masa; kampanye politik dengan sasaran khusus; sengatan media masa; minta bantuan professional; melalui organisasi masyarakat; melalui partai politik; unjuk rasa masa; dan membuat partai politik sendiri[33]. Seluruh proses-proses (gerakan) mempengaruhi pembuat kebijakan tersebut akan terus dipantau dan dinilai, sehingga bisa dilakukan perbaikan-perbaikan jika dirasa ada yang belum berjalan maksimal.

7) Memantau dan Menilai Gerakan

Biasanya pemantauan dan penilaian menggunakan kerangka kerja logis (*logical framework*) yang terdiri dari empat unsur pokok, yaitu melalui sasaran hasil, indikator, pengujian, dan asumsi[34].

Jika dikaitkan dengan penelitian penulis, proses-proses yang sudah diuraikan merupakan salah satu pedoman utama dalam meneliti. Proses-proses tersebut merupakan landasan sekaligus

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[32] Roem Topasimasang, dkk, *Mengubah Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Insisist Press, 2005), hlm. 143-145.

[33] *Ibid*, hlm. 146-147.

[34] *Ibid*, hlm. 191-196.

batasan-batasan ketika penulis akan melakukan penelitian di lapangan. Artinya, dalam pengumpulan data penulis harus mengacu pada teori proses-proses tersebut.

Kemudian, terdapat beberapa prinsip yang bisa digunakan saat melakukan proses advokasi sosial tersebut. Prinsip penting karena akan memperbesar peluang keberhasilan advokasi sosial. Adapun prinsip-prinsipnya yaitu sebagai berikut[35]:

1) Realistis, yakni advokasi sosial mengacu pada isu dan agenda yang spesifik, jelas, dan terukur;
2) Sistematis, yakni advokasi sosial membutuhkan perencanaan yang akurat;
3) Taktis, yakni advokasi sosial harus membangun koalisi atau sekutu dengan berbagai pihak;
4) Strategis, yakni advokasi sosial melibatkan penggunaan kekuasaan (*power*);
5) Berani, yakni advokasi sosial menjunjung tinggi sikap tidak penakut dan tidak menakut-nakuti pihak lawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b) Serikat Pekerja sebagai Pengorganisir

Serikat pekerja adalah organisasi demokratis yang berkesinambungan dan permanen dibentuk secara sukarela dari,

[35] Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri: Memperkuat CSR* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 170-172.

oleh, dan untuk pekerja[36]. Sementara itu, UU RI No. 21 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan serikat pekerja sebagai:

> organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Serikat pekerja dibentuk untuk melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja; memperbaiki kondisi-kondisi dan syarat-syarat kerja melalui perjanjian kerja bersama dengan pengusaha; melindungi dan membela pekerja beserta keluarganya akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan tanpa kerja (PHK); dan mengupayakan agar pengusaha mendengarkan dan mempertimbangkan suara atau pendapat serikat pekerja sebelum membuat keputusan[37]. Ringkasnya, serikat pekerja merupakan pengorganisir utama pekerja dalam membela dan melindungi hak-haknya.

Kemudian, UU RI No. 21 Tahun 2000 membagi serikat pekerja kedalam tiga tingkatan, yaitu serikat pekerja; federasi serikat pekerja; dan konfederasi serikat pekerja. Adapun penjelasan detailnya yaitu sebagai berikut:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[36] Indah Budiarti, *Serikat Pekerja* (2008), hlm. 2.

[37] *Ibid.*

1) Serikat pekerja, yakni dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja[38];
2) Federasi serikat pekerja, yakni dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja[39];
3) Konfederasi serikat pekerja, yakni dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja[40].

Jika dikaitkan dengan penelitian penulis, berarti fokus penelitiannya adalah pada serikatnya, yaitu tingkatan terendah pada serikat pekerja. Tingkatan yang cenderung homogeny. Artinya, latar belakang para anggotanya tidak terlalu berbeda, khususnya secara jenis pekerjaan.

2. Pekerja *Outsourcing* BUMN

Adapun penjelasan detailnya yaitu sebagai berikut:

a) Pekerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan pekerja sebagai "orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah". Sementara itu, UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3 mendefinisikan pekerja sebagai "setiap orang yang bekerja dengan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[38] Pasal 5 Ayat 2.

[39] Pasal 6 Ayat 2.

[40] Pasal 7 Ayat 2.

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Dalam konteks budaya tempat penelitian penulis, pekerja biasa disebut dengan *wong cilik*.

Wong cilik merupakan diantara golongan masyarakat Jawa. Karena Koentjaraningrat, sebagaimana dikutip Soleman Kawangmani, menjelaskan bahwa masyarakat Jawa terbagi atas tiga golongan berdasarkan keadaan sosialnya yaitu priyayi, sodagar, dan *wong cilik*. Priyayi adalah kalangan pejabat pemerintahan dan kaum terdidik. Sementara sodagar adalah kalangan pedagang atau pengusaha. Sementara *wong cilik* adalah kalangan pekerja dan petani[41]. Pembagian golongan ini sangat kental dan membudaya hingga sekarang, khususnya di lingkungan pusat kebudayaan Jawa: Yogyakarta dan Surakarta (Solo Raya)[42].

Lebih lanjut, dari ketiga golongan tersebut, *wong cilik* adalah golongan yang terbesar. Karena sejak dahulu mayoritas masyarakat Jawa terdiri atas pekerja dan petani. Akibatnya, merekapun memiliki watak khasnya tersendiri[43]. Anton de Brito CM, sebagaimana dikutip Soleman Kawangmani, menjelaskan bahwa watak khas mereka (*wong cilik*) yaitu sebagai berikut[44]:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[41] Soleman Kawangmani, "Pola Apologetika Kontekstual untuk Memberitakan Kabar Baik kepada Suku Jawa *Wong Cilik*", *Jurnal Gamaliel: Teologi Praktika*, vol. 1: 2 (September, 2019), hlm 59.

[42] *Ibid,* Hlm. 64.

[43] *Ibid.*

1) Watak sabar, yakni pengutamaan menuju sesuatu dengan keadaan yang selamat bukan waktunya;
2) Watak *prasaja* (sederhana), yakni bergaya hidup yang sederhana. Kemudian kepolososan dalam berbicara dan keterbukaan mengakui kesalahan;
3) Watak *andhap asor* (rendah hati), yakni apabila berbicara dengan orang berkedudukan tinggi menggunakan bahasa yang halus dan tidak berani memandang muka;
4) Watak *narimo ing pandum*, yakni menerima apa yang telah dibagikan atau nasibnya sekarang. Sehingga jauh dari keserakahan;
5) Watak setia dan pengabdi, yakni sikap yang diekspresikan secara konkrit pada para raja, pejabat, majikan, dan lainnya;
6) Watak dan penghormatan berlebihan pada pangkat dan status, yakni prinsip bahwa asal bapak senang dan jangan menyakiti orang lain;
7) Watak fatalistik (pasrah pada nasib), yakni anggapan bahwa melawan nasib itu tidak ada gunanya.

Kemudian, kembali ke soal pekerja, pekerja sendiri terbagi kedalam berbagai jenis. Badan Pusat Statistik (BPS) membagi pekerja berdasar status pekerjaannya kealam tujuh jenis, yaitu karyawan (pegawai); berusaha sendiri; berusaha dibantu pekerja

[44] *Ibid.* Hlm. 64-65.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

tidak tetap; berusaha dibantu pekerja tetap; pekerja keluarga tidak dibayar; pekerja bebas di non-pertanian; dan pekerja bebas di pertanian[45]. Dalam konteks pekerja *outsourcing* BUMN, para pekerja termasuk kedalam jenis karyawan (pegawai). Namun, mereka bukan pegawai tetap atau kontrak, mereka adalah pegawai dalam sistem *outsourcing*.

Priambada, sebagaimana dikutip Triyono, mendefinisikan *outsourcing* sebagai[46]:

> pengalihdayaan sebagian atau seluruh pekerjaan kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing,* baik pribadi, perusahaan, divisi, maupun sebuah unit dalam perusahaan.

Kemudian, berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 64, *outsourcing* hanya dapat dilakukan dengan dua bentuk perjanjian kerja secara tertulis, yaitu dengan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja (*vendor*). Lebih lanjut, Permen RI No. 19 Tahun 2012 Pasal 3 Ayat 2 menjelaskan bahwa syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan yaitu sebagai berikut:

1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[45] BPS, "Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018", No. 42/05/Th. XXI (Mei, 2018), hlm. 5.

[46] Triyono, "*Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha", *Jurnal Kependudukan Indonesia,* vol.. 6: 1 (2011), hlm. 47.

penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;

3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan;
4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Sementara itu, syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (vendor) dijelaskan dalam Pasal 17 Ayat 3 yaitu usaha pelayanan kebersihan; usaha penyediaan makanan bagi pekerja; usaha tenaga pengaman; usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja.

Jika dikaitkan dengan penelitian penulis, berarti pekerja-pekerja yang akan diteliti adalah dibawah naungan vendor. Vendor-vendor tersebutlah yang kemudian menjual jasa para pekerja ke PT PLN. Adapun vendor-vendor yang menaungi anggota-anggota SPLAS yaitu PT. *Citacontrac*, PT. Data Energi Infomedia, dan PT. Megawatt Jaya[47].

Kemudian, dalam bekerja tentu terdapat hak-hak normatif para pekerja yang harus dipenuhi, karena mereka telah bekerja untuk

[47] Wawancara dengan Tri Joko S. selaku Sekretaris Jenderal SPLAS pada 1 Februari 2020.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

menjalankan kewajiban-kewajibannya. *Islamic Center for Democracy and Human Right Empowerment* (ICDHRE) mendefinisikan hak normatif pekerja sebagai suatu kehendak atau kepentingan yang dilindungi oleh aturan-aturan tata tertib (hukum atau perundang-undangan) yang berlaku[48]. ICDHRE membagi hak normatif pekerja kedalam empat kategeri sebagai berikut[49]:

1) Hak Normatif Bersifat Ekonomi

Hak yang meliputi hak atas upah; hak atas fasilitas perumahan, hak atas tunjangan hari tua; serta hak atas tunjangan-tunjangan lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

2) Hak Normatif Bersifat Politis

Hak yang meliputi hak untuk membentuk serikat pekerja; hak untuk menjadi anggota serikat pekerja; hak untuk melakukan mogok kerja; hak untuk berunding dengan pengusaha; serta hak untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[48] Ainun Najib, *Peran Serikat Buruh dalam Perlindungan Hak-Hak Buruh di PT. Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hlm. 16.

[49] *Ibid,* hlm. 17-18.

3) Hak Normatif Bersifat Medis

Hak yang meliputi hak atas K3; hak atas asuransi kecelakaan kerja; hak atas haid, melahirkan dan menyusui; serta hak atas istirahat.

4) Hak Normatif Bersifat Sosial

Hak yang meliputi hak atas liburan resmi; hak atas peribadatan agama; hak atas cuti kawin; serta hak atas pembatasan kerja anak.

b) Kebijakan Negara tentang Pekerja BUMN

UU RI No. 19 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan BUMN sebagai:

> badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

Adapun bentuk-bentuknya yang pernah ada di Indonesia yaitu Perusahaan Jawatan (Perjan); Perusahaan Umum (Perum); dan Perusahaan Perseroan (Persero)[50]. Jika dikaitkan dengan penelitian penulis, berarti fokus penelitian adalah pada BUMN Persero, yaitu PT PLN. Karena dalam sejarahnya, PT PLN sudah berubah status

[50] Rahayu Hartini, *BUMN PERSERO: Konsep Keuangan Negara dan Hukum Kepailitan di Indonesia* (Malang: Setara Press, 2017), hlm. 10-24.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

menjadi Persero sejak 1994, sebelumnya berstatus Perum[51]. Hal tersebut sebagaimana juga dijelaskan dalam Permen Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) RI No. 27 Tahun 2017 Pasal 1 Ayat 1 yang berbunyi:

> PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) yang selanjutnya disebut PT PLN (Persero) adalah badan usaha milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Kemudian, terkait kebijakan Negara tentang Pekerja BUMN dapat dilihat pada UU RI No. 19 Tahun 2003 Pasal 87 yang berbunyi:

> 1) Karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
> 2) Karyawan BUMN dapat membentuk serikat pekerja sesuai dengan ketentua peraturan perundang-undangan.
> 3) Serikat pekerja wajib memelihara keamanan dan ketertiban dalam perusahaan, serta meningkatkan disiplin kerja.

Sementara itu, terkait kebijakan Negara tentang pekerja *outsorcing* di BUMN dapat dilihat pada 12 butir Rekomendasi Panja *Outsourcing* BUMN tahun 2013 yang berbunyi[52]:

> 1) Menteri BUMN RI WAJIB melaksanakan REKOMENDASI Panja *Outsourcing* BUMN KOMISI IX DPR RI sesuai komitmen Meneg BUMN RI yang disampaikan pada Rapat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[51] Admin, "Profil Perusahaan", PLN, https://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan/, diakses 1 Februari 2020.

[52] Admin, "Hasil Panja *Outsourcing* BUMN Komisi IX DPR-RI", *LBH Jakarta,* https://www.bantuanhukum.or.id/web/hasil-panja-outsourcing-bumn-komisi-ix-dpr-ri/, diakses 4 Februari 2020.

Kerja Komisi IX DPR RI dengan Kemenakertrans RI dan Kemeneg BUMN RI tanggap 9 September 2013.

2) HAPUSKAN praktek penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemberongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*outsourcing*) di perusahaan BUMN di seluruh Indonesia.
3) Setiap perusahaan BUMN DILARANG keras melakukan pelarangan/penghalangan, intimidasi, dan terror terhadap pekerja yang mengadakan aktivitas berserikat di BUMN (*union busting*) termasuk pekerja yang melakukan mogok kerja dan aksi massa sesuai Pasal 28 UUD NKRI 1945, Pasal 24 dan Pasal 39 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Pasal 5 ayat (1), Pasal 28 dan Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.
4) TIDAK BOLEH ada PHK dan HENTIKAN RENCANA PHK terhadap pekerja/buruh baik yang berstatus PKWT maupun PKWTT.
5) Terhadap semua PHK yang telah berkekuatan hukum yang tetap (inkracht), HARUS SEGERA membayar hak-hak normatif pekerja secara penuh sesuai Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan dalam hal ada perekrutan pekerja baru, maka perusahaan BUMN **HARUS** menerima pekerja yang telah di PHK.
6) Pekerja di perusahaan BUMN yang sedang mengalami proses PHK sepihak, skorsing/dirumahkan, **HARUS** kembali dipekerjakan pada perusahaan BUMN di seluruh Indonesia . Dalam hal pekerja telah memenuhi kriteria sesuai Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka **HARUS segera diangkat menjadi pekerja tetap (PKWTT) dan dipekerjakan *tanpa syarat*** pada posisi dan jabatan yang sesuai di perusahaan BUMN.
7) Hak-hak normatif pekerja seperti diatur dalam Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, WAJIB DIBAYAR oleh seluruh perusahaan BUMN di Indonesia kepada pekerja yang sedang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai memiliki kekuatan hukum tetap (inkracht).
8) Seluruh hak-hak normatif pekerja seperti diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, wajib diberikan oleh perusahaan BUMN di seluruh Indonesia sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

9) Dalam hal penyelesaian permasalahan perburuhan di semua tingkatan proses hukum, direksi di perusahaan BUMN DILARANG menggunakan anggaran perusahaan.
10) Komisi IX DPR RI meminta Kemenakertrans RI dan Kepolisian RI agar MEMPROSES HUKUM DAN MENINDAK TEGAS tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi di perusahaan BUMN di seluruh Indonesia.
11) REKOMENDASI Panja *Outsourcing* BUMN KOMISI IX DPR RI HARUS DILAKSANAKAN dalam waktu 15 (lima belas) HARI KERJA terhitung sejak rekomendasi ini DIPUTUSKAN dalam Rapat Pleno KOMISI IX DPR RI tanggal 22 Oktober 2013. Dan bila Direksi perusahaan di BUMN MENGABAIKAN REKOMENDASI Komisi IX DPR RI, maka Komisi IX DPR RI merekomendasikan kepada Menteri BUMN untuk memberhentikan direksi BUMN yang bersangkutan.
12) Untuk mengawal dan memastikan pelaksanaan SELURUH REKOMENDASI oleh pihak Kementerian Negara BUMN RI, Panja *Outsourcing* BUMN Komisi IX DPR RI merekomendasikan kepada Komisi IX DPR RI untuk **membentuk** Satuan Tugas (SATGAS) *Outsourcing* BUMN bersama Kemenakertrans RI serta melibatkan perwakilan Serikat Pekerja *outsourcing*.

G. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan yaitu sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini menekankan pada eksplorasi situasi sosial secara menyeluruh, luas, dan mendalam[53]. Penulis bermaksud mengeksplorasi

[53] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 209.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

proses advokasi sosial SPLAS dalam pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing* PT PLN. Penulis bermaksud memahami bagaimana detail prosesnya secara keseluruhan, sebab dan akibatnya, serta mendalami hal-hal tersiratnya. Maka menurut penulis, jenis penelitian ini adalah yang paling relevan. Mengingat, sebagai sebuah proses, tentu banyak hal yang bisa dieksplorasi. Apalagi, secara situasi sosialnya, terdapat keunikan pada penelitian penulis, yaitu kebudayaannya.

2. Desain Penelitian

Penulis menggunakan desain penelitian studi kasus. Hal tersebut dikarenakan penelitian yang penulis lakukan merupakan eksplorasi, sehingga harus ada batasan-batasan dalam fokus penelitiannya agar bisa mendalam. Untuk itu, penulis hanya berfokus pada tiga kasus besar yang diadvokasi SPLAS: BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Pensiun; Pelaporan Upah ke BPJS Ketenagakerjaan; dan DPLK.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	2020							
		Bulan							
		2	3	4	5	6	7	8	9
1	Penyusunan proposal								
2	Persiapan turun lapangan								

3	Pengumpulan data								
4	Mengolah dan analisa data								
5	Penyusunan pelaporan								

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian di Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya (SPLAS), Jawa Tengah. Solo Raya merupakan Eks-Karesidenan Surakarta. Wilayahnya meliputi Surakarta, Karanganyar, Sragen, Wonogiri, Sukoharjo, Klaten, dan Boyolali. Penulsi tertarik meneliti SPLAS dikarenakan keberhasilannya dalam proses advokasi dan situasi sosial masyarakatnya yang unik, yaitu penggolongan masyarakat Jawa (*Wong Cilik, Priyayi, Sodagar*).

5. Subjek dan Objek Penelitian

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Amirin, sebagaimana dikutip Muhammad Idrus, mengemukakan bahwa subjek penelitian merupakan seseorang yang darinya peneliti ingin memperoleh keterangan[54]. Maka, dalam penelitian penulis tidak terdapat subjek, karena hal yang diteliti adalah proses advokasi sosial SPLAS bukan seseorang. Penulis kemudian mendapatkan data dari informan utama dan informan pendukung. Informan utama terdiri atas

[54] Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: UII Press, 2007), hlm. 120-121.

7 pengurus SPLAS, yaitu Ketua Umum (Budi Santoso); Sekretaris Jenderal (Tri Joko S.); Bendahara Umum (Daryadi); Kadiv 1 Bidang Konsolidasi (Purwanto); Kadiv 2 Bidang Hukum (Sumarno); Kadiv 3 Bidang Pendidikan (Joko Santoso); dan Kepala Divisi Umum (Dwi Astanto). Sementara informan pendukungnya terdiri atas 3 orang, yaitu Koordinator F-SERBUK Korwil DIY dan Jateng (Heppy Nur W.); Anggota Dewan Penasehat SPLAS (Darmadi); dan Anggota SPLAS (Rohmad Budiyanto).

Kemudian untuk objek penelitiannya, Spradley mengemukakan bahwa ia merupakan situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen, yaitu: tempat (*place*); pelaku (*actors*); dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Peneliti mengamati secara mendalam aktivitas orang-orang yang ada pada tempat tertentu dan aktif bertpartisipasi[55]. Maka dalam konteks penelitian yang penulis lakukan, berarti objek penelitian tersebut adalah proses advokasi sosial SPLAS dalam pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumen. Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

[55] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 297.

a) Observasi

Observasi merupakan teknik yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan[56]. Jenis observasi yang digunakan penulis adalah observasi partisipasi. Observasi partisipasi secara umum digunakan untuk penelitian yang bersifat eksploratif dan mengharuskan peneliti mengambil bagian dalam kehidupan informan[57]. Dalam hal ini, penulis turun ke lapangan untuk mengamati dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan SPLAS melakukan perubahan. Dalam perjalanannya, dikarenakan terkendala adanya pandemi covid-19, maka penulis memanfaatkan pengalaman dan data saat PPS/Magang di F-SERBUK dan mendapatkan bagian di SPLAS. Magang tersebut dilakukan pada bulan Oktober-Desember 2019. Namun, disisi lain penulis juga aktif melakukan observasi secara online, baik di WA Grup pengurus maupun di media sosial seperti facebook.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b) Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan

[56] M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), hlm. 165.

[57] Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: Jejak, 2018), hlm. 115.

dalam *setting* alamiah, dimana arah pembicaraan mengacu kepada tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan *trust* sebagai landasan utama dalam proses memahami[58]. Dalam perjalanannya, dengan alasan yang sama dengan bagian observasi, penulis hanya melakukan wawancara jarak jauh melalui telepon mulai bulan Juni 2020. Kemudian, penulis juga mengalami beberapa kendala dalam hal wawancara informan. Informan tambahan (anggota SPLAS) yang direkomendasikan pengurus sangat *slow respon*, hingga akhirnya penulis tidak mengalami titik temu agar bisa mewawancarai yang bersangkutan, penulis hanya bisa mewawancarai satu saja anggota SPLAS. Karena di sisi lain, pengurus SPLAS sendiri juga merasa kesusahan untuk mencarikan anggota yang bisa dan mau diwawancarai. Rata-rata anggota beralasan bahwa informasi dari pengurus saja, khususnya dari Mas Tri Joko S. sudah sangat cukup.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

c) Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya

[58] Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups: Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 31.

monumental dari seseorang[59]. Penulis mendalami berbagai dokumen yang ada seperti AD/ART SPLAS; Peraturan organisasi; Surat-surat keputusan, khususnya dalam lingkup PT PLN dan vendor; foto-foto, banyak mengambil dari kegiatan magang, dan sebagainya.

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah model Miles dan Huberman. Analisis dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

a) Reduksi Data

Reduksi data merupakan pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan[60].

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b) Penyajian Data

[59] Sugiyono, ,*Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 326.

[60] M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), hlm. 307.

Penyajian data merupakan pengumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan[61].

c) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan pencarian arti aktivitas-aktivitas, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat, dan proposisi[62].

8. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik dengan mengecek atau membandingkan data dengan sumber lain[63]. Penulis menggunakan triangulasi sumber dengan langkah sebagai berikut:

a) Membandingkan hasil observasi partisipasi, khususnya selama magang, dengan hasil wawancara pengurus SPLAS;
b) Membandingkan hasil wawancara pengurus SPLAS dengan hasil wawancara Koordinator F-SERBUK Korwil DIY-Jateng dan anggota (biasa dan Dewan Penasehat);

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[61] *Ibid,* hlm. 308.

[62] *Ibid,* hlm. 309.

[63] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 241.

c) Membandingkan hasil wawancara pengurus SPLAS dengan dokumen yang berkaitan dengan proses advokasi sosial.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I, berisi pendahuluan. BAB ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Kemudian dilanjut tinjauan pustaka yang berisi empat penelitian relevan dan kerangka teori yang berisi advokasi sosial serikat pekerja dan pekerja *outsourcing* BUMN. Setelah itu, dilanjut uraian tentang metode penelitian dan sistematika pembahasan. Sub-BAB metode penelitian berisi uraian jenis penelitian yang menggunakan kualitatif deskriptif; desain penelitian menggunakan studi kasus; waktu penelitian dari bulan Februari hingga September; tempat penelitian di SPLAS, Jawa Tengah; informannya adalah pengurus SPLAS, pengurus F-SERBUK Korwil DIY-Jateng, anggota; objeknya adalah proses advokasi sosial SPLAS; teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipasi, wawancara, dokumen; teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan; dan teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Sementara untuk Sub-BAB sistematika pembahasan berisikan uraikan singkat atas seluruh BAB di skrispi.

BAB II, berisi gambaran umum lokasi penelitian. BAB ini menguraikan profil SPLAS. Detailnya, uraian terbagi kedalam tiga bagian,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yaitu: budaya penduduk Jawa Tengah; Situasi Ketenagakerjaan di Jawa Tengah; dan SPLAS sebagai Serikat Pekerja *Outsourcing* PT PLN. Ketiga bagian tersebut saling berkaitan erat dalam menjelaskan karakteristik lokasinya.

BAB III, berisi pembahasan. BAB ini menguraikan temuan penelitian dan analisisnya. Temuan dianalisis dengan mengacu pada kerangka teori proses advokasi sosial SPLAS dalam pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing* PT PLN. Disamping itu, analisis juga mengacu pada metode yang digunakan, yaitu kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus.

BAB IV, berisi penutup. BAB ini menguraikan kesimpulan dan saran penulis. Kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah dan saran sebagai upaya mendorong perbaikan pada pihak-pihak terkait.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses advokasi sosial SPLAS dalam pemenuhan hak normatif pekerja *outsourcing* PT PLN berjalan lancar. Pengurus SPLAS selaku pengorganisir advokasi sudah cukup bisa mengelola watak khas anggota-anggotanya yang berbasis *wong cilik*. Sehingga, SPLAS bisa terus eksis dan berjuang dalam memperjuangkan hak-hak normatif anggotanya. SPLAS berhasil memperjuangkan hak-hak tersebut dengan advokasi sosial (non-litigasi), khususnya pada kasus utama: BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Pensiun; Pelaporan Upah ke BPJS Ketenagakerjaan; dan DPLK.

Detail proses advokasinya, pertama, SPLAS memilih isu strategis melalui mekanisme rapat bulanan. Mekanisme ini berlaku sama untuk ketiga kasus. Watak yang menonjol dalam proses ini adalah sabar, *prasaja* (sederhana), dan menekankan musyawarah. Kedua, fakta-fakta dari isu tersebut kemudian disosialisasikan, khususnya ke anggota SPLAS, agar opini mereka terbangun, berlaku sama untuk ketiga kasus. Dalam proses ini tidak ditemukan watak yang terlalu menonjol. Ketiga, SPLAS bersama-sama memahami kebijakan publik yang ada bersama anggota. Mekanismenya sama untuk ketiga kasus, yang berbeda hanya bahan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kebijakan yang dipahami. Kemudian, watak yang menonjol adalah *andhap asor* (rendah hati) dan *prasaja* (sederhana). Keempat, SPLAS mulai membangun koalisi atau sekutu dengan menggunakan teknik relasi dan karisma individu. Dalam proses ini, tentu sasaran koalisinya berbeda-beda. Dalam kedua kasus BPJS Ketenagakerjaan, SPLAS berkoalisi dengan Dewas BPJS Ketenagakerjaan melalui relasi Koordinator Aliansi GEBER BUMN. Sementara dalam kasus DPLK, SPLAS berkoalisi dengan afiliasi federasi mereka (F-SERBUK). Watak yang menonjol dalam proses ini adalah penghormatan yang berlebihan pada pangkat dan status, sehingga karisma individu sangat efektif digunakan. Kelima, SPLAS merancang sasaran dan taktik dengan berbagai konsekuensinya. Sasarannya jelas adanya perubahan atau pemaksimalan kebijakan, sementara taktiknya cenderung secara proaktif (elegan), berlaku untuk ketiga kasus. Sehingga watak yang menonjol dalam proses ini adalah sabar. Keenam, SPLAS mulai mempengaruhi pembuat kebijakan. Ketiga kasus sama-sama menggunakan teknik mediasi dan lobi-lobi. Kemudian watak yang menonjol dalam proses ini adalah setia dan pengabdi. Dan terakhir, ketujuh, SPLAS membangun budaya menilai dan memantau gerakan dengan saling control (menanyakan), berlaku untuk ketiga kasus. Sementara wataknya yang menonjol dalam proses terakhir ini tidak ada. Namun, secara umum, terdapat watak yang cukup menonjol dalam menghambat proses advokasi SPLAS, yaitu *nerimo ing pandum* para anggota-anggotanya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran

Berdasarkan fakta-fakta dalam hasil penelitian, penulis berpendapat bahwa perlu adanya perbaikan-perbaikan dibeberapa pihak terkait. Perbaikan tersebut secara khususnya bertujuan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang baik. Untuk itu, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Kepada SPLAS: a) Memberikan prioritas yang lebih lagi dalam mengelola emosi (rasa kekeluargaan) anggota-anggotanya. Artinya, kegiatan SPLAS tidak hanya terlalu fokus pada hal-hal advokasi (serius), tetapi juga pada hal-hal yang mempererat kekeluargaan (menyenangkan); b) Memberikan prioritas yang lebih lagi dalam regenerasi kepengurusan, khususnya adanya pemerataan wakil dari masing-masing ULP; c) Mencoba mempelajari lagi sisi positif dan negatif konstruksi sosial budaya feodal Jawa Mataram.
2. Kepada Pemerintah: a) Memperketat lagi pengawasan terhadap implementasi-implementasi kebijakan di lingkup ketenagakerjaan; b) Membangun kerjasama yang lebih baik lagi dengan berbagai elemen di pemerintahan.
3. Kepada PT PLN: a) Memperketat lagi pengawasan terhadap implementasi-implementasi kebijakan di lingkup PT PLN; b) Memilih vendor secara lebih selektif lagi.
4. Kepada Vendor: a) Membangun komunikasi yang lebih baik lagi dengan SPLAS dan PT PLN; b) Membentuk lagi integritas para pegawainya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Admin, ”Tentang Kami”, https://www.koperlis.wordpress.com, diakses 27 Juni 2020.

Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPLAS.

Anggito, Albi, dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Sukabumi: Jejak, 2018.

Ahmad S., Asep, “Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan”, *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, vol. 2: 1, Juni, 2011.

Berita Acara APELIN Terkait Penetapan Alur Kegiatan Proses Pelaksanaan Pekerjaan pada Penyedia Tenaga Listrik Terintegrasi untuk Kepentingan Umum.

BPS, ”Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018”, No. 42/05/Th. XXI, Mei, 2018.

BPS, “Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jawa Tengah 2019”, 2019.

BPS, “Indikator Utama Sosial Politik dan Keamanan Provinsi Jawa Tengah 2018”, 2018.

BPS, “Profil Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah: Hasil Sakernas Agustus 2019”, 2019.

BPS, “Statistik Sosial Budaya Provinsi Jawa Tengah 2018”, 2018.

BPS, “Statistik Sosial dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah: Hasil Susenas 2018”, 2018.

Budiarti, Indah, *Serikat Pekerja,* 2008.

Darmawan, Widya, dkk, “Advokasi Sosial terhadap Anak Korban Kekerasan Seksual: Kajian Pustaka”, *Jurnal Unpad: Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat,* vol. 6: 1, April, 2019.

Gerintya , Scholastica, “Buruknya Jaminan Hak Pekerja Indonesia”, *Tirto*, https://www.google.com/amp/s/amp.tirto.id/buruknya-jaminan-hak-pekerja-indonesia-cHeC/, diakses 4 Februari 2020.

Ghony, M. Djunaidi, dan Fauzan Almansur, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012.

Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: UII Press, 2007.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Herawati, Rina, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai,* Bandung: Akatiga, 2010.

Herdiansyah, Haris, *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups: Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.

Insetyonoto, "Demo Pekerja: Ribuan Pekerja Outsourcing PLN Geruduk Kantor Gubernur", *Solopos.com,* https://www.google.com/amp/s/www.solopos.com/demo-pekerja-ribuan-pekerja-outsourcing-pln-geruduk-kantor-gubernur-458308/amp, diakses 16 Juli 2020.

Kawangmani, Soleman, "Pola Apologetika Kontekstual untuk Memberitakan Kabar Baik kepada Suku Jawa *Wong Cilik*", *Jurnal Gamaliel: Teologi Praktika*, vol. 1: 2, September, 2019.

Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi,* Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Khairani, "Kedudukan *Ousourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011", *Jurnal Konstitusi,* vol 11: 4, Desember, 2014.

Khamdi, Muhammad, "Buruh Outsourcing Duduki Halaman PLN APJ Solo", *Solopos.com,* https://m.solopos.com/buruh-outsourcing-duduki-halaman-pln-apj-solo-459085, diakses 16 Juli 2020.

Khusnul Latifah, Restu, *Kesejahteraan Buruh Outsourcing: Studi Kasus di Perusahaan BUMN Bidang Konstruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal,* Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.

Lubis, Nurhayani, "Advokasi Sosial bagi Pekerja Migran Perempuan", *Jurnal Ilmia Pekerjaan Sosial*, vol 11: 1, Juni, 2012.

Najib, Ainun, *Peran Serikat Buruh dalam Perlindungan Hak-Hak Buruh di PT. Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor,* Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016.

Nur Asiah, Lisda, *Advokasi Sosial terhadap Anak Korban Kekerasan Fisik: Kasus di Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan Yayasan Pulih*, Skripsi, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017.

Partomo, Hadi, *Advokasi: Konsep, Teknik, dan Aplikasi di Bidang Kesehatan di Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo, 2015.*

Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2017 tentang Tingkat Mutu Pelayanan dan Biaya yang terkait dengan Penyaluran Tenaga Listrik oleh PT Perusahaan Listrik Negara (Persero).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Peraturan Organisasi SPLAS.

Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengawasan dan Pemeriksaan atas Kepatuhan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

PLN Company Profile.

Rahayu, Ratih, "5 Hal Ini Masih Jadi Masalah bagi Pekerja Indonesia", *Warta* Ekonomi, http://www.google.com/amp/s/amp.wartaekonomi.co.id/berita179399/5-hal-ini-masih-jadi-masalah-bagi-pekerja-indonesia/, diakses 16 Desember 2019.

Ramadhan, Aroisy, *Advokasi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia (SERBUK Indonesia) dalam Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),* Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018.

Rekomendasi Panja *Outsourcing* BUMN Komisi IX DPR RI tahun 2013.

Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik PT PLN (Persero) 2015-2024.

Setyo Nugroho, Fajar, *Peran Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam Advokasi Pemenuhan Hak Normatif Buruh Anggota di PT. Siam Indo Concrete Products Kabupaten Karawang Jawa Barat Indonesia,* Skripsi , Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018.

Siaran Pers No. 002/II/2018 GEBER BUMN, "Darurat Outsourcing di BUMN", *LBH Jakarta,* https://www.bantuanhukum.or.id/web/darurat-outsourcing-di-bumn/, diakses 16 Desember 2019.

Spradley, James P. , *Metode Etnografi,* terj. Misbah Z. Elizabeth, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods,* Bandung: Alfabeta, 2013.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Suharto, Edi, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri: Memperkuat CSR*, Bandung: Alfabeta, 2009

Sunaryo, Arie, "THR Belum Cair, Pekerja Outsourcing Ancam Duduki Kantor PLN Solo", *Merdeka.com,* https://m.merdeka.com/peristiwa/thr-belum-cair-pekerja-outsourcing-ancam-duduki-kantor-pln-solo.html, diakses 16 Juli 2020..

Topasimasang, Roem, dkk, *Mengubah Kebijakan Publik,* Yogyakarta: Insisist Press, 2005.

Triyono, "Problematika Buruh Outsourcing", *LIPI,* https://kependudukan.lipi.go.id/kajian-kependudukan/ketenagakerjaan/66-problematika-buruh-outsourcing/, diakses 16 Desember 2019.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial (SJSN).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

Wismabrata, M., "Ribuan Pekerja Outsourcing Demo di PLN Solo", *Kompas.com,* https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/regional/read/2013/12/16/1330193/Ribuan.Pekerja.Outsourcing.Demo.di.PLN.Solo, diakses 16 Juli 2020.

Zulyadi, Teuku, "Advokasi Sosial", *Jurnal Al Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, vol. 20: 2, 2014.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA