

PESAWAT ANDA DELAY Studi Awal Pemetaan Kondisi Kerja, Hubungan Kerja dan Pengupahan di Bandara Soekarno-Hatta



PESAWAT ANDA DELAY

Studi Awal Pemetaan
Kondisi Kerja, Hubungan Kerja
dan Pengupahan di Bandara
Soekarno-Hatta

PESAWAT ANDA DELAY

Studi Awal Pemetaan
Kondisi Kerja, Hubungan Kerja
dan Pengupahan di Bandara
Soekarno-Hatta



PESAWAT ANDA *DELAY*

STUDI AWAL PEMETAAN KONDISI KERJA, HUBUNGAN KERJA
DAN PENGUPAHAN DI BANDARA SOEKARNO-HATTA

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta:

1. Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Pasal 1 ayat [1]).
2. Pencipta atau Pemegang Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 memiliki hak ekonomi untuk melakukan: a. Penerbitan ciptaan; b. Penggandaan ciptaan dalam segala bentuknya; c. Penerjemahan ciptaan; d. Pengadaptasian, pengaransemenan, atau pentransformasian ciptaan; e. pendistribusian ciptaan atau salinannya; f. Pertunjukan Ciptaan; g. Pengumuman ciptaan; h. Komunikasi ciptaan; dan i. Penyewaan ciptaan. (Pasal 9 ayat [1]).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). (Pasal 113 ayat [3]).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah). (Pasal 113 ayat [4]).

PESAWAT ANDA DELAY

Studi Awal Pemetaan Kondisi Kerja,
Hubungan Kerja dan Pengupahan
di Bandara Soekarno-Hatta

Disiapkan oleh:

FSPBI dan LIPS



PESAWAT ANDA *DELAY*

Studi Awal Pemetaan Kondisi Kerja, Hubungan Kerja dan Pengupahan di Bandara Soekarno-Hatta

Copyleft © Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia dan Lembaga Informasi Perburuhan Sedane. November 2025.

Disiapkan Oleh Tim Peneliti

Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia (FSPBI)
Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)

Diperbolehkan memperbanyak seluruh dan/atau sebagian isi buku ini dalam media apapun, baik digital maupun tercetak sebagai bahan pendidikan, pengorganisasian maupun advokasi, dan selama tidak untuk kepentingan komersial dengan kewajiban tetap menyebutkan sumber asli.

Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia (FSPBI)

FSPBI adalah organisasi buruh bandara di Indonesia yang memiliki visi memperjuangkan kepentingan dan hak buruh di bandara. Visi ini dibangun bersama dalam sebuah persatuan para pekerja untuk dapat mewujudkan misi bersama yaitu kesejahteraan dan kehidupan yang lebih baik bagi buruh bandara. Visi dan misi ini selalu mengiringi perjalanan organisasi yang diwujudkan ke dalam program kerja yang dibuat dan dilaksanakan untuk kepentingan anggota FSPBI dan pekerja bandara di Indonesia pada umumnya.

Alamat: Jl. Ks. Tubun No.83, RT.002/RW.003, Koang Jaya, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15112

Web: <https://fspbi.or.id/>

Email: hello@fspbi.or.id

Instagram: [@fspbi_indonesia](https://www.instagram.com/fspbi_indonesia)

Tiktok.com: [@fspbi_indonesia](https://www.tiktok.com/@fspbi_indonesia)

X: [@fspbi_indonesia](https://twitter.com/fspbi_indonesia)

Fan Page Facebook: [Fspbi_Indonesia](https://www.facebook.com/fspbi.Indonesia)

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)

LIPS merupakan komunitas independen yang bergerak di isu perburuhan dengan tugas utama melakukan pendokumentasian, menyediakan bahan bacaan perburuhan dan modul-modul perburuhan, dan melaksanakan penelitian partisipatif.

Alamat: Jl. Dewi Sartika 52 F Pasar Anyar Bogor

Web: <https://lips.or.id/lips>

Media: <https://majalahsedane.org/>

Email: perburuh.sedane@gmail.com; info@lips.or.id

Instagram: [@majalah.sedane](https://www.instagram.com/majalah.sedane)

Tiktok.com: [@majalah.sedane](https://www.tiktok.com/@majalah.sedane)

X: [@LIPSedane](https://twitter.com/LIPSedane)

Fan Page Facebook: [Sedane](https://www.facebook.com/Sedane)

KATA PENGANTAR

Ketua Umum FSPBI

Jacqueline Tuwanakotta

Industri penerbangan dan bandara mulai berbenah kembali sejak diterpa krisis akibat pandemi Covid-19 lima tahun yang lalu. Keduanya mulai menata, membangun dan mempercantik kembali gerbang negara yang terpuruk pada masa itu. Kebandarudaraan berlomba ingin menampilkan kembali warna Indonesia yang ingin dipandang dunia sebagai negara maju dan mampu bersaing di tingkat internasional. Setiap usaha pemerintah dalam memajukan negara memang menjadi perhatian setiap kalangan baik itu di dalam maupun luar negeri, karena Indonesia adalah salah satu negara yang menjadi tolok ukur keberhasilan Asia.

Bandar udara Indonesia memang sudah ditetapkan sebagai Objek Vital Nasional dan menjadi objek yang mendapat perhatian khusus baik dari segi keamanan, keselamatan, ketertiban dan keteraturannya. Oleh karenanya, semua pihak yang terlibat dalam pembangunan dan kemajuan bandara harus mengerti bagaimana mewujudkannya, termasuk buruh bandara. Proses pembangunan bandara tentu melibatkan peran seluruh buruh bandara yang menjadi subjek penting di dalamnya. Beberapa hal yang menunjang proses pembangunan

ini ditetapkan dalam-peraturan-peraturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan semua pihak, terutama buruh bandara. Mereka harus menjalani setiap standar prosedur operasional di tempat kerja.

Pembangunan dan kemajuan bandara di Indonesia memiliki historis pekerjaan, di mana hasil pekerjaan manusia dalam setiap generasinya memberikan hasil yang dapat dinikmati oleh generasi berikutnya. Sehingga pekerjaan yang dilakukan manusia bersama alam memang mewarnai setiap perjalanan manusia. Sebab pekerjaan yang dilakukan manusia memang menciptakan manusia itu sendiri melalui pekerjaannya, sehingga buruh memang layak disebut sebagai pemegang peran penting dalam setiap aspek kehidupan. Artinya, melalui pekerjaannya buruh membuktikan dirinya sebagai makhluk sosial, dia dapat bekerja bersama buruh yang lain dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Jadi, hasil pekerjaan buruh bandara tentu dapat memenuhi kebutuhan penumpang dan para pemakai jasa di bandara dan maskapai. Lantas, apakah buruh bandara telah mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah dikerjakan demi kemajuan bandara dan citra negara Indonesia?

Pembangunan bandara Indonesia selama ini seakan mengabaikan persoalan yang sesungguhnya terjadi. Entah karena tidak paham, atau memang tidak peduli, padahal pemerintah sebagai pihak yang paling bertanggung jawab tentu mengerti bahwa bandara Indonesia yang dipandang lebih bergengsi ternyata memiliki masalah yang sangat kompleks dan perlu dicari jalan keluarnya. Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia (FSPBI) sebagai organisasi

buruh yang memiliki konsentrasi penuh bagi kehidupan buruh bandara melihat persoalan yang terjadi di bandara bukanlah hal sepele dan harus ditanggapi secara serius dan diselesaikan. FSPBI mengetahui bahwa persoalan di bandara telah lama didiamkan dengan sengaja sehingga dapat menutupi wajah bandara yang sesungguhnya tidak baik-baik saja.

Langkah awal untuk menyelesaikan persoalan di bandara adalah dengan memetakan kondisi buruh bandara melalui riset, penelitian dan analisis secara partisipatif yaitu dengan melibatkan buruh melalui diskusi-diskusi langsung secara interaktif. Riset dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi sebenarnya di bandara. Riset yang dilakukan FSPBI bekerjasama dengan Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS). Melalui riset ini secara sadar ingin menyelesaikan persoalan di bandara melalui penelitian dan studi tentang persoalan di bandara. Proses riset dan penelitian yang dilakukan ini membutuhkan waktu yang lama. Partisipasi buruh bandara menjadi penting, sebab mereka adalah subjek utama yang terlibat dalam aktivitas di bandara secara langsung. Buruh bandara mengetahui secara detail kondisi kerja mereka, bahkan mereka juga yang langsung melakukan perbaikan di tempat kerja mereka sendiri. Ketika buruh berbicara dan menceritakan kondisi yang sesungguhnya, maka secara langsung terungkap bahwa bandara di Indonesia yang merupakan Objek Vital Nasional memiliki masalah besar yang berangkat dari persoalan mendasar. Oleh sebab itu sampai hasil riset ini dimuat masalah-masalah tersebut masih ditutupi dan belum terselesaikan.

Penelitian dan riset yang sudah dilakukan di bandara Soekarno-hatta adalah penelitian yang melibatkan buruh bandara dan diharapkan dapat memberikan jalan keluar bagi permasalahan yang selama ini terjadi di bandara. Setiap masalah yang terjadi dan yang dapat terungkap melalui riset yang dilakukan, selayaknya diselesaikan oleh pemerintah, pengusaha dan buruh melalui serikat buruh dalam hal ini FSPBI. Salah satu faktor yang menyebabkan masalah di bandara tumbuh menggurita adalah tidak adanya kesempatan bagi buruh untuk berserikat dengan bebas sesuai dengan undang-undang yang ada di Republik ini. Memang sudah banyak buruh bandara mendirikan serikat, akan tetapi sesungguhnya ketika mereka berserikat sering mendapatkan ancaman dan intimidasi dari pengusaha. Tentu saja hal ini tak dilihat oleh Kementerian Ketenagakerjaan karena lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan, padahal bandara yang menjadi Objek Vital Nasional, seharusnya memiliki dinas pengawas tenaga kerja di kawasan bandara.

Masa depan bandar udara Indonesia selayaknya dibangun dari sekarang dan menjadi perhatian semua pihak. Keberadaan buruh bandara adalah salah satu faktor yang tak dapat diabaikan, baik oleh pemerintah maupun pengusaha. Jika visi bandara Indonesia adalah menjadi gerbang bagi dunia Internasional mengenal Indonesia, maka sebaiknya pemerintah mengambil tindakan tegas dalam penyelesaian masalah yang ada di bandara. Pihak bandara dan maskapai harus mengerti bahwa keberlangsungan bandara selalu tergantung pada kondisi kerja buruh bandara. Kondisi kerja ini dapat diperbaiki melalui kesadaran pemerintah dan pengusaha

menerapkan peraturan dan pengawasan kerja dengan baik. Sementara itu FSPBI yang saat ini telah melaksanakan riset tentang kondisi bandara akan membantu buruh bandara dalam menyelesaikan persoalan kerja mereka. Persoalan perburuhan memang tidak dapat diselesaikan secara instan, apalagi di Indonesia, sebab persoalan perburuhan selalu melibatkan aspek penting di negara ini seperti kondisi politik, ekonomi, sosial, dan geografis. Akan tetapi faktor kesadaran dari pemerintah, pengusaha dan buruh bandara juga menjadi hal yang fundamental untuk menyelesaikan persoalan bersama-sama. Pemerintah layak mengawasi pelaksanaan peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan, pengusaha harus taat dan melaksanakan peraturan dan undang-undang secara benar dan buruh bandara harus mampu membangun kesadaran untuk bersatu dan kuat melalui serikat buruh.

FSPBI mengucapkan terimakasih yang tak terhingga bagi semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian dan riset yang dilakukan untuk buruh bandara di Indonesia. Khususnya untuk seluruh tim riset FSPBI; kiranya apa yang menjadi kerja nyata kita semua dapat bermanfaat bagi kehidupan buruh, khususnya buruh bandara di Indonesia. Buruh dapat menentukan hidupnya melalui pekerjaan yang diciptakannya, dan pekerjaan itu hendaknya menjadikan buruh tidak terasing dalam hidupnya, karena ia sesungguhnya manusia yang memiliki martabat dan nilai dalam hidupnya bersama semua yang ada dalam kehidupannya.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penelitian ini menggunakan pendekatan riset aksi partisipatif dengan menggabungkan metode wawancara terstruktur, observasi etnografis, diskusi terfokus dan studi dokumentasi. Penelitian ini dilakukan dari Februari-Juni 2025. Meskipun dari segi statistik jumlah partisipan tidak ideal, tapi dengan metode yang ketat, penelitian pendahuluan ini dapat mengeksplorasi situasi umum mengenai kondisi kerja, pengupahan, jam kerja, kebebasan berserikat dan kekerasan berbasis gender di industri kebandarudaraan.

Penelitian ini dilakukan di Bandara Soetta (Soekarno-Hatta), salah satu bandara terluas di Indonesia dan tersibuk nomor dua di Asia. Sepuluh tahun terakhir, Bandara Soetta terus ‘didandani’ demi menarik investasi baru, melancarkan sirkulasi dan penciptaan kapital baru. Bandara Soetta dengan kode IATA (*International Air Transport Association*), CGK, yang berarti Cengkareng dengan luas lahan 2.137 hektare atau 21,37 kilometer persegi dengan tiga terminal (1, 2 dan 3), melayani penerbangan domestik dan internasional. Sejak 2004, Bandara Internasional Soetta ditetapkan sebagai salah satu Obvitnas (Objek Vital Nasional). Kemudian, pada 2016, ditetapkan sebagai bagian dari PSN (Proyek Strategis Nasional). Bandara Soetta dikelola oleh perusahaan negara AP (Angkasa

Pura) II. Ratusan maskapai penerbangan beroperasi. Di Terminal 3 saja terdapat 28 maskapai internasional dan 3 maskapai domestik. Pada 2025, Skytrax World Airport Awards 2023-2024 menyebutkan bahwa Bandara Soetta merupakan satu dari 100 bandara terbaik di dunia.

Penelitian ini menemukan:

1. Ketidakpastian Kerja dan Pekerjaan

Penelitian ini memperlihatkan karakter utama industri kebandarudaraan, yang bergantung pada ketersediaan aktivitas pengiriman barang dan orang. Ketidakmenentuan pekerjaan diperparah dengan kebijakan perburuhan fleksibel yang membuat hubungan kerja tidak memiliki kepastian masa depan.

Buruh di kebandarudaraan direkrut secara langsung dan tidak langsung oleh pemberi kerja, perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyalur tenaga kerja. Yang menonjol adalah hubungan kerja yang berlapis, yakni dari penyalur tenaga kerja, kemudian dipekerjakan ke perusahaan pemborong pekerjaan, lalu dipekerjakan di perusahaan penyedia pekerjaan. Mereka dipekerjakan di area bandara, di perusahaan penerbangan atau perusahaan kargo. 79 persen buruh dalam penelitian menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak. Hubungan kerja kontrak mencerminkan keseluruhan hubungan kerja di kebandarudaraan, sebagai bentuk ketidakpastian kerja.

2. Kebebasan Berserikat dan Berunding

Aspek ketidakpastian pekerjaan dan kerja telah membawa dampak yang berurutan pada jam kerja panjang, ancaman kecelakaan kerja dan kesulitan merealisasikan hak berserikat dan berunding. Ancaman terhadap hak berserikat dan berunding secara langsung berasal dari penetapan bandara sebagai OVNI dan PSN. Terungkap dalam penelitian, terdapat larangan secara langsung dan tidak langsung untuk berserikat. Memang sejak 2000-an, buruh di kebandarudaraan telah mendirikan serikat buruh, namun tidak ada jaminan serikat buruh dapat berunding dan menjalankan kegiatan serikat buruh secara bebas di area bandara.

Bandara Soetta dikelilingi dan dioperasikan oleh aktor-aktor kuat dan berpengaruh yang tersebar dan berlapis, yang membuat buruh sulit mengekspresikan permasalahan sehari-hari mereka. Persoalan buruh kebandarudaraan merentang dari kelelahan berlebihan, kecelakaan kerja, pemecatan, ketidakcukupan upah, kekerasan dan pelecehan berbasis gender hingga tidak adanya jaminan kebebasan berorganisasi dan berunding bersama.

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Penelitian ini menemukan kebandarudaraan merupakan sektor yang rentan terhadap kecelakaan dan penyakit kerja. Buruh awak kabin berhadapan dengan penyakit fatigue dan buruh porter berhadapan dengan penyakit hernia.

Para petugas bandara berhadapan dengan potensi kecelakaan dan penyakit kerja akibat tidak adanya waktu dan tempat istirahat khusus, tidak ada toilet, tidak ada APD (Alat Pelindung Diri) dan tidak ada kantin untuk para buruh bandara. Mereka pun tidak memiliki loker khusus untuk penyimpanan barang pribadi, air minum dan sanitasi. Karena seluruh fasilitas di bandara hanya diperuntukkan bagi penumpang.

Faktor lain yang mengintai keselamatan buruh maskapai adalah krisis iklim. Suhu ekstrem dan tidak menentu mengintai keselamatan pilot, kru kabin dan penumpang pesawat.

4. Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender

Jenis-jenis pekerjaan di kebandarudaraan melibatkan kerja-kerja otot, kerja pelayanan, keamanan, dan kerja afeksi. Jenis pekerjaan tersebut tersebar di bagian pekerjaan maskapai, petugas bandara dan *ground handling*.

Tiga jenis pekerjaan dalam penelitian ini (maskapai, *ground handling* dan petugas bandara) merupakan jenis pekerjaan yang tergenderkan baik di area udara maupun darat. Selain itu, buruh bandara pun terbagi pada rentang usia yang sangat mencolok. Buruh perempuan dengan usia maksimum 45 tahun ditemukan sebagai awak kabin dan pasasi. Mereka berhadapan dengan orang dengan tugas memberikan pelayanan prima kepada para konsumen. Sedangkan buruh laki-laki dengan usia maksimum 56 tahun

tersebar di area darat seperti *avsec*, porter dan di bagian kargo. Mereka berhadapan dengan barang dan orang dengan tugas memastikan barang agar nilainya tetap utuh.

Pembagian kerja tergenderkan dan cenderung selektif terhadap usia berkaitan dengan karakter kebandarudaraan, yang bertugas merawat nilai yang telah diciptakan oleh buruh-buruh di industri manufaktur dan memastikan konsumen mendapatkan kenyamanan. Industri kebandarudaraan secara sengaja menempatkan ‘kerja-kerja pelayanan dan pekerjaan menguras emosi’ untuk perempuan dengan usia muda. Sedangkan buruh keamanan yang dianggap membutuhkan ketegasan dan melibatkan tenaga otot dikerjakan oleh laki-laki. Pembagian kerja tergenderkan berimplikasi terhadap nilai-nilai kerja yang dihargai murah bahkan tidak dibayar.

Penelitian ini menemukan bahwa perusahaan-perusahaan penerbangan memiliki standar antikekerasan dan pelecehan di internal perusahaan. Namun tidak efektif. Karena sumber kekerasan dan pelecehan yang dialami buruh kebandarudaraan bersifat struktural dan menyebar. Sumber kekerasan tidak hanya dari atasan di tempat kerja tapi dari konsumen yang memiliki otoritas kenegaraan, penumpang yang memiliki otoritas publik dan tersohor secara sosial, penyelenggara negara, perusahaan-perusahaan pemberi kerja, perusahaan pemborong pekerjaan, penyedia jasa tenaga kerja, polisi, dan militer.

5. Kesenjangan, Ketidakpastian dan Ketidacukupan Upah

Penelitian ini memperlihatkan kesenjangan upah antarunit pekerjaan. Buruh maskapai unit awak kabin secara relatif lebih besar ketimbang petugas bandara. Upah petugas bandara lebih besar ketimbang *ground handling*. Rantai terbawah dari pekerjaan kebandarudaraan adalah *ground handling* dengan ciri-ciri: kondisi kerja yang lebih buruk, upah harian, tidak memiliki waktu istirahat dan mudah digantikan oleh mesin.

Faktor kesenjangan dalam kondisi kerja dan pengupahan ini “terbawa” dalam kehidupan sehari-hari: buruh udara dan petugas bandara bersih, buruh *ground handling* kotor dan dekil. Faktor ini tecermin dalam dinamika pembentukan serikat buruh, di mana buruh-buruh di perusahaan pemberi kerja terutama perusahaan negara dan memiliki hubungan kerja tetap dan enggan mengorganisir buruh kontrak dan *outsourcing*.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keadaan perburuhan di kebandarudaraan tidak memenuhi standar perburuhan internasional yakni delapan konvensi inti ILO, yang telah ditegaskan kembali dalam Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja (1998) serta Deklarasi Agenda Kerja Layak (*Decent Work Agenda*) (1999). Kedua deklarasi tersebut menguraikan prinsip dan indikator utama mengenai hak-hak buruh di tempat kerja, meliputi:

kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama; penghapusan segala bentuk kerja paksa; penghapusan buruh anak secara efektif; penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; serta jaminan atas hak untuk bekerja, perlindungan hak di tempat kerja, perlindungan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja dan dialog sosial yang efektif.

REKOMENDASI

- **Buruh**

Sepanjang penelitian ini kami bertemu dengan buruh porter yang bertugas mengurus muat barang kargo. Mereka dapat mengenali berbagai jenis barang yang diproduksi di pabrik-pabrik di Jabodetabek untuk dikirim ke pasar internasional. Sementara awak kabin dan petugas bandara bertemu dengan calon jamaah haji, artis yang hendak *tour* luar kota dan luar negeri, kaum kaya yang akan berlibur, delegasi pemerintah yang akan melangsungkan tugas-tugas negara, buruh migran dan berbagai jenis manusia lain.

Buruh di kebandarudaraan perlu menegaskan kembali peran penting mereka dalam rantai pasok industri. Setiap bagian di kebandarudaraan memiliki nilai untuk merawat dan melayani penumpang maupun barang agar tiba di tujuan dengan selamat. Tanpa peran mereka maka barang tidak dapat diperjualbelikan di pasar internasional, para pejabat tidak dapat menghadiri pertemuan internasional, *tour* luar daerah batal, orang-orang tidak dapat menikmati

kunjungan liburan, melaksanakan sekolah ke luar pulau dan di luar negeri bahkan menunaikan ibadah haji.

Semua jenis buruh di kebandarudaraan menghadapi situasi serupa yakni ancaman ketidakpastian kerja, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Karena itu, buruh di kebandarudaraan penting membangun solidaritas bersama dan bergabung atau membangun serikat buruh, yang demokratis.

- **Serikat Buruh**

Ketika FGD berlangsung kami mempertemukan awak kabin, porter, *avsec* dan pasasi. Diskusi berlangsung dengan seru. Setiap buruh menceritakan jam kerja, mengenai pengupahan dan potensi-potensi bahaya dalam kerja. “Saya baru mengetahui ternyata situasi porter dan *avsec*, yang sangat buruk keadaannya. Tadinya, saya berpikir ada langit di atas langit. Kini saya berpikir, ada lapisan tanah di bawah tanah. Ada kawan-kawan kita yang membersamai kita,” ungkap FF, salah satu awak kabin.

Fragmentasi dan kesenjangan buruh merupakan watak dari jenis pekerjaan kebandarudaraan akibat dari pembagian kerja yang bertujuan mengontrol buruh. Keadaan tersebut dilegitimasi oleh peraturan perundang-undangan, dirawat melalui pengaturan kerja yang berbeda dan diawetkan dalam pakaian yang berbeda dan ungkapan sehari-hari: organik, TAD, kontrak. Padahal mereka menghadapi situasi

yang serupa: ketidakpastian pekerjaan, ketidakpastian pendapatan, ancaman keselamatan dan kesehatan kerja.

Serikat buruh merupakan salah satu upaya untuk mengikis dan menghancurkan fragmentasi dan kesenjangan yang diciptakan oleh negara dan kapital. Semua unit pekerjaan di kebandarudaraan saling terhubung, memiliki nilai penting dan memiliki titik lemah. Karena itu penting mengamati titik-titik lemah dan kekuatan dalam mengorganisasikan buruh di kebandarudaraan.

Dengan watak kerja fragmentatif dan tidak memiliki kepastian kerja dan pekerjaan, penting bagi serikat buruh memiliki pendekatan pengorganisasian solid. Pengorganisasian solid merupakan upaya-upaya kreatif serikat buruh untuk menghubungkan serikat buruh dengan buruh di berbagai lokasi kerja dan tempat tinggal dengan variasi isu yang berbeda, yang tidak hanya berbasis keanggotaan dan status resmi sebagai buruh yang bekerja di perusahaan kebandarudaraan. Meskipun pencatatan serikat buruh penting, dalam banyak hal memiliki aspek bahaya tersendiri, perlu memikirkan bentuk-bentuk komunitas yang dapat saling menguatkan antara buruh dan serikat buruh.

Saat ini serikat buruh di perusahaan negara maupun di perusahaan swasta menghadapi situasi serupa yaitu ancaman pemberangusan hak berserikat dan berunding karena kecenderungan kebijakan negara yang lebih mengutamakan investasi, seperti

tecermin dalam pembentukan InJourney. Karena itu, saling menguatkan antarserikat buruh penting dilakukan di serikat buruh kebandarudaraan.

- **Pemerintah, Pengelola Bandara dan Maskapai Penerbangan**

Penelitian ini memperlihatkan bahwa penetapan Obvitnas dan PSN terhadap bandara secara langsung merampas hak mengorganisir, hak berserikat dan berunding secara bebas dan menyampaikan pendapat. Karena itu, tidak seyogyanya negara mengerahkan lebih banyak aparatus keamanan demi menjaga investasi dengan merampas hak dasar buruh yang telah diakui secara internasional dan telah menjadi hukum nasional. Seperti dinyatakan oleh ILO, target perusahaan, efisiensi produksi dan keuntungan perusahaan semestinya tunduk pada hak asasi buruh sebagai manusia, bukan sebaliknya.

Salah satu prinsip penting dalam pekerjaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, yakni hak-hak buruhnya sama dengan keadaan buruh di perusahaan utama. Karena itu, pemerintah, pengelola bandara dan maskapai penerbangan penting memastikan pemborong pekerjaan maupun penyedia jasa tenaga kerja memenuhi hak buruh. Selain itu, penting pula bagi pemborong pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja melakukan prinsip transparansi kontrak penyediaan jasa tenaga kerja dan pemborongan pekerjaan. Agar buruh dapat merencanakan hidup mereka.

DAFTAR ISTILAH

Berikut ini adalah daftar istilah dan singkatan, yang sekaligus dibuat kamus kecil dengan maksud tidak membatasi pada penjelasan singkatan tapi menyediakan pengertian dasar mengenai istilah dan konsep yang dipergunakan dalam buku ini.

Afeksi	Kerja yang menghasilkan, mengatur, atau memodulasi perasaan, emosi, suasana hati orang lain. Dalam sirkulasi kapital afeksi menjadi komoditas, yakni sesuatu yang diproduksi, dijual, dan dieksploitasi dari buruh oleh pemilik modal.
FSPBI	Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia. Salah satu federasi serikat buruh yang beranggotakan serikat-serikat buruh di bandara. Keanggotaannya terdiri atas serikat buruh yang mengorganisir buruh tetap, kontrak, outsourcing.
IMF	<i>International Monetary Fund</i> atau Dana Moneter Internasional merupakan badan khusus PBB (Persatuan Bangsa-Bangsa), yang beranggotakan 191 negara. IMF bertugas membantu menjaga stabilitas sistem keuangan global, mendorong pertumbuhan ekonomi dunia, memberikan bantuan keuangan dan memberikan bantuan teknis dan kebijakan negara anggota. Indonesia pernah menjadi anggota IMF pada 1954. Kemudian keluar pada Agustus 1965. Menjadi anggota kembali sejak 21 Februari 1967 hingga sekarang. Melalui program privatisasi, liberalisasi dan deregulasi, IMF berperan besar memperburuk perekonomian Indonesia.

Kebandarudaraan	Segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan bandara dan kegiatan lainnya dalam melaksanakan fungsi keselamatan, keamanan, kelancaran, dan ketertiban arus lalu lintas pesawat udara, penumpang, kargo dan/atau pos, tempat perpindahan intra dan/atau antarmoda serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah.
Maskapai	Berasal dari bahasa Belanda <i>maatschappij</i> . Artinya perusahaan yang bergerak di bidang transportasi udara, baik untuk penumpang maupun kargo. Maskapai lazim digunakan untuk menyebut perusahaan penerbangan. Seturut dengan maskapai adalah <i>company</i> yang akrab di telinga orang Indonesia dengan (penjajah) <i>kompeni</i> . <i>Company</i> merupakan sebutan untuk semua jenis perusahaan.
MK	Mahkamah Konstitusi adalah lembaga negara yang bersifat independen dan merupakan bagian dari kekuasaan kehakiman. MK bertugas mengadili perkara-perkara tertentu yang menjadi kewenangannya berdasarkan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, seperti menguji undang-undang terhadap UUD, memutus sengketa kewenangan antarlembaga negara, membubarkan partai politik, dan memutus perselisihan hasil pemilihan umum.
<i>Outsourcing</i>	Merupakan bahasa sehari-hari buruh untuk menyebut buruh yang disalurkan dari penyedia jasa tenaga kerja ke perusahaan lain. Di bidang bisnis outsourcing berbentuk dua: yaitu penyaluran tenaga kerja oleh penyedia jasa tenaga kerja dan pengalihan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain atau disebut pula dengan offshoring atau pemborongan pekerjaan. Sejak 2013, istilah outsourcing diindonesiakan menjadi alih daya. Di Indonesia, praktik outsourcing terjadi sejak 1980-an. Di antara penandanya adalah terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 06 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas dan Keputusan Menteri Perdagangan Nomor 264 Tahun 1989 tentang Pekerjaan Subkontrak Perusahaan Pengelola di Kawasan Berikat.

Buruh organik	Merupakan istilah sehari-hari buruh yang direkrut langsung oleh perusahaan pengguna dengan hubungan kerja tetap.
PHK	Pemutusan Hubungan Kerja. Istilah hukum untuk menyebut pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan pengusaha. Umumnya, istilah PHK berlaku untuk jenis hubungan kerja PKWTT. Untuk pengakhiran hubungan kerja PKWT disebut dengan putus kontrak. PHK adalah penghalusan istilah pemecatan.
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Istilah hukum untuk jenis hubungan kerja buruh dan pengusaha/ perusahaan yang bersifat sementara. Istilah ini populerkan setelah disahkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Istilah sehari-hari PKWT adalah buruh kontrak.
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Istilah hukum jenis hubungan kerja buruh dan pengusaha yang bersifat tetap. Istilah ini populer setelah disahkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Istilah sehari-hari untuk PKWT adalah buruh tetap atau organik.
UU	Undang-Undang. UU merupakan produk politik yang dibentuk melalui proses legislasi di DPR (Dewan Perwakilan Rakyat), yang disahkan oleh presiden. Rancangan UU diajukan oleh DPR, presiden atau Dewan Perwakilan Daerah.
BUMN	Badan Usaha Milik Negara, istilah yang diperkenalkan pada 1983. Kata BUMN menggantikan istilah PN (Perusahaan Negara).
THR	Tunjangan Hari Raya. Sebelum 1994, namanya hadiah lebaran. THR telah diperjuangkan sejak 1910, terutama oleh jurnalis koran Java Bode. Pada 1950 THR kembali diperjuangkan oleh serikat buruh. Pada 1961 THR menjadi hukum nasional yang berlaku di perusahaan swasta dan negara. Pada 1970-an rezim Soeharto pernah mencoba menghapus THR. Tapi gagal karena diprotes oleh serikat buruh. Pada 1994, THR kembali diakui sebagai hak buruh yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan.

KORPRI	Korps Pegawai Republik Indonesia, merupakan organisasi tunggal buruh yang bekerja di lembaga pemerintahan dan perusahaan negara, yang dibentuk oleh pemerintah pada 1971. KORPRI dan anggota KORPRI tidak mendefinisikan diri sebagai organisasi buruh dan buruh, tapi organisasi profesi yang bertugas mengabdikan kepada negara.
Privatisasi	Swastanisasi, merupakan kebijakan negara dalam bentuk mendorong kepemilikan swasta di perusahaan negara, memecah perusahaan negara menjadi perusahaan swasta, memberikan kesempatan kepada swasta membuka usaha di bidang yang dikuasai negara.
Fleksibilisasi	Merupakan konsep manajemen perusahaan yang dijadikan kebijakan negara. Ciri utamanya mengurangi peran negara dan serikat buruh di pasar kerja. Kategorinya terdiri dari dua, yaitu fleksibilisasi eksternal yang berkaitan dengan ketersediaan calon buruh siap pakai agar mudah direkrut dan dipecat sesuai kebutuhan perusahaan; fleksibilisasi internal berkaitan dengan pengaturan jam kerja, pengupahan dan tugas-tugas buruh yang lebih fleksibel sesuai kebutuhan perusahaan

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
Ringkasan Eksekutif	x
Daftar Istilah	xx
Daftar Isi	xxiv
Daftar Grafik	xxvi
Daftar Tabel	xxvii

I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Pernyataan Masalah	5
3. Tujuan	5
4. Metodologi Penelitian	6
5. Sistematika Laporan	7
II KEBANDARUDARAAN: PRIVATISASI DAN PASAR KERJA FLEKSIBEL	9
1. Kebandarudaraan dan Kuasa Kapital	9
2. Dari Simbol Kedaulatan ke Pintu Gerbang Investasi	14
A. Fase Pembukaan	16
B. Fase Nasionalisasi	18
C. Periode Liberalisasi	22
D. Periode Ekspansi	29
3. 'Melayani dengan Hati' dengan Pekerjaan yang Tidak Pasti	32

III PROFIL BURUH DAN PERUSAHAAN DI BANDARA SOEKARNO HATTA DALAM PENELITIAN	41
1. Demografi Buruh dan Perusahaan Kebandarudaraan	41
2. Pengalihan Tanggung Jawab: Perekrutan dan Hubungan Kerja	49
3. Diikat dan Dipecat: Waktu Kerja Buruh Kebandarudaraan	55
4. Membiayai Diri Sendiri Agar Bandara Bersih dan Pesawat Terbang: Pengupahan	60
5. Sumber Kekerasan yang Tersebar: Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender	69
6. Tidak Ada Loker dan Air Minum: Kesehatan dan Keselamatan Kerja	75
7. Perundingan Dihadiri Tentara: Hak Berserikat, Mengorganisir dan Berunding	81
IV SIMPULAN	87
1. Ketidakpastian Kerja dan Pekerjaan	90
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja	90
3. Kekerasan dan Pelecehan Berbasis gender	91
4. Kesenjangan, Ketidakpastian dan Ketidacukupan Upah	92
Rekomendasi	93
Lampiran: Lini Masa Kebandarudaraan	96

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.	Partisipan Berdasarkan Gender	42
Grafik 2.	Partisipan Maskapai Penerbangan	43
Grafik 3.	Partisipan Petugas Bandara	43
Grafik 4.	Partisipan <i>Ground Handling</i>	44
Grafik 5.	Usia Partisipan Maskapai, Petugas Bandara dan <i>Ground Handling</i>	45
Grafik 6.	Status Pernikahan	48
Grafik 7.	Hubungan Kerja	51
Grafik 8.	Waktu Kerja	60
Grafik 9.	Rata-rata Upah Terakhir dan Pengeluaran	61
Grafik 10.	Kecukupan Upah	64
Grafik 11.	Mengatasi Kekurangan Upah	68
Grafik 12.	Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Perusahaan dalam Penelitian	47
Tabel 2.	Kecelakaan Pesawat Penerbangan Sipil 2011- 2024	79

PESAWAT ANDA *DELAY*

STUDI AWAL PEMETAAN KONDISI KERJA, HUBUNGAN KERJA
DAN PENGUPAHAN DI BANDARA SOEKARNO-HATTA



PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Pertengahan Juli 2025, mantan Gubernur Jawa Barat Ridwan memarahi petugas Bandara Ngurah Rai Bali akibat keterlambatan penerbangan pesawat Super Air Jet. Cerita tersebut diakhiri dengan permintaan maaf dari Direktur Utama Super Air Jet, Ari Azhari kepada seluruh penumpang (Detik.com, 13 Juli 2025).

Kasus-kasus *delay* dan *cancel* keberangkatan pesawat semakin mengemuka beriringan dengan penambahan jumlah bandara, peningkatan kapasitas bandara dan ketersediaan beragam jenis pesawat terbang, yang dilakukan dalam dua tahun terakhir. Per 3 Juli 2025, terjadi 750 penundaan dan pembatalan penerbangan internasional dan regional di bandara-bandara di Asia, termasuk Bandara Internasional Soekarno-Hatta (Soetta). Di Bandara Internasional Soetta terjadi 364 keterlambatan dan 21 pembatalan yang dialami oleh Batik Air, Garuda Indonesia, Lion Air dan Citilink. Penyebab utamanya adalah gangguan operasional, termasuk tantangan pengendalian lalu lintas udara, kekurangan awak, dan kendala logistik (travelandtourworld.com, 3 Juli 2025).

Umumnya, sasaran kemarahan akibat keterlambatan atau pembatalan pesawat adalah petugas bandara atau awak kabin. Rupanya, tugas lain dari petugas bandara atau awak kabin, selain membantu penumpang adalah menenangkan para penumpang yang merasa marah atau panik. Keadaan makin runyam jika penumpang yang harus dihadapi adalah orang tersohor, memiliki jabatan atau pernah memiliki jabatan, seperti Ridwan Kamil.

Ketika mengalami keterlambatan atau pembatalan penerbangan penumpang akan mendapatkan kompensasi. Demikian diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 89 Tahun 2015 tentang Penanganan Keterlambatan Penerbangan (*Delay Management*) pada Badan Usaha Angkutan Udara Niaga Berjadwal di Indonesia. Namun, jarang diperhatikan dampak *delay* ataupun *cancel* pesawat terhadap buruh yang bekerja di bandara dan penerbangan. Keterlambatan pesawat secara otomatis memperpanjang jam kerja para buruh di bandara dan penerbangan. Selain memperpanjang jam kerja, peristiwa *delay* dan *cancel*, menambah tugas para buruh di kebandarudaraan, yakni harus siap sedia menjadi sasaran kemarahan dan kepanikan penumpang sekaligus menenangkan mereka.

Lumrahnya, kelebihan jam kerja diperhitungkan sebagai *overtime* alias lembur, seperti diatur dalam peraturan perundang-undangan. Informasi sementara menyebutkan, perpanjangan kerja otomatis akibat keterlambatan atau pembatalan penerbangan tidak dikompensasi dengan upah lembur. Hal tersebut dialami oleh buruh di bagian *airport helper* atau porter, yakni petugas yang memilih, memasukkan, mengeluarkan

barang milik penumpang ketika keberangkatan dan kedatangan pesawat.

Contoh kasus di atas dialami oleh Andri dan kawan-kawannya, porter yang dipekerjakan di Bandara Juanda Surabaya, sejak 2019. Andri dan kawan-kawannya bekerja dengan hubungan kerja kontrak melalui perusahaan, PT Dahliatama Cargo (DTC). PT DTC merupakan perusahaan pemborong pekerjaan untuk jenis pekerjaan porter dan *aviation security* di bandara, yang berdiri sejak 2000. Ketika mengalami perpanjangan jam kerja akibat keterlambatan pesawat, mereka tidak dibayar lembur tapi dihitung sebagai ‘jam loyalitas’.

Selama bekerja Andri tidak mendapatkan protokol Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang memadai, jam kerja melebihi jam kerja normal tanpa dibayar lembur, dan upah dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK), tidak menerima slip upah dan salinan kontrak kerja. Ironisnya, Andri pun tidak berhak mendirikan serikat buruh dengan alasan status hubungan kerjanya tidak dapat diverifikasi di perusahaan yang bersangkutan. Andri dipecat pada akhir 2024, tepat empat bulan setelah mendirikan serikat buruh.

Praktik perekrutan calon buruh melalui lembaga lain dan dipekerjakan di perusahaan dengan kondisi kerja yang buruk terjadi pula untuk jenis pekerjaan lain, seperti penyedia makanan. Kasus ini mencuat ketika 800 buruh penyedia makanan dipecat secara tidak adil pada 2020. Pekerjaan sehari-hari mereka adalah menyediakan makanan untuk para penumpang Garuda Indonesia di Bandara Soekarno-Hatta (Soetta). Mereka dipecat dengan

alasan efisiensi karena wabah Covid-19 yang membuat bisnis penerbangan lesu.

Ternyata para buruh catering tersebut direkrut oleh PT NHU (Nur Hasta Utama). PT NHU merupakan unit usaha Koperasi Angsana Boga, yang dibentuk pada 2013. Koperasi Angsana Boga merupakan Kopkar (Koperasi Karyawan) buruh-buruh yang bekerja di PT Aerofood Indonesia. Aerofood merupakan salah satu unit bisnis PT Aerowisata. Aerowisata merupakan salah satu unit bisnis PT Garuda Indonesia. Dengan demikian, buruh penyedia makanan tersebut adalah 'cicit' dari Garuda Indonesia yang tidak diakui sebagai buruh Garuda maupun anak usahanya.

Buruh yang direkrut PT DTC maupun PT NHU melakukan jenis pekerjaan dengan area kerja yang jelas. Jenis pekerjaan tersebut akan selalu dibutuhkan selama bisnis penerbangan tersedia. Tapi hubungan kerjanya tidak jelas.

Sejak sepuluh tahun terakhir, pemerintah terus-menerus meningkatkan kapasitas bandara yang tersedia dan membuka bandara baru. Sejak 2014 sebanyak 27 bandara baru telah dibangun.

Per 2025, luasan Bandara Soetta sekitar 2.555 hektare dengan tiga terminal yang melayani 142 juta penumpang per tahun untuk penerbangan domestik dan internasional. Setiap hari tidak kurang dari 149 ribu penumpang dengan 991 penerbangan. Bandara Soetta ditetapkan sebagai status Obvitnas (Obyek Vital Nasional), sejak 2004 dan PSN (Proyek Strategi Nasional), sejak 2016. Bandara Soetta merupakan bandara terluas di Indonesia dan tersibuk

kedua di Asia. Dengan luas dan kapasitas tersebut, terdapat 40-50 ribu orang yang bekerja, dari membersihkan lantai, mengangkut barang, hingga melayani penumpang sejak masuk area bandara hingga keluar bandara.

2. PERNYATAAN MASALAH

- a. Dalam integrasi ekonomi internasional, peran dan fungsi bandara memiliki nilai penting sebagai penghubung antarwilayah dan antarnegara. Negara menempatkan bandara sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi dengan mengerahkan aparatus administrasi dan keamanannya.
- b. Pertumbuhan ekonomi ditopang oleh komoditas barang dan jasa, yang digerakkan para buruh yang bekerja di berbagai sektor. Peran dan kondisi kerja para buruh seringkali diabaikan karena dianggap tidak berperan dalam penambahan jumlah investasi.

3. TUJUAN

- a. Mengidentifikasi aktor-aktor di industri kebandarudaraan
- b. Mengidentifikasi permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan di kebandarudaraan; sistem perekrutan, sistem pengupahan, pengaturan jam kerja, jenis-jenis pekerjaan di bandara
- c. Mengembangkan model pengorganisasian buruh di Bandara Soetta.

4. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bandara Soetta yang terletak di Kota Tangerang, Provinsi Banten. Alasan pemilihan lokasi ini karena Bandara Soetta merupakan bandara terpadat dan tersibuk di Indonesia yang menjadi simpul penerbangan domestik maupun internasional dan terus mengalami perluasan sejak tahun 1990.

Penelitian ini menggunakan pendekatan riset aksi partisipatif dengan menggabungkan metode: wawancara terstruktur, observasi etnografis, diskusi terfokus dan studi dokumentasi.

Wawancara dilakukan pada Februari-Maret 2025. Dari 30 partisipan yang direncanakan, kami berhasil mengumpulkan informasi dari 29 partisipan dari jenis pekerjaan awak kabin, porter, pasasi dan *avsec* (*Aviation Security*). Wawancara dilakukan kepada buruh yang berserikat dan tidak berserikat perempuan dan laki-laki. Wawancara terstruktur dan mendalam memberikan informasi mengenai jenis-jenis perekrutan, hubungan kerja, pengupahan dan kekerasan berbasis gender.

Diskusi terfokus dilakukan dua kali pada 3 dan 4 Juni 2025. Pada 3 Juni diskusi terfokus dilakukan dengan buruh awak kabin, *avsec*, pasasi dan porter. Pada 4 Juni, diskusi terfokus dilaksanakan dengan buruh perempuan yang bekerja sebagai awak kabin. Total partisipan diskusi terfokus sebanyak 11 orang dengan komposisi gender berimbang. Dari dua diskusi terfokus terdapat gambaran umum bahwa terdapat dua jenis aktivitas kerja di kebandarudaraan, yaitu kerja yang bersifat afeksi, yaitu kerja-kerja yang melibatkan emosi; dan kerja-kerja yang

melibat tenaga-manual.

Studi dokumentasi dilakukan sejak Januari hingga Juni 2025. Mengkaji penelitian-penelitian yang berkaitan dengan kondisi ketenagakerjaan di kebandarudaraan yang telah dilakukan oleh individu maupun lembaga lain.

Kendala dalam penelitian ini adalah kesulitan menjadwalkan pertemuan dengan para buruh bandara. Jam kerja yang tinggi dan tidak menentu di kalangan buruh bandara menjadi salah satu faktor yang membuat beberapa jadwal pertemuan wawancara harus dijadwalkan ulang. Kesulitan wawancara dengan buruh memperlihatkan ciri umum industri kebandarudaraan yang tidak menentu.

Penelitian ini menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Dari segi statistik jumlah partisipan tidak ideal, tapi dengan metode yang ketat dan sifat penelitian pendahuluan, penelitian ini dapat mengeksplorasi situasi umum mengenai kondisi kerja, pengupahan, jam kerja, kebebasan berserikat dan kekerasan berbasis gender di industri kebandarudaraan.

5. SISTEMATIKA LAPORAN

Laporan ini terdiri dari empat Bab.

Bab I berisi mengenai latar belakang, tujuan dan metodologi penelitian.

Bab II menjelaskan makna kebandarudaraan dalam sirkulasi kapital. Akan dieksplorasi pula watak kerja para buruh dalam industri kebandarudaraan, yang relatif berbeda dengan industri manufaktur dan sumber daya alam namun memiliki nilai strategis dalam sirkulasi

kapital.

Bab III berisi mengenai eksplorasi hasil penelitian. Akan diperlihatkan pula berbagai kasus perburuhan yang luput dari perhatian umum.

Bab IV Simpulan

II.

KEBANDARUDARAAN: PRIVATISASI DAN PASAR KERJA FLEKSIBEL

1. KEBANDARUDARAAN DAN KUASA KAPITAL

Bagian ini akan mendiskusikan dengan singkat pembentukan dan perkembangan kebandarudaraan dalam konteks privatisasi dan fleksibilisasi. Kemudian akan didiskusikan pula mengenai watak kerja buruh di sektor kebandarudaraan yang berbeda dengan watak kerja industri lainnya. Diskusi ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum mengenai watak kebandarudaraan yang dikepung oleh berbagai otoritas yang tersebar dengan dinamika keserikatburuhan yang dilemahkan.

Pada 2024, Angkasa Pura I, II, dan 9 anak perusahaannya digabungkan di bawah nama resmi PT Angkasa Pura Indonesia. Setelah penggabungan maka dibentuk pula IAS (*InJourney Aviation Service*). InJourney Airports merupakan salah satu unit usaha PT Aviassi Pariwisata Indonesia (Persero) atau InJourney, yang dibentuk pada 13 Januari 2022. Berbeda dengan pengambilalihan Bandara Kemayoran dan Garuda Indonesia di periode 1950-an, yang memiliki konsekuensi positif terhadap kesejahteraan buruh dan hubungan

perburuhan. InJourney merupakan upaya negara untuk mengonsolidasikan kapital dalam negeri untuk mengatasi defisit fiskal karena terjerat utang. Dengan peleburan tersebut, kebandarudaraan tidak hanya berfungsi sebagai media penghubung (*hub*), namun menjadi pusat perdagangan, mobilitas tenaga kerja dan lapak investasi untuk memeras tenaga buruh murah.

Latar belakang pembentukan *holding* BUMN karena BUMN-BUMN merugi terus-menerus dan membebani keuangan negara. Sejak Covid-19, Angkasa Pura I, II dan Garuda Indonesia mengalami kerugian. Negara tidak sanggup lagi menggelontorkan uang karena APBN ditekan untuk bayar utang berbagai proyek infrastruktur. Misalnya, negara harus bayar utang Rp4,6 triliun untuk proyek pengembangan KEK (Kawasan Ekonomi Khusus) Mandalika. Landasan pembentukan *holding* BUMN tersebut merujuk pada UU (Undang-Undang) Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, yang mengamanatkan privatisasi dan restrukturisasi BUMN.

Sektor kebandarudaraan merupakan bagian dari sektor transportasi. Namun, dibanding pelabuhan dalam sistem transportasi laut; stasiun, terminal dan depo dalam sistem transportasi darat, industri bandara dan penerbangan lebih baru. Sistem transportasi laut komersial dikenal di abad ke-16, sistem transportasi darat, semisal kereta api, dikenal abad ke-19 dan industri bandara dan penerbangan diperkenalkan di abad ke-20.

Bandara yang pertama kali dibangun adalah Bandara Cililitan sebagai bandara militer Hindia Belanda, pada 1920. Kemudian, membangun bandara internasional

untuk penerbangan sipil dan komersial di Kemayoran Jakarta pada 1940 (Wasino, 2013: 127-129).

Pada 1980-an, Bandara Kemayoran dipindahkan ke Cengkareng Jakarta Barat dan Benda Kota Tangerang. Sejak itu, bandara diperluas. Perluasan bandara paling ambisius terjadi sejak 2011. Kala itu, seluruh proyek infrastruktur digenjut: kawasan industri diperbanyak, pelabuhan dan bandara diperluas. Semuanya bermuara pada tujuan yang sama: menarik investasi dan menciptakan untung sebanyak-banyaknya. Meskipun yang terjadi malah sebaliknya: perusahaan negara merugi, panen utang dari proyek infrastruktur, penghancuran ruang hidup dan kehidupan sehari-hari keluarga buruh memburuk.

Per Maret 2023, terdapat 252 bandara yang beroperasi, tidak termasuk yang dikelola TNI dan dikelola oleh swasta seperti IWIP (Indonesia Weda Industrial Park) dan IMIP (Indonesia Morowali Industrial Park). Dari jumlah tersebut 71 persen bandara dikelola oleh Ditjen Hubud (Direktorat Jenderal Perhubungan Udara) melalui UPBU (Unit Pelaksana Bandar Udara) maupun Satpel (Satuan Pelaksana), 37 bandara dikelola oleh Pemda dan swasta, 1 bandara dikelola oleh campuran BUMN dan swasta, yaitu PT Angkasa Pura I, IIAC (Incheon International Airport Corporation), dan PT Wika (Wijaya Karya).¹ Dari total bandara, 34 bandara merupakan bandara yang melayani penerbangan internasional. Sisanya, melayani penerbangan domestik.

1 Gamma Shafina. *Proporsi Pengelola Bandara Indonesia*. Goodstats.com, 4 Juni 2023. Tersedia: <https://data.goodstats.id/statistic/proporsi-pengelola-bandara-indonesia-53gnH>. Laman website InJourney menyebutkan PT Angkasa Pura Indonesia mengelola 37 bandara. Lihat, Profile InJourney Aiports. Tersedia: <https://www.injourneyairports.id/about/profile>

Kebandarudaraan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan bandara, dan kegiatan lainnya dalam melaksanakan fungsi keselamatan, keamanan, kelancaran, dan ketertiban arus lalu lintas pesawat udara, penumpang, kargo dan/atau pos, tempat perpindahan intra dan/atau antarmoda serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah. Bandara merupakan kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya. Sedangkan penerbangan adalah satu kesatuan sistem yang terdiri atas pemanfaatan wilayah udara, pesawat udara, bandar udara, angkutan udara, navigasi penerbangan, keselamatan dan keamanan, lingkungan hidup, serta fasilitas penunjang dan fasilitas umum lainnya. Demikian disebutkan dalam UU Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 39 Tahun 2019 tentang Tataan Kebandarudaraan Nasional. Aspek-aspek regulasi kebandarudaraan, bandara dan penerbangan diatur pula dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi lain mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2001 tentang Keamanan dan Keselamatan Penerbangan, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 39 Tahun 2024 tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 9 Tahun 2024 tentang Keamanan Penerbangan Nasional, dan

berbagai Keputusan Dirjen Perhubungan Udara. Selain itu ada pula Konvensi Penerbangan Sipil Internasional (ICAO/*International Civil Aviation Organization*) dan Konvensi Chicago. Konvensi tersebut menetapkan prinsip dasar standar keselamatan, keamanan, dan efisiensi dalam penerbangan sipil di seluruh dunia, serta mengatur hak-hak dan kewajiban negara-negara dalam hal penerbangan; dan IATA (*International Air Transport Association*), yang mengeluarkan panduan yang membantu maskapai penerbangan dan bandara dalam meningkatkan standar keamanan dan mencegah insiden keamanan.

Kebandarudaraan, bandara dan penerbangan memiliki ruang lingkup masing dan diatur dalam peraturan perundang-undangan masing-masing. Demi kepentingan praktis, laporan penelitian ini akan menyebutkan kebandarudaraan yang meliputi bandara, penerbangan dan segala sesuatu yang terkait dengan bandara dan penerbangan, kecuali disebutkan secara terpisah yaitu bandara dan penerbangan.

Dengan gambaran di atas, kebandarudaraan mensyaratkan penguasaan tanah, udara dan laut. Bandara mensyaratkan ketersediaan lahan sebagai ruang lepas landas, pendaratan, perawatan dan berbagai fasilitas pendukung operasional pesawat. Sementara penerbangan mensyaratkan industri kedirgantaraan yang meliputi navigasi udara dan pertambangan yang menyediakan bahan bakar dan bahan baku pembuatan pesawat. Syarat lain yang tidak dapat diabaikan adalah keterhubungan bandara dengan pusat-pusat produksi barang dan ketersediaan orang sebagai penumpang.

2. DARI SIMBOL KEDAULATAN KE PINTU GERBANG INVESTASI

Bandara Soetta merupakan bandara internasional milik negara yang memiliki tiga *runway*. *Runway* 1 dan 2 seluas 3.660 meter dan *runway* 3 seluas 3.000 meter dengan lebar 60 meter. Luasan tersebut menjadikan Soetta sebagai simpul penerbangan domestik dan internasional terluas di Indonesia. Bandara Soetta pun memiliki terminal kargo khusus untuk domestik dan internasional dengan kapasitas 20.065 ton per tahun. Bandara Soetta merupakan bandara tersibuk nomor dua di Asia dan terluas di Indonesia. Jumlah pariwisata internasional sempat melonjak dua kali lipat ketika Pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan Bebas Visa Kunjungan Singkat (30 hari) untuk wisatawan dari 169 negara dari 2016-2023 (Adey dkk., 2024). Namun, aktivitas kebandarudaraan sempat terseok-seok ketika Covid-19. Sebelum pandemi, setiap hari Bandara Soekarno Hatta rata-rata melayani 1200 penerbangan. Pada 2022 dan awal 2023, jumlah penerbangan pada hari-hari biasa berkisar 800 hingga 900 penerbangan per hari. Penerbangan kembali meningkat hingga 2,5 persen setelah Covid-19, pada Semester I 2024 (dephub.go.id, 25 April 2023; Kompas.com, 19 Juli 2024).

Bandara Soetta terhubung dengan kawasan industri di Jabodetabekjur (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi dan Cianjur) dan kawasan-kawasan industri lain di pulau Jawa melalui jalan tol dan jalur KRL (Kereta Rel Listrik) dan jalur kereta api bandara. Setiap hari, terutama di hari libur, bus dan taksi hilir-mudik mengantarkan atau menjemput penumpang.

Terdapat tiga terminal yang telah beroperasi dan

sedang disiapkan terminal keempat, yang dilengkapi dengan kios *check-in* mandiri, sistem biometrik dan *face recognition* untuk kontrol perbatasan dan gerbang otomatis. Jumlah fasilitas swalayan terus bertambah, area parkir untuk penumpang dan gerbang penjemputan diperbaiki. Total orang yang bekerja di Bandara Soetta 40 hingga 50 ribu orang yang meliputi buruh AP II, maskapai, *ground handling*, instansi pemerintah, penyewa toko komersial, dan lainnya² (dephub.go.id, 5 Juni 2023).

Sebelum menjadi bangunan yang mentereng dan menjulang, tadinya area yang jadikan Bandara Soetta adalah rawa dan persawahan. Sebelumnya bandara internasional terletak di Kemayoran Jakarta, yang dikelola oleh Perusahaan Negara Angkasa Pura Kemayoran.

Bandara Soetta dibangun di periode 1970-an dan 1980-an. Pemindahan bandara internasional dari Kemayoran ke Tangerang beriringan dengan pengintegrasian ekonomi Indonesia ke pasar dunia melalui kebijakan ekonomi berorientasi ekspor dan pembangunan infrastruktur lainnya, seperti KBN (Kawasan Berikat Nusantara) dan jalan tol Jagorawi (Jakarta Bogor Ciawi). Kementerian Perhubungan mengelola Bandara melalui Perum Angkasa Pura II. Secara sederhana, bisnis kebandarudaraan meliputi: pengelolaan bandara, perizinan penerbangan, sewa-menyewa area bandara untuk parkir pesawat dan penunjang lainnya, pertokoan, penyediaan dan

2 Tidak ada informasi resmi mengenai jumlah buruh di bandara dan penerbangan. Informasi resmi mengenai jumlah tenaga kerja yang dipergunakan oleh berbagai instansi merujuk kepada BPS (Badan Pusat Statistik). BPS membuat kategori jumlah buruh berdasarkan waktu kerja, usia dan sektor industri secara umum. Sehingga sulit untuk mendapatkan informasi resmi mengenai jumlah tenaga kerja di kebandarudaraan dari pemerintah.

pengelolaan pergudangan untuk pengiriman dan penerimaan barang.

Bagian ini akan mendiskusikan fase-fase pembentukan dan perubahan fungsi Bandara Soetta.

A. Fase Pembukaan

Bandara sipil komersial yang bersifat internasional tertua di Indonesia adalah Kemayoran. Saat ini, bekas Bandara Kemayoran menjadi Kompleks Pekan Raya Jakarta. Bandara Kemayoran dibangun oleh Pemerintah Hindia Belanda pada 1940-an sebagai bandara komersial untuk penerbangan sipil dan militer yang menghubungkan ke pulau-pulau lain di Indonesia dan ke Eropa.

Sebelumnya, pada 1920-an, Pemerintah Hindia Belanda telah membangun bandara-bandara pengumpulan untuk kepentingan penerbangan sipil dan tentara kerajaan Belanda, KNIL (*Koninklijk Nederlandsch-Indisch Leger*/Tentara Kerajaan Hindia Belanda), yaitu Bandara Cililitan (sekarang Halim) di Jakarta Timur, Andir (sekarang Bandara Husein Sastranegara) di Bandung, Morokrembangan (saat ini jadi permukiman dan instalasi militer) di Surabaya, Simongan (saat ini menjadi Bandara Jenderal Ahmad Yani) di Semarang dan Maguwo (saat ini menjadi Bandara Adisutjipto) di Yogyakarta. Bandara-bandara tersebut dikelola oleh perusahaan penerbangan milik kerajaan Belanda, KLM (*Koninklijke Luchtvaart Maatschappij*/Maskapai Penerbangan Kerajaan Belanda) melalui anak usahanya KNILM (*Koninklijke Nederlandsch-Indische Luchtvaart Maatschappij*/Maskapai

Penerbangan Kerajaan Hindia Belanda). Pembangunan bandara-bandara beriringan dengan meningkatnya aktivitas ekspor dan impor perekonomian Hindia Belanda (Stroomberg, 2018: 321; Wasino, 2013: 127-129).

Pada 1940, KNILM memperoleh konsesi sebagai pemegang monopoli layanan angkutan udara dan menguasai bandara selama 40 tahun (Sutter, 1959: 892; Wicaksono dan Wahid, 2021: 127—145). Seandainya, Indonesia tidak merebut kemerdekaan dan patuh pada kesepakatan KMB (Konferensi Meja Bundar) 1949, konsesi tersebut semestinya berakhir pada 1980 dan kemungkinan diperpanjang untuk 40 tahun berikutnya. Dan, tentu saja, Indonesia tidak akan pernah memiliki industri kebandarudaraan. Konsesi tersebut hanya terinterupsi oleh dua peristiwa yaitu penjajahan Jepang (1942-1945) kebandarudaraan dikuasai oleh Jepang dan oleh NICA (*Netherlands Indies Civil Administration*/Administrasi Sipil Hindia Belanda) (1945-1949). Setelah NICA henggang kebandarudaraan dikembalikan ke Belanda.

Kesepakatan KMB (Konferensi Meja Bundar) yang mengakui kedaulatan Indonesia dan pembentukan RIS (Republik Indonesia Serikat), melegitimasi kepemilikan perusahaan-perusahaan milik Belanda. Dampak lain kesepakatan KMB adalah pelikuidasian dua pesawat milik Indonesia: Indonesia Airways dan NV Pioneer Aviation Corporation. Keduanya gagal mendapatkan izin rute penerbangan (Sutter, 1959: 900; Manglayang.id, 20 Juli 2021).

B. Fase Nasionalisasi

Berbeda dengan industri lain, yang diambil alih oleh buruh tanpa ganti rugi, nasionalisasi bandara dilakukan melalui pembelian saham. Salah satu penjelasannya karena serikat buruh di bandara baru terbentuk pada 1956, yaitu Serbaud (Serikat Buruh Angkutan Udara)³ yang beranggotakan teknisi dan porter. Lagi pula, di periode tersebut, kebandarudaraan belum memiliki nilai strategis seperti sektor perkebunan, pertambangan, perbankan, irigasi, percetakan, pos dan telegraf (Lihat, Basundoro, 2009).

Pada 1949, Pemerintah Republik Indonesia Serikat mendirikan perusahaan penerbangan dengan modal campuran antara KLM dan Indonesia. Perusahaan penerbangan tersebut dinamai KLM-IIB (*Koninklijke Luchtvaart Maatschappij-Inter Insulair Bedrijf*). KLM-IIB hanya melayani penerbangan domestik. Belanda memberikan konsesi kepada KLM-IIB selama 30 tahun. KLM-IIB diubah namanya menjadi NV GIA (*Garuda Indonesia Airways*), pada 28 Desember 1949. Meskipun saham dan beberapa direksi berasal dari Indonesia, kendali manajemen NV GIA dipegang oleh KLM.

Pada 1950-an, tuntutan rakyat untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan asing, semakin menguat. Tuntutan tersebut dilatari oleh dua hal. *Pertama*, pemburukan ekonomi rakyat. Tarif dasar listrik naik rata-rata 58 persen. Dari 1948 ke 1950,

3 Beberapa teks sering salah menulis singkatan, Serbaud menjadi Serikat Buruh Angkutan Udara. Bukan **Angkutan**. (Lihat, Tedjasukmana, 2008).

perselisihan perburuhan meningkat menjadi dua ratus perselisihan, dari 1950 ke 1956 meningkat lagi menjadi empat ribu perselisihan (Vu, 2010: 229-232). Rata-rata perselisihan berkaitan dengan masalah sosial-ekonomi. Pada Juni 1950, misalnya, tercatat 59 pemogokan di perusahaan swasta dan negara. Di antaranya menuntut: kenaikan upah, tunjangan kemahalan, tunjangan lebaran, pesangon untuk buruh yang dipecat, solidaritas terhadap buruh yang dipecat, pembayaran keterlambatan upah, persamaan perlakuan terhadap buruh lokal, penghapusan sistem kerja kolonial, pembayaran upah lembur, penurunan beban kerja, jaminan kesehatan untuk buruh beserta keluarganya dan nasionalisasi perusahaan asing.

Kedua, kekecewaan gerakan buruh yang meluas karena pemerintah mengembalikan perusahaan-perusahaan asing yang direbut oleh buruh pada 1945 ke pemiliknya (lihat, Sutter, 1959; Suryomenggolo, 2024; Arifin, 2025). Pengembalian tersebut berdasar Makloemat Politik Pemerintah Indonesia 1 November 1945. Makloemat 1 November menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan asing yang telah diambil alih oleh buruh dikembalikan ke pemiliknya atau dikelola oleh Indonesia dengan membayar ganti rugi ke pemiliknya.⁴ Kekecewaan tersebut diekspresikan dengan mengambil alih kembali perusahaan-perusahaan asing di awal 1950-an, seperti perkebunan, listrik dan gas dan stasiun kereta api (Wasino, 2013: 127-129). Penting dicatat, gerakan buruh di

4 *Makloemat Politik Pemerintah Repoeblik Indonesia, Political Manifesto of Government of the Republic of Indonesia*. 1 November 1945. Kementerian Penerangan Jogjakarta.

masa kemerdekaan tidak hanya memperjuangkan kesejahteraan anggota dan memperbaiki kualitas PKB (Perjanjian Kerja Bersama), namun aktif terlibat bersolidaritas terhadap gerakan lain, bahkan aktif dalam perjuangan kemerdekaan dan solidaritas internasional. Keterangan ini memberikan penjelasan bahwa serikat buruh hanya mengurus dan bertugas di bidang ketenagakerjaan merupakan diskursus yang baru dibentuk tahun 1980-an.

Karena desakan nasionalisasi, Pemerintah Indonesia pun melakukan negosiasi mengenai kepemilikan KLM. Selama perundingan, Belanda menuduh Pemerintah Indonesia tidak memiliki kemampuan dan sumber daya untuk mengelola kebandarudaraan. Tapi, Belanda berjanji akan mengalihkan secara bertahap kepemilikan saham ke Pemerintah Indonesia dalam waktu 30 tahun ke depan. Jika dikalkulasikan, penyerahan manajerial dari Belanda ke Indonesia dalam KLM-IIB semestinya berakhir pada 1979.

Setelah dua tahun berunding, KLM terpaksa melepaskan seluruh saham dan struktur manajemen NV GIA kepada Pemerintah Indonesia, pada 1954. Uniknya, pelepasan saham NV GIA dilakukan sebelum adanya gerakan nasionalisasi yang lebih luas, yaitu ketika Menteri Penerangan Sudibyo selaku Ketua Aksi Pembebasan Irian Barat memerintahkan semua buruh mogok selama 24 jam, pada 2 Desember 1957. Instruksi mogok tersebut berujung pada pengambilalihan perusahaan-perusahaan Belanda

dan keluarnya UU Nomor 86 Tahun 1958 tentang Nasional Perusahaan-Perusahaan Milik Belanda.

Setelah menguasai kebandarudaraan, Pemerintah Indonesia menggunakan Bandara Kemayoran untuk keperluan penerbangan lokal dan internasional dalam acara-acara kenegaraan dan keberangkatan haji. Salah satunya adalah penerimaan tamu negara dalam acara KTT Asia Afrika 1955. Kepemilikan Indonesia terhadap Bandara Kemayoran dan Garuda Indonesia sering disebut sebagai simbol kedaulatan Indonesia di kancah dunia (Tempo.co, id, 26 Januari 2024).

Sejak 1960-an Pemerintah Indonesia menata kebandarudaraan dengan memisahkan manajemen operasional bandara dan otoritas penerbangan sipil di bawah Djawatan Penerbangan Sipil; dan Garuda Indonesia di bawah PN (Perusahaan Negara) untuk menyelenggarakan penerbangan komersial dan pelayanan publik. Di periode ini pun pemerintah mendirikan PN Merpati Nusantara, sebagai maskapai penerbangan yang melayani penerbangan ke wilayah terpencil dan tidak terjangkau oleh Garuda Indonesia, terutama Papua, Kalimantan, Nusa Tenggara, dan Maluku. Pada 2014, Merpati Airlines resmi dihentikan operasionalnya karena kalah bersaing oleh maskapai penerbangan swasta dan negara ogah menyubsidi biaya operasional perusahaan tersebut.

Pada 1962, pemerintah mendirikan PN AP (Perusahaan Negara Angkasa Pura) Kemayoran untuk mengelola aset dan operasional Bandara Kemayoran. Pada 1965, PN AP Kemayoran diubah menjadi PN AP

untuk mengambil alih aset dan operasional bandara-bandara di wilayah lain.

Sebenarnya, sejak 1957, secara perlahan militer ditempatkan dalam struktur manajemen perusahaan-perusahaan yang telah dinasionalisasi. Di periode inilah dwifungsi militer dimulai. Di perusahaan-perusahaan tersebut militer pun membentuk PTK (Pusat Tenaga Karyawan) untuk melikuidasi Dewan Perusahaan, yang diamanatkan Perppu (Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang) Nomor 45 Tahun 1960 tentang Pembentukan Dewan Perusahaan (Arifin, 2025).⁵ Militerisasi perusahaan terjadi pula di Bandara Kemayoran dan Garuda Indonesia, terutama oleh AURI (Angkatan Udara Republik Indonesia) melalui Komando Operasi Angkatan Udara (Koopsau) (Nurwansyah, dkk., 2022: 160 – 169). Pada 1963 sebagian besar perusahaan yang dikuasai militer tersebut runtuh karena salah kelola dan korupsi internal (Muhaimin, 1990: 40). Watak koruptif militer inilah menjelaskan ekonomi Indonesia ambruk dengan inflasi mencapai 135 persen di pertengahan 1960-an. Namun, isu krisis ekonomi pula yang digunakan oleh kekuatan militer untuk menggulingkan Soekarno pada 1965.

C. Periode Liberalisasi

Pada 1970-an, Pemerintah Indonesia bertekad mengundang investasi sebanyak-banyaknya. Serikat-

5 Dewan Perusahaan terdiri atas perwakilan serikat buruh, serikat tani dan tokoh masyarakat, yang bertugas mengontrol produksi perusahaan.

serikat buruh progresif telah dihancurkan.⁶ Buruh-buruh yang bekerja di lembaga dan perusahaan negara telah disatuwadhkan dalam KORPRI (Korps Pegawai Republik Indonesia). Serikat buruh swasta ditunggalkan dalam FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia), pada 1973. PN Garuda Indonesia telah berubah menjadi PT Garuda Indonesia. Di saat yang sama, Pemerintah Indonesia tengah mencanangkan Djakarta International Airport dan Jabotabek Metropolitan Development Plan. Rencana tersebut beriringan dengan pembukaan kawasan industri di pulau Jawa, Sumatera dan Batam, pembukaan jalan tol Jagorawi dan proyek infrastruktur lainnya. Proyek-proyek pembangunan tersebut dibiayai melalui IGGI (*Inter-Governmental Group on Indonesia*), konsorsium negara-negara maju yang dibentuk pada 1967. Untuk membangun proyek-proyek infrastruktur tersebut IGGI memberikan komitmen pinjaman selama 25 tahun. Di periode ini, kebandarudaraan bergeser dari simbol kedaulatan negara menjadi fasilitas pendukung industri berorientasi ekspor dengan basis industri manufaktur ringan.

Pada 1980-an, bandara internasional dipindahkan dari Kemayoran ke perbatasan Jakarta Barat-Tangerang: Cengkareng. Pemerintah membuka

6 Peristiwa 1965/1966 menyebabkan 500 ribu hingga 1 juta orang dibunuh. Jumlah tersebut tidak termasuk buruh yang dipecat dan dilarang kembali bekerja dari perusahaan dan lembaga negara serta perusahaan swasta. Peristiwa ini sering disebut dengan 3B (Bunuh, Bui, Buang). Semuanya dieskekusi tanpa proses peradilan tapi berdasarkan tuduhan “komunis, anggota komunis dan partisipan komunis”. (lihat, Joshua Oppenheimer. (2012). *Jagal: The Act of Killing. Final Cut for Real*.

bandara untuk maskapai-maskapai penerbangan dengan kapasitas yang lebih besar dan lebih banyak (Nurwansyah, dkk. 2022: 160 - 169). Sementara lahan 454 hektare di Kemayoran terlalu kecil menampung lalu lintas pesawat. Lagi pula, daerah-daerah di sekitar Kemayoran terlalu padat dengan pemukiman penduduk. Sebetulnya, sebelum pembukaan Bandara Soetta, Pemerintah Indonesia telah memberikan izin pembukaan bandara internasional di Ngurah Rai Bali dan bandara khusus Mozes Kilangin milik PT Freeport Indonesia. Masing-masing dibangun pada 1969 dan 1970.

Pembangunan Bandara Soetta dimulai dengan membebaskan lahan dan menyewa arsitek asal Prancis, Paul Andreu. Pembangunannya ditangani oleh Seinrat Et Brice, perusahaan asal Prancis, yang bekerja sama dengan PT Waskita Karya. Total pembiayaan Bandara Soetta mencapai Rp600 miliar. Di hadapan publik, pemerintah menyebutkan bahwa pemilihan arsitek dan kontraktor asal Prancis karena berhasil merancang bangunan berdasarkan budaya Indonesia. Namun, ternyata, Pemerintah Indonesia mendapatkan pinjaman dana pembangunan Rp129,15 miliar dari Pemerintah Prancis (Kompas. id, 2 Maret 2017). Jadi, penyewaan kontraktor asal Prancis tersebut merupakan bagian dari konsesi dari pinjaman pembangunan Bandara Soetta.

Pembebasan lahan 1.500 hektare di Cengkareng dilakukan di tahun 1975. Seperti cerita-cerita pembangunan infrastruktur di wilayah lain,

pembebasan lahan di Cengkareng pun menelan korban. Selain dihargai murah, lahan-lahan yang dialihfungsikan merupakan tanah rakyat yang produktif dan bagian dari cagar alam Pulau Rambut, Pulau Bokor, dan Pulau Dua, yang merupakan habitat dari sekitar 30 jenis burung. Pemerintah menghargai tanah sawah kelas I Rp300 per meter persegi dan tanah sawah kelas II Rp275 per meter persegi. Padahal upah minimum buruh manufaktur di periode tersebut telah mencapai Rp600 per hari. Setiap meter tanah dihargai setengah dari UMR harian.⁷

Masyarakat yang menolak menyerahkan lahannya berhadapan dengan intimidasi dan kriminalisasi aparat keamanan hingga Pemerintah Desa. Di antara korban kriminalisasi karena menolak pembangunan Bandara Soetta adalah Muslim bin Ma'rup dan Johanes Subandi. Keduanya dituduh subversi dan diganjar 11 bulan penjara (Kompas.id, 2 Maret 2017).

Meski mendapatkan penolakan, pembangunan Bandara Soetta berjalan. Pembangunan dimulai pada awal 1980 dengan mempekerjakan 5.500 buruh.

Untuk mengelola Bandara Soetta, pemerintah mendirikan Perusahaan Umum (Perum) Bandar Udara Jakarta Cengkareng, pada 1984. Di tahun berikutnya Perum Bandar Udara Jakarta Cengkareng diubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Jadi di tahun 1980-an terdapat dua perusahaan negara yang

7 Di zaman Soeharto, peraturan mengenai upah minimum keluar pada 1989, meskipun investasi asing masuk sejak 1967. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa upah minimum yang dihitung harian, naik dua tahun sekali, dasar perhitungan mengacu pada KFM (kebutuhan fisik minimum) tahun 1956.

mengelola bandara, yaitu Perum Angkasa Pura I yang mengelola bandara di kawasan timur Indonesia dan Perum Angkasa Pura II yang mengelola bandara di kawasan barat, khususnya Bandara Soetta.

Bandara Soetta mulai beroperasi pada 1986 dengan landasan pacu 3.660 meter persegi. Dengan luasan tersebut, Bandara Soetta dapat melepaslandaskan pesawat jarak jauh dan menampung pesawat ukuran besar. Pada 1990-an, kapasitas Bandara Soetta ditingkatkan lagi dengan membangun Terminal 2. Jadi total kapasitas Bandara Soekarno-Hatta telah mencapai 9 juta orang dengan volume penumpang mencapai 6 juta orang. Di masa ini rute penerbangan masih dikuasai Garuda Indonesia dan Merpati Airlines.

Pada 1983, diperkenalkan istilah BUMN melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1983 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero). Peraturan tersebut mendefinisikan ulang kepemilikan negara terhadap unit usaha milik negara dan perubahan badan hukum perusahaan milik negara,⁸ yang menandai restrukturisasi dan privatisasi terbatas di perusahaan negara.

Di akhir 1980-an hingga medio 1990-an, ekonomi Indonesia terdampak penurunan harga minyak dunia. Krisis tersebut direspons dengan berbagai peraturan

8 Farid Indra Nugraha, SH. (2004). *Privatisasi Badan Usaha Milik Negara Kebandarudaraan oleh Pemerintah (Pemegang Saham Mayoritas)*. Tesis Program Studi Magister Hukum Minat Studi Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Surabaya.

mengenai deregulasi perbankan dan pembentukan unit-unit usaha usaha komersial perusahaan negara yang dikerjasamakan dengan investor asing. Misalnya, pada 1995, PT Garuda Indonesia bekerjasama dengan Abacus Internasional membentuk unit usaha penjualan tiket melalui PT Abacus Distribution System (sekarang bernama PT Sabre Travel Network Indonesia). Pada 1996, PT Angkasa Pura II bekerjasama Schiphol Management Services BV membentuk unit usaha PT IAS Support Indonesia. Di periode ini-lah mulai diperkenalkan sistem pemborongan pekerjaan alias *outsourcing* dan hubungan kerja kontrak meskipun terbatas di sektor logistik dan transportasi.

Perubahan manajerial kebandarudaraan sebenarnya berkaitan dengan janji Pemerintah Indonesia kepada IMF (*International Monetary Fund/* Dana Moneter Internasional), lembaga pejuang kebebasan pasar yang memberikan pinjaman kepada negara-negara di Asia. Sebenarnya, interaksi Pemerintah Indonesia dengan IMF telah dimulai sejak 1967. IMF-lah yang sebenarnya berperan mengonsolidasikan bantuan dalam IGGI. Jadi selepas dari cengkeraman IGGI pada 1992, memasuki 1995, Pemerintah Indonesia bertekuk lutut di bawah kebijakan IMF.

Dari 1995 hingga 2003 Pemerintah Indonesia telah menandatangani 43 surat kesepakatan (LoI/*Letter of Intent*). LoI tersebut kemudian diratifikasi dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan. Dengan 43 pasal kesepakatan, LoI mengharuskan

Pemerintah Indonesia melakukan privatisasi dan mendesakkan fleksibilisasi manajemen BUMN (Arifin, 2018).

Pada 1999, kebijakan privatisasi dan fleksibilisasi menjadi bagian agenda menyeluruh. Kebijakan tersebut diadopsi dalam Ketetapan MPR Nomor 4 Tahun 1999 tentang GBHN (Garis-Garis Besar Haluan Negara). Sebelumnya, pada 1998, telah terbit Keppres Nomor 7 Tahun 1998 Keputusan Presiden Republik Indonesia tentang Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha Swasta dalam Pembangunan dan/atau Pengelolaan Infrastruktur. Keppres Nomor 7 memberikan peluang kepada swasta untuk mengoperasikan angkutan barang atau penumpang udara. Pemerintah pun telah mengonsolidasikan 177 BUMN Persero yang sebelumnya tersebar pada 17 departemen teknis di bawah koordinasi Meneg Pendayagunaan BUMN.

Untuk diketahui, di periode 1980-an, buruh BUMN, termasuk kebandarudaraan memiliki sistem sistem kerja yang lebih baik dan merupakan salah satu jenis pekerjaan yang diidam-idamkan setiap pencari kerja. Di BUMN terdapat pengupahan berjenjang dengan nilai di atas upah minimum, jaminan pensiun, jaminan perumahan dan jaminan tunjangan keluarga secara menyeluruh. Kondisi kerja yang baik tersebut merupakan hasil dari perjuangan buruh di periode 1950-an ketika perusahaan-perusahaan asing diambil alih oleh buruh dan dijadikan perusahaan negara. Pengambilalihan perusahaan tersebut berdampak

positif terhadap hak-hak perburuhan di perusahaan negara. Rezim Soeharto mempertahankan hak dasar tersebut dengan tujuan mengendalikan buruh BUMN di bawah KORPRI (Korps Pegawai Republik Indonesia). Namun, dalam konteks privatisasi dan restrukturisasi, semua hak perburuhan tersebut menjadikan BUMN tidak efisien, tidak kompetitif dan membebani keuangan perusahaan sehingga perlu dikikis secara perlahan.

D. Periode Ekspansi

Periode ekspansi dimulai di akhir 1990-an, awal 2000-an hingga sekarang, yang memulai program privatisasi menyeluruh dan perluasan pasar kerja fleksibel. Di periode ini, negara membuka peluang bahkan mengajak swasta untuk berinvestasi di sektor kebandarudaraan dengan cara mendorong perusahaan negara menjadi perusahaan terbuka, melonggarkan peraturan mengenai harga pesawat dan izin rute penerbangan. Di sinilah mulai dikenal maskapai penerbangan dengan sistem LCC (*Low-Cost Carrier*). Perusahaan Lion Air merupakan salah satu pelopor sistem LCC. Disusul oleh Garuda Indonesia yang membuat unit bisnis LCC melalui pesawat Citilink.

Rencana privatisasi BUMN ditegaskan kembali dalam UU Proenas (Program Pembangunan Nasional) Nomor 5 Tahun 2000. Setelah itu, Kementerian BUMN merumuskan strategi privatisasi dan restrukturisasi BUMN melalui Master Plan BUMN Tahun 2002-2006.

Dalam *Master Plan* disebutkan tiga langkah privatisasi dan restrukturisasi yaitu konsolidasi, revitalisasi bisnis, dan pertumbuhan. Selanjutnya, penyelenggara negara mengeluarkan UU Nomor 19 Tahun 2003 mengenai BUMN (Badan Usaha Milik Negara), sebagai langkah untuk melakukan restrukturisasi dan privatisasi BUMN. Pada tahun yang sama keluar pula Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan (UUK 2003). UUK memperkenalkan konsep jenis pekerjaan inti dan noninti dan klausul pemborongan pekerjaan, penyedia jasa tenaga kerja, PWKT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Pada 2004, kebandarudaraan ditetapkan sebagai obyek vital nasional melalui Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 72 Tahun 2004 tentang Objek Vital Transportasi, Pos dan Telekomunikasi. Keputusan tersebut diterbitkan setelah keluarnya Keputusan Presiden Nomor 63 Tahun 2004 tentang Pengamanan Obyek Vital Nasional. Pada 2017, Menteri Perhubungan mengeluarkan Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2017 tentang Larangan Penyampaian Pendapat di Muka Umum pada Obyek-Obyek Vital Transportasi Nasional. Dengan demikian, meskipun investasi swasta terus mengalir di sektor bandara dan persoalan perburuhan semakin meluas, bandara harus disterilkan dari aktivitas penyampaian pendapat di muka umum. Konsekuensi lain dari penetapan bandara sebagai OVNI adalah pengeralahan alat-alat keamanan di lingkungan bandara. Konsekuensi negatif penetapan OVNI terhadap pembatasan hak

buruh salah satunya terjadi di PT Freeport Indonesia ketika buruh melangsungkan pemogokan. Pada 20 Oktober 2014, Kepolisian Resor Mimika Papua melarang buruh Freeport untuk melakukan mogok kerja atau demonstrasi di area Obyek Vital Nasional (Obvitnas) PT Freeport Indonesia di Tembagapura. Hal serupa terjadi di kawasan Jababeka dan EJIP Kabupaten Bekasi ketika pemogokan 2015. Pemogokan buruh di hadapan dengan kekerasan aparat keamanan dan organisasi paramiliter (Arifin, 2021).

Setelah krisis ekonomi global 2008, fungsi bandara diubah lagi tidak sekadar penghubung antarmoda transportasi dan antarwilayah dalam pengiriman barang tapi ruang yang dapat menarik dan menciptakan kapital baru. Karena itu, pada 2011, kebandarudaraan menjadi salah satu program penting proyek infrastruktur dalam MP3EI (Master Plan Percepatan Pembangunan Ekonomi Indonesia), pemberlakuan kebijakan langit terbuka (*open sky policy*) di lima bandara (Soekarno-Hatta, Ngurah Rai, Kualanamu, Juanda, dan Sultan Hasanuddin) pada 2015 dan penetapan bandara sebagai salah satu dari PSN (Proyek Strategis Nasional), pada 2016 dan pembentukan InJourney pada 2021. PSN merupakan kebijakan lain yang memperteguh campur tangan aparat keamanan memberangus sipil dan politik perburuhan.

Sebenarnya, terdapat perkembangan yang mengherankan dalam pembentukan InJourney, sebagai *holding* BUMN. Dalam proses tersebut negara

‘mengambil alih’ dan menggabungkan perusahaan kebandarudaraan dan kepariwisataan beserta ‘anak-cucunya’.⁹ Namun, hak-hak buruhnya dibiarkan terlunta-lunta. Di unit bisnis InJourney Aviation Services, misalnya, hanya mengganti istilah porter menjadi airport helper tanpa perlindungan dan pemenuhan hak perburuhan.

3. ‘MELAYANI DENGAN HATI’ DENGAN PEKERJAAN YANG TIDAK PASTI

Seperti diterangkan di atas, proyek privatisasi bukan hanya mengubah orientasi BUMN dari pelayanan publik menjadi komersial, namun mengubah struktur manajemen organisasi perusahaan dengan menerapkan hubungan kerja fleksibel. Privatisasi maupun fleksibilisasi memiliki dampak yang sama, yaitu pemangkasan kesejahteraan buruh dan keluarganya serta pemberangusan serikat buruh. Salah satu kasus yang cukup menonjol adalah pemecatan terhadap 3 ribuan buruh PT IPTN (Industri Pesawat Terbang Nusantara) di akhir 1990-an dan awal 2000-an. Dan, tentu saja, larangan mendirikan atau bergabung dengan serikat buruh selain KORPRI merupakan contoh lainnya.

Privatisasi dan fleksibilisasi pasar kerja merupakan dua konsep yang diperkenalkan dan diterapkan di Eropa dan Amerika Serikat di periode 1979 untuk mengatasi krisis ekonomi. Para penggagas konsep tersebut menuduh kebijakan perlindungan negara dan peran serikat buruh

9 Lihat, *Presiden Jokowi Luncurkan Holding BUMN Pariwisata dan Pendukung “InJourney”*. Setkba.go.id, 12 Januari 2022. Tersedia: <https://setkab.go.id/presiden-jokowi-luncurkan-holding-bumn-pariwisata-dan-pendukung-injourney/>

dalam perekonomian sebagai biang kerok krisis ekonomi. Inti konsep tersebut adalah membebaskan pasar dari campur tangan aktivitas nonekonomi. Yang dimaksud aktivitas nonekonomi adalah intervensi negara dan serikat buruh. Setelah itu, privatisasi dan fleksibilisasi dipromosikan oleh Bank Dunia dan IMF sejak 1980-an di Asia Tenggara (Tjandraningsih dan Nugroho, 2007; Arifin, 2011; Lafferty, 2022).

Fitur utama privatisasi mewujudkan dalam dua bentuk, yaitu memberikan peluang kepada swasta berinvestasi di perusahaan negara atau memberikan kesempatan kepada swasta untuk membentuk perusahaan yang biasa diselenggarakan oleh negara (Harvey, 2010). Sedangkan fitur utama fleksibilisasi adalah memastikan ketersediaan calon tenaga kerja siap pakai, kemudahan merekrut dan memecat buruh, mengganti upah minimum dengan upah bipartit –yang sering dipromosikan dengan upah produktivitas dan konsep *no work no pay*, menghilangkan campur tangan serikat buruh dalam memengaruhi kebijakan perusahaan baik dalam perundingan maupun pemogokan, menghilangkan intervensi negara dalam mengintervensi hubungan kerja, jaminan sosial, dan menghilangkan berbagai tunjangan yang membebani keuangan perusahaan (Nugroho dan Tjandraningsih, 2007; Tim Redaksi Sedane, 2010).

Praktik privatisasi dan fleksibilisasi di kebandarudaraan telah berlangsung sejak 1980-an dan semakin meluas di periode 2000-an. Jenis-jenis pekerjaan yang tadinya dikelola oleh perusahaan negara diserahkan ke perusahaan swasta, termasuk yang diserahkan ke

swasta adalah penyediaan tenaga kerja. Bentuk-bentuk perusahaan penyedia jasa tenaga kerja swasta tersebut ada yang dibentuk oleh perusahaan negara, perusahaan swasta yang baru didirikan dan mendapatkan borongan pekerjaan dari perusahaan negara atau perusahaan swasta yang memiliki jaringan di industri kebandarudaraan, koperasi perusahaan yang membentuk unit usaha penyedia jasa tenaga kerja.

Sebenarnya, jenis pekerjaan yang dilakukan oleh buruh baik yang direkrut melalui penyedia jasa tenaga kerja maupun yang direkrut oleh pemborong pekerjaan mengerjakan tugas-tugas yang tidak berbeda baik sebelum atau setelah privatisasi dan fleksibilisasi. Misalnya, *avsec*. Tugas utama *avsec* adalah menjaga keamanan bandara baik sebelum maupun di masa privatisasi dan fleksibilisasi. Bedanya, jenis pekerjaan tersebut didefinisikan ulang menjadi pekerjaan noninti, nama perusahaan yang berbeda dan hak-haknya lebih rendah ketimbang *avsec* yang direkrut langsung oleh pemberi kerja.

Buruh dalam industri kebandarudaraan mengerjakan dua aktivitas, yakni kerja otot-manual dan kerja afeksi. Kerja-kerja otot-manual di antaranya memindahkan dan menjaga barang agar tidak rusak dalam aktivitas bongkar muat dan tiba di tempat tujuan. Sedangkan kerja-kerja afeksi meliputi aktivitas pelayanan terhadap penumpang sejak masuk bandara, selama penerbangan dan hingga keluar bandara. Mereka melayani dan menjaga penumpang dengan penuh kesopanan, keanggunan dan keceriaan, untuk menciptakan rasa nyaman selama perjalanan dan tiba dengan selamat di tujuan. Jenis-jenis

pekerjaan tersebut bersifat nonmaterial, nontradisional dan tidak berbentuk (Adey dkk., 2024). Semua jenis pekerjaan tersebut tidak dapat dianggap remeh. Industri kebandarudaraan bertugas memperlancar peredaran barang, memastikan pengiriman orang agar tiba di tujuan, dan memastikan nilai barang tidak berubah serta dapat dipasarkan. Tentu saja, kerja-kerja di kebandarudaraan berbeda dengan jenis industri perkebunan, pertambangan dan manufaktur, yang menciptakan nilai baru. Industri kebandarudaraan, sebagaimana industri logistik lainnya, merupakan perpanjangan dari proses produksi yang bertugas merawat nilai barang yang telah diciptakan oleh buruh manufaktur (Harvey, 1982).

Dengan jenis pekerjaan seperti disebutkan di atas, buruh yang bekerja di kebandarudaraan biasanya menyebut dua jenis buruh, yaitu buruh darat dan buruh udara; atau buruh organik dan buruh TAD (Tenaga Alih Daya). Buruh organik berarti buruh yang direkrut langsung oleh perusahaan dengan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Sedangkan buruh TAD merupakan buruh yang direkrut oleh perusahaan pemborong pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja. Hubungan kerja buruh TAD berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak atau PKWTT.¹⁰

10 Sebenarnya, meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, masalah jenis pekerjaan inti dan *sementara, musiman dan tidak terus-menerus* dalam hubungannya dengan pekerjaan tetap atau kontrak dengan skala industri besar merupakan perkara rumit—jika tidak disebut *tricky*. Karena itu, ilustrasi pekerjaan *sementara, musiman dan tidak terus-menerus* hanya masuk akal dalam pekerjaan skala kecil. Pejabat berwenang dapat saja menetapkan jenis pekerjaan bukan *sementara*, tapi sangat mungkin keputusan tersebut ditentang oleh perusahaan. Kenyataannya, perusahaan lebih dulu mempraktikkan hubungan kerja kontrak

Orang-orang yang bekerja di bandara di bagian darat bertugas membantu penumpang: dari check-in, boarding, mengatur bagasi saat berangkat dan mendarat, membereskan *trolly*, dan semua pekerjaan di lingkungan bandara agar dirasakan nyaman dan aman untuk para penumpang. Jenis-jenis pekerjaan tersebut terdiri atas: *Avsec* (*aviation security*), pasasi, porter, *cleaning service*, TIS (*Terminal Inspection Security*). Di bagian darat ada pula marshaller atau tukang parkir pesawat, yang mengatur dan mengarahkan pesawat saat parkir, lepas landas, dan bergerak di area bandara; teknisi pesawat yang memelihara dan memperbaiki pesawat, dan ATC (*Air Traffic Controller*/Pengatur Lalu Lintas Udara), yang mengatur dan mengarahkan lalu lintas pesawat di sekitar bandara.

Dalam pekerjaan darat, terdapat perkembangan anyar dalam duapuluh tahun terakhir yaitu *self check-in*, gerbang *boarding* otomatis, *face recognition*, sistem pelacakan dan penanganan bagasi digital serta alat angkut otomatis untuk kargo. Jenis otomasi yang tersedia berteknologi rendah dan tidak merata sehingga tampak bukan ancaman untuk buruh. Buruh pun masih dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh teknologi dan melakukan improvisasi pekerjaan untuk melayani penumpang yang tidak akrab dengan teknologi (Adey, dkk., 2024). Hal ini memperlihatkan satu aspek lain dari fleksibilisasi internal akibat otomasi, yaitu buruh

berdasarkan keputusan mereka ketimbang meminta penilaian dari pejabat berwenang. Secara keseluruhan, pembagian jenis pekerjaan inti dan noninti lebih tepat disebut pengalihan biaya dan risiko pekerjaan ketimbang manajemen produksi modern.

multitasking yang tidak dibayar. Meskipun tidak ada data pasti mengenai jumlah pengurangan buruh di bagian darat, pengamatan sehari-hari memperlihatkan semakin sedikit orang yang dipekerjakan di gerbang *boarding* dan *check-in counter*, yang berarti otomasi berpengaruh terhadap serapan tenaga kerja.

Di luar tugas-tugas di atas, ada pula jenis pekerjaan lain, yaitu para petugas kepabeanan, keimigrasian dan kekarantinaan yang berada di area penerbangan internasional.

Buruh bagian udara terdiri dari awak pesawat dan awak kabin. Tugas mereka mengantarkan dan membuat nyaman penumpang atau barang tiba di tujuan dengan selamat. Namun, sebagaimana sering terlihat oleh penumpang pesawat, di luar tugas-tugas melayani dan membuat nyaman penumpang, para awak kabin kerap ditugaskan menjual barang milik maskapai.

Sebagaimana disebutkan di atas, restrukturisasi Angkasa Pura dan Garuda Indonesia telah dimulai sejak 1980-an. Restrukturisasi dilakukan dengan membuat anak-anak perusahaan. Praktik tersebut merupakan periode awal dari fleksibilisasi eksternal, di mana sebagian pekerjaan diserahkan ke perusahaan.

Ketika kebijakan privatisasi dan pasar kerja fleksibel menjadi kebijakan nasional jenis-jenis pekerjaan di atas dikelola dan dioperasikan oleh perusahaan yang berbeda. Beberapa perusahaan tersebut terafiliasi dengan AP II, Garuda Indonesia atau dan perusahaan penerbangan swasta lain, yang sering disebut dengan ‘anak-cucu’ perusahaan (lihat, setkab.go.id, 13 Januari 2022). Sekali

lagi, jenis-jenis pekerjaan tersebut bukan pekerjaan yang sama sekali baru. Kebaruannya hanya terletak pelaku usaha dan pelucutan hak buruh. Misalnya, perekrutan tenaga kerja yang tadinya dilakukan secara langsung oleh perusahaan dialihkan ke perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau diborongkan ke perusahaan lain.

Bukan rahasia lagi, setelah diterapkannya konsep pasar kerja fleksibel calon buruh dan buruh menghadapi masalah di tiga area, yaitu: *Pertama*, ketika melamar kerja berhadapan penyalur jasa tenaga kerja. Para penyalur tenaga kerja terdiri atas aktor-aktor yang memiliki akses informasi terhadap lowongan kerja, seperti serikat buruh, organisasi kemasyarakatan, orang kuat lokal, lembaga pelatihan kerja, sekolah, yayasan, koperasi, CV atau PT (Tjandraningsih, dkk., 2010). Kemudian aktor-aktor tersebut menerapkan praktik pungutan kepada calon buruh dengan mengatasnamakan biaya administrasi. Biaya administrasi tersebut merentang dari Rp500 ribu hingga Rp50 juta bergantung jenis industri, posisi lowongan kerja, jenis kelamin dan hubungan kerja (Arifin, 2019). Dalam banyak kasus, pengerah alih daya mengharuskan buruh untuk menyerahkan ijazah atau identitas pribadi sehingga calon buruh tidak dapat tidak dapat melamar ke perusahaan lain serta tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir (Andina, 2013).

Kedua, saat bekerja para buruh yang disalurkan dari penyedia jasa tenaga kerja atau bekerja di perusahaan pemborong pekerjaan diperlakukan diskriminatif dengan buruh yang direkrut langsung oleh pemberi kerja baik dari upah, fasilitas hingga jaminan sosial (Tjandraningsih,

dkk., 2010; Andina, 2013). Tidak jarang pula, jenis pekerjaan yang diterima oleh buruh tidak sesuai dengan yang diperjanjikan, tidak ada transparansi kontrak antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pemberi kerja maupun antara pemborong pekerjaan dengan pemberi pekerjaan. Akibatnya, para buruh tidak memiliki kesempatan kepastian kerja, jenjang karir, dan tidak dapat merencanakan hidup karena sewaktu-waktu dapat diputus kontrak dengan alasan kontrak dari user sudah berakhir.

Ketiga, setelah pengakhiran kerja para buruh tidak mendapatkan kompensasi dan mereka terus-menerus terikat dengan hubungan kerja kontrak baru dengan nilai nol tahun (Andina, 2013).

Klaim privatisasi dan fleksibilisasi akan menciptakan lebih banyak peluang pekerjaan, menjadikan perusahaan lebih akuntabel dan efisien, hanya terbukti dalam abstraksi teori dan statistik, tidak dalam kenyataan. Nyatanya, perusahaan-perusahaan swasta menganggap laporan keuangan perusahaan, kontrak antara pemberi kerja dengan pemborong pekerjaan, pengguna tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja adalah rahasia perusahaan. Begitu pula perusahaan yang berada di bursa saham hanya bertanggung jawab kepada pemilik saham bukan kepada publik. Praktik fleksibilisasi sekadar menciptakan rotasi pekerjaan dan jenis pekerjaan yang tersedia merupakan pekerjaan lama yang dioperasikan oleh perusahaan baru dengan tanggung jawab yang tidak jelas.

Bandara Soetta memiliki tingkatan keamanan yang berlapis dari Kodim 0506/Tangerang, Kepolisian Resort Kota Bandar Udara Soekarno-Hatta dan Komite

Keamanan Bandar Udara yang beranggotakan Otoritas Bandara, Pengelola Bandara, CIQ (*Customs, Immigration, and Quarantine*)/Bea Cukai, Imigrasi, dan Karantina), TNI/Polri, Badan intelijen, Pemprov, Pemda, Maskapai Domestik dan Asing, Perusahaan Penunjang Kegiatan Penerbangan, Badan Hukum Penyedia Tenaga Kerja Keamanan Bandar Udara, Badan Hukum Pelayanan Penanganan Kargo dan Pos, Badan Hukum Pelayanan Teknis Penanganan Pesawat Udara di Darat. Keamanan yang berlapis tersebut menjadikan bandara sebagai ruang terbuka bagi investor namun steril dari aktivitas yang didefinisikan mengganggu ‘kepentingan umum’.

Seperti diketahui, berbagai jenis hubungan kerja di atas mengacu pada peraturan perundang-undangan nasional. Terdapat peraturan khusus untuk buruh-buruh penerbangan yang mengatur pilot, kru pesawat dan awak kabin. Tugas-tugas mereka telah diatur dalam International Civil Aviation Organisation. Sedangkan pengaturan jam kerja mengacu pada CASR (*Civil Aviation Safety Regulations*) atau PKPS (Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil). PKPS mengatur mengenai perhitungan batasan jam terbang, minimum waktu istirahat atau *duty free, day off* untuk keperluan bersosialisasi dan cuti. Secara umum dasar maksimum jam kerja (*duty time* atau *flight duty time*) bagi semua awak pesawat termasuk personil berkualifikasi dan awak kabin adalah 14 jam kerja setiap 24 jam penjadwalan.



PROFIL BURUH DAN PERUSAHAAN DI BANDARA SOEKARNO HATTA DALAM PENELITIAN

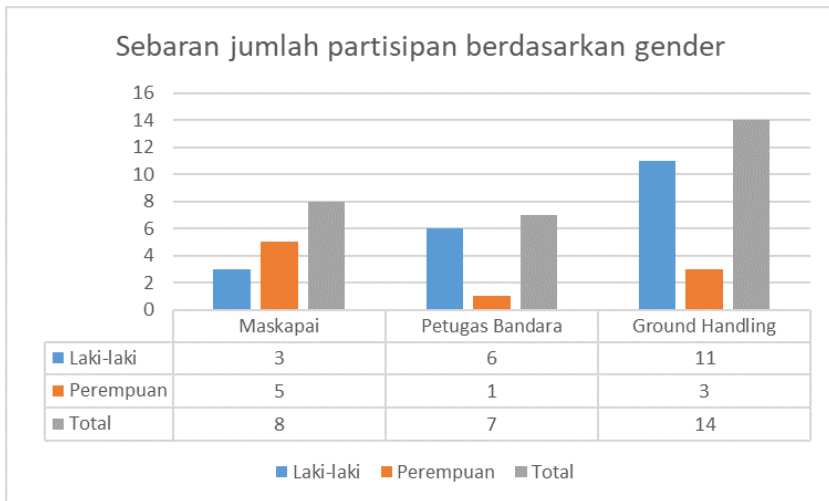
Sebagaimana diterangkan di atas, buruh-buruh yang bekerja di kebandarudaraan biasanya menyebut dua jenis buruh, yaitu buruh darat, yakni orang-orang yang bekerja di area bandara sebelum dan setelah penerbangan; dan buruh udara, yakni orang-orang yang bekerja selama penerbangan. Dua jenis buruh tersebut tersebar di unit pekerjaan yang berbeda, yaitu kru awak kabin, petugas bandara yang terdiri dari *avsec*; dan *ground handling* yang mencakup tiga unit kerja: pasasi (*counter gate*), porter, *ramp handling*.

1. DEMOGRAFI BURUH DAN PERUSAHAAN KEBANDARUDARAAN

Total partisipan pada penelitian ini adalah 29 orang dari 11 jenis perusahaan. Seluruh partisipan masih aktif bekerja di perusahaan kebandarudaraan.

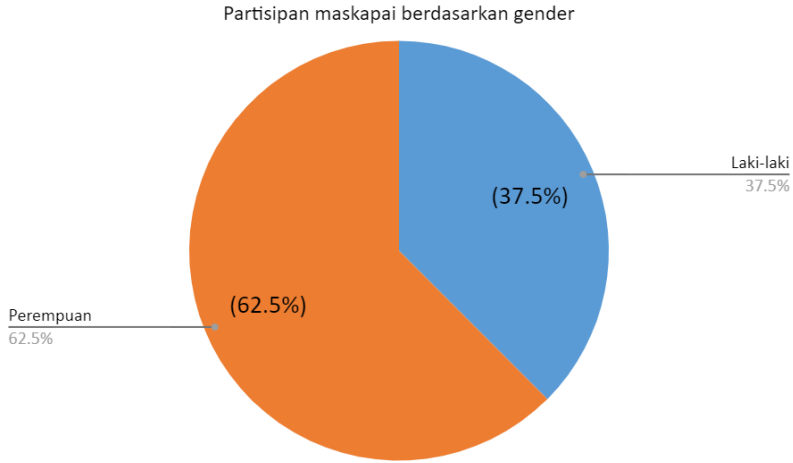
Dari total partisipan, 31,0 persen adalah perempuan dan 69,0 persen partisipan laki-laki. Dari total partisipan, 27,6 persen partisipan bekerja sebagai buruh maskapai,

ground handling 48,3 persen, dan petugas bandara 24,1 persen.



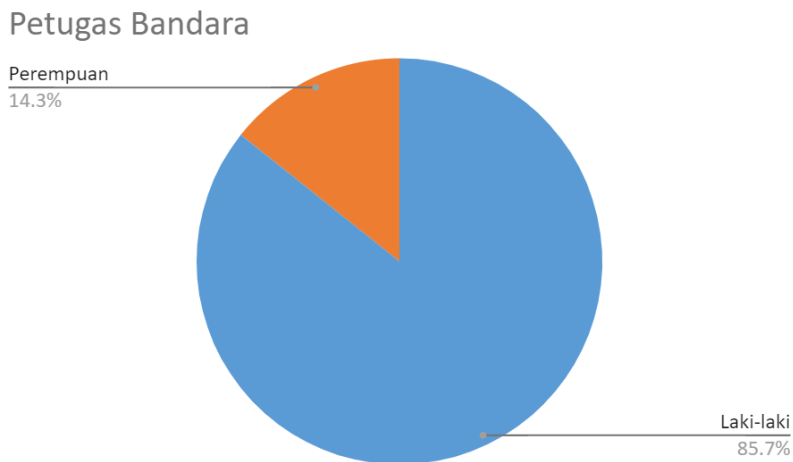
Grafik 1. Partisipan Berdasarkan Gender

Dari total partisipan maskapai, sebanyak 63 persen perempuan dan laki-laki 37 persen. Semuanya adalah awak kabin.



Grafik 2. Partisipan Maskapai Penerbangan

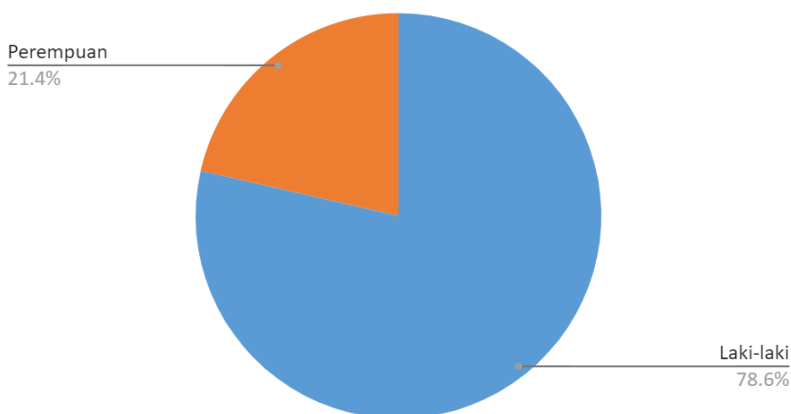
Dari total petugas bandara, sebanyak 86 persen laki-laki dan 14 persen perempuan.



Grafik 3. Partisipan Petugas Bandara

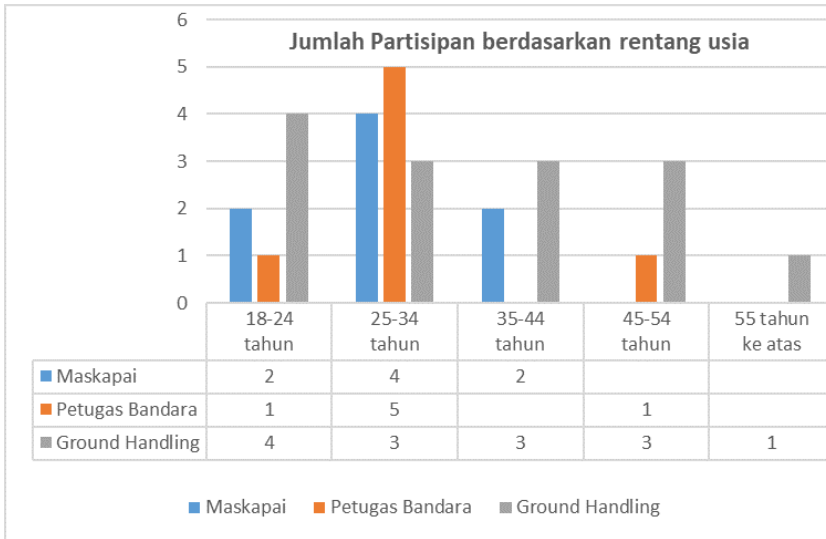
Dari total partisipan *ground handling* sebanyak 79 persen adalah laki-laki, sebanyak 21 persen adalah perempuan.

Ground Handling



Grafik 4. Partisipan *Ground Handling*

Partisipan yang bekerja di sebagai awak kabin, berusia 26 tahun hingga 39 tahun. Sementara itu, usia petugas bandara bervariasi dari 24 hingga 47 tahun. Begitu pula di *ground handling* rentang usia buruh beragam dari 18 hingga 56 tahun. Unit *ground handling* memiliki banyak jenis pekerjaan, yaitu buruh pasasi rata-rata usianya 20 tahun; buruh *ramp handling master* yang bertanggung jawab terhadap bagasi, kargo, dan penumpang, dikerjakan oleh buruh laki-laki dan perempuan dengan usia rata-rata 25 tahun; buruh porter rata-rata laki-laki dengan usia di atas 27 hingga 56 tahun.



Grafik 5. Usia Partisipan Maskapai, Petugas Bandara dan *Ground Handling*

Buruh di tiap bagian tersebut bekerja melalui sebelas jenis perusahaan yang berbeda. Kesebelas perusahaan dapat dikelompokkan ke dalam empat jenis layanan.

Pertama, perusahaan penerbangan (*airlines*). Jumlahnya empat perusahaan. Dari keempat perusahaan tersebut, satu perusahaan merupakan maskapai penerbangan multinasional dengan rute penerbangan domestik dan internasional dengan skema LCC (*Low-Cost Carrier*), yaitu Air Asia. Dua perusahaan merupakan maskapai swasta yang menawarkan skema LCC (*Low-Cost Carrier*) dan FSC (*Full-Service Carrier*), yang berasal dari satu grup, yaitu Lion Air dan Batik Air. Lion Air dan Batik Air merupakan bagian dari Lion Air Group. Satu perusahaan swasta dengan skema LCC dan merupakan anak usaha dari perusahaan penerbangan milik negara, yaitu Citilink anak usaha Garuda Indonesia.

Kedua, perusahaan pengelola bandara yang melayani operasi bandara secara keseluruhan. Jenis perusahaan ini ada dua, yaitu Gapura Angkasa dan IAS Support. Keduanya merupakan anak usaha InJourney Aviation Services.

Ketiga, perusahaan yang secara khusus menangani *ground handling* dan kargo. Perusahaan ini dimiliki swasta, yaitu PT Unex Rajawali Indonesia, yang mendapatkan pemborongan pekerjaan dari perusahaan penerbangan lain, seperti Air Asia Airlines, DHL Express, Emirates Airlines, Etihad Airways, FedEx, Kalitta Air, Thai Airlines, Polar Air Cargo, Qantas, Expressair, Sky, Sriwijaya Air, Tri-M.G Airlines, Trigana Air.

Keempat, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk berbagai pekerjaan *ground handling*. Jenis perusahaan penyedia jasa tenaga kerja jumlahnya empat, yaitu PT Kosami Sejahtera Utama, PT Airbox Personalia, PT Graha Humanindo Manajemen, dan PT Jakadara Aircraft Indonesia. Yang cukup menonjol dari keempat perusahaan tersebut adalah iklan lowongan kerja untuk jenis-jenis pekerjaan *ground handling* di area bandara yang tersebar di internet. Selain itu, ada pula jenis perusahaan milik koperasi yang didirikan oleh buruh Angkasa Pura II, yaitu PT Kosami.

Berikut ini adalah tabel perusahaan dalam penelitian ini yang dibagi berdasarkan jenis operasinya.

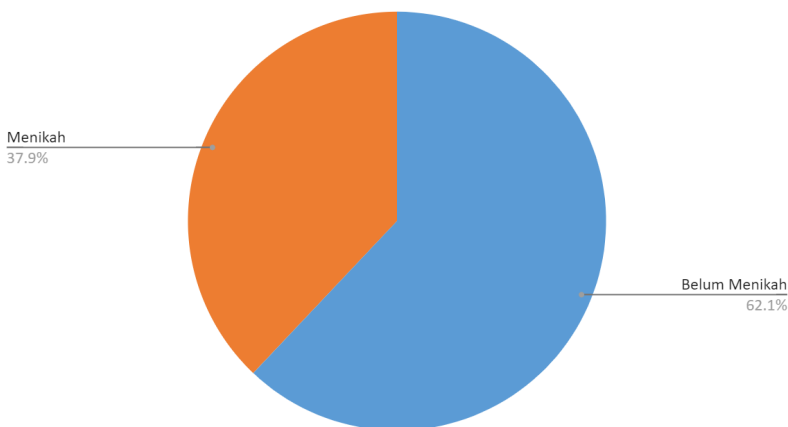
Tabel 1.
Perusahaan dalam Penelitian

No	Nama Perusahaan	Jenis Perusahaan	Jumlah Buruh	Kepemilikan
1.	PT Lion Air	Maskapai penerbangan	23.000 (mencakup Lion Air, Wings Air, dan Batik Air)	Lion Group
2.	PT Batik Air	Maskapai penerbangan	(tidak tersedia)	Lion Group
3.	PT Citilink Indonesia	Maskapai penerbangan	2242 orang	Garuda Indonesia
4.	PT Air Asia Indonesia	Maskapai penerbangan	20.000 (seluruh Air Asia Group)	Air Asia Group
5.	PT Garuda Angkasa	<i>Ground handling</i>	4000 di Bandara Soetta, 7.102 di seluruh bandara.	PT Aviassi Pariwisata Indonesia (Persero) atau InJourney
6.	PT IAS Support	<i>Ground handling</i>	36.000 di seluruh bandara	PT Aviassi Pariwisata Indonesia (Persero) atau InJourney
7.	PT Unex Rajawali Indonesia	<i>Ground handling</i> dan kargo	(tidak tersedia)	PT Unex
8.	PT Kosami Sejahtera Utama	Penyedia Jasa Tenaga Kerja area bandara	(tidak tersedia)	Koperasi Kosami, koperasi yang didirikan oleh buruh Angkasa Pura II
9.	PT Airbox Personalia	Penyedia Jasa Tenaga Kerja area bandara	(tidak tersedia)	(tidak tersedia)
10.	PT Grha Humanindo Manajemen	Penyedia Jasa Tenaga Kerja area bandara	(tidak tersedia)	(tidak tersedia)
11.	PT Jakadara Aircraft Indonesia	Penyedia Jasa Tenaga Kerja area bandara	(tidak tersedia)	(tidak tersedia)

Dari total partisipan, 69,0 persen telah menikah dan 31,0 persen belum menikah. Buruh yang telah menikah atau belum menikah rata-rata memiliki tanggungan 1 sampai 4 orang. Jenis tanggungan terdiri atas keluarga

inti dan nonkeluarga inti, yang disebut keluarga besar. Penelitian ini memotret bahwa setiap buruh memiliki tanggung jawab untuk membagi pendapatannya bukan hanya kepada keluarga inti tapi kepada keluarga besar. Tanggung jawab kepada keluarga besar biasanya dikarenakan konsensus keluarga, di mana anak yang telah bekerja harus menanggung anggota keluarga lain yang belum bekerja; atau karena buruh tinggal bersama keluarga besar.

Status Pernikahan



Grafik 6. Status Pernikahan

Keterangan di atas, menggambarkan buruh perempuan di bawah usia 40 tahun tersebar di unit-unit pekerjaan yang memberikan kenyamanan kepada penumpang, yaitu sebagai awak kabin dan pasasi di bagian *ground handling*. Sedangkan buruh-buruh yang memberikan rasa aman kepada penumpang, mengangkat dan bongkar muat barang dikerjakan oleh laki-laki. Masing-masing sebagai petugas bandara; dan

ground handling sebagai *ramp handling master* dan porter. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja di kebandarudaraan mengikuti logika pembagian kerja berdasarkan gender, yakni pembagian pekerjaan dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan berdasarkan peran gender yang ditetapkan secara sosial (Lihat, Budiman, 1981).

2. PENGALIHAN TANGGUNG JAWAB: PEREKRUTAN DAN HUBUNGAN KERJA

Dari total partisipan terdapat pola melamar kerja di industri bandara dan penerbangan. Beberapa partisipan menyebutkan melamar langsung ke tempat kerja berdasarkan informasi dari temannya atau mendapatkan informasi dari media massa daring. Ada pula yang melamar melalui 'jaringan orang dalam' dengan membayar. Jumlah bayarannya dari Rp500 ribu hingga Rp50 juta. Ada pula disalurkan dari sekolah aviasi yang bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di bandara.

Bukan rahasia lagi, industri kebandarudaraan, terutama di maskapai penerbangan menetapkan syarat lowongan kerja yang diskriminatif dan ageism. Salah satu iklan lowongan kerja pramugara dan pramugari Lion Air Group 2024 mensyaratkan: belum pernah menikah, energik, senang membantu, pria dengan usia 18-30 tahun, perempuan dengan 18-28 tahun, pria minimal tinggi 170 sentimeter, perempuan 158 sentimeter, berat badan proporsional, sehat jasmani dan rohani, tidak buta warna, tidak memakai behel dan tidak berjerawat.¹¹ Sedangkan

11 Lihat, *Kesempatan Emas Berkarier sebagai Pramugara dan Pramugarikuti Seleksi*

Angkasa Pura Solusi Integrasi membuat syarat lamaran kerja untuk *avsec* dengan: maksimal usia 35 tahun, tinggi badan perempuan minimal 160 sentimeter dan laki-laki 170 sentimeter dengan berat badan proporsional, sehat jasmani dan rohani (tidak cacat, tidak bertato/bertindik, tidak buta warna), dan berkomunikasi dengan baik.¹²

Penyedia jasa kerja di kebandarudaraan maupun ‘jaringan orang dalam’ seringkali mengumumkan lowongan kerja dengan jenis dan lokasi pekerjaan yang tidak jelas.¹³ Walaupun jenis pekerjaan yang ditawarkan jelas seringkali tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Karena kadang membayar dan tentu saja karena butuh pekerjaan maka para buruh yang menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan dan tidak membatalkan pekerjaannya.

Situasinya menjadi semakin rumit karena sebutan ‘jaringan orang dalam’ tersebut menempati posisi sosial yang lebih tinggi ketimbang calon buruh. Salah satu partisipan FGD menerangkan bahwa beberapa kawannya tidak mengetahui akan menjadi porter. Mereka ditawarkan oleh ‘orang dalam’ bandara tanpa dijelaskan pekerjaannya. “Kita tidak tahu akan menjadi porter. Tahunya akan menjadi petugas bandara. Pas dikasih kerjaan ternyata jadi

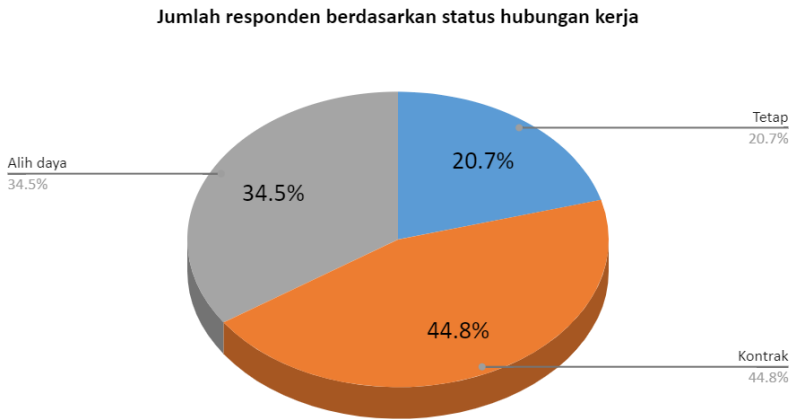
Pendidikan Gratis Lion Group, Periode Mei 2024 Dibuka 4 Kali. Tersedia: <https://www.lionair.co.id/tentang-kami/newsroom/2024/05/07/kesempatan-emas-berkarier-sebagai-pramugara-dan-pramugariikuti-seleksi-pendidikan-gratis-lion-group-periode-mei-2024-dibuka-4-kali>

12 Lihat, *Lowongan Pekerjaan PT. Angkasa Pura Solusi.* Tersedia: https://recruitment.angkasapurasolusi.co.id/career/detail_vacancy/225

13 Misalnya, di salah satu platform Instagram PT Jakadara Aircraft Services menulis iklan lowongan: On Cleaning Penempatan Jabodetabek. Tersedia: <https://www.instagram.com/p/CJHs5NIFTEJ/>

porter.”

Dari total partisipan buruh dengan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) sebanyak 21 persen, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 13 persen dan TAD (Tenaga Alih Daya) 34 persen.



Grafik 7. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada partisipan yang diteliti hanya ada 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun, pada jenis hubungan kerja PKWT terdapat perbedaan di antaranya hubungan PKWT dengan perusahaan pemberi kerja secara langsung dan PKWT dengan perusahaan penyedia jasa kerja (perusahaan alih daya/*outsourcing*).

Jenis PKWT dan PKWTT dalam penelitian ini merupakan perjanjian langsung atau direkrut langsung oleh perusahaan di kebandarudaraan. Namun, ada

pula buruh yang direkrut oleh pemborong pekerjaan kebandarudaraan, sebagai anak usaha atau bukan anak usaha, hubungan kerjanya berdasarkan PWKT. Para buruh yang bekerja di perusahaan pemborongan pekerjaan ini biasa disebut dengan TAD oleh para buruh bandara. Dengan demikian, jumlah PKWT dengan TAD dapat digabungkan sehingga total buruh kontrak mencapai 79 persen.

Menurut keterangan para partisipan yang bekerja di bagian pasasi (*boarding gate*), sebagian besar dari mereka berstatus sebagai buruh kontrak dan *outsourcing* dengan masa kontrak lebih pendek dengan perpanjangan kontrak yang ditentukan sepihak oleh penyedia jasa tenaga kerja. Meskipun dalam dokumen kontrak tertulis bahwa masa kerja berlangsung selama tiga tahun, tapi pembaruan kontrak dilakukan setiap tahun. Proses perpanjangan ini biasanya bertepatan dengan penggantian kartu identitas bandara. Pembaruan kontrak tersebut mengakibatkan masa kerja buruh dihitung nol tahun.

Partisipan buruh PKWT atau kontrak dan *outsourcing* merupakan mayoritas dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan gambaran umum bahwa di sektor kebandarudaraan buruh kontrak dan *outsourcing* yang direkrut secara langsung maupun tidak langsung merupakan jumlah mayoritas. Buruh kontrak dan *outsourcing* mendominasi berbagai lini pekerjaan di kebandarudaraan.

Sejak AP I dan AP II digabung dalam InJourney terjadi perubahan hubungan kerja lagi kepada avsec. Kontrak kerja mereka lebih pendek. Menurut ZZ, salah

satu avsec, hubungan kerja tersebut bukan sama sekali baru. ZZ menceritakan salah satu kawan sekerjanya telah bekerja 10 tahun dan masih kontrak. Ia pun menyebutkan,

“Dari dua tahun saya bekerja, tidak pernah mendapatkan kontrak (perjanjian kerja) selama 1 tahun. Selama ini hanya 6 bulan. Kontraknya dikirim via email,” terang buruh *avsec* ZZ dalam FGD.

Avsec merupakan jenis pekerjaan yang mensyaratkan memiliki lisensi dari Kementerian Perhubungan. Lisensi harus diperpanjang setiap dua tahun. Setiap perpanjangan lisensi harus membayar Rp2,4 juta hingga Rp8 juta bergantung level dan jenjang. Tak jarang lisensi tersebut disediakan oleh penyalur tenaga kerja. Tentu saja lisensi tersebut harus dibayar sendiri.

Praktik penyedia jasa tenaga kerja dan pemborongan kerja di kebandarudaraan berlapis. Terdapat kesan kuat semua perusahaan hendak mendefinisikan diri bahwa jenis pekerjaannya bukan pekerjaan utama sehingga diborongkan kepada perusahaan lain. Karena itu, di area bandara dikenal istilah ‘cucu dan cicit’ perusahaan. Berikut adalah salah satu cerita ‘cucu dan cicit’ perusahaan yang berlomba mendirikan perusahaan dengan tidak memberikan perlindungan kepada buruh.

Pada April 2020, sekitar 800 buruh PT Nur Hasta Utama (NHU) yang dipekerjakan di PT Aerofood Indonesia dipecat. Covid-19 dan efisiensi perusahaan yang dijadikan dalih untuk memecat buruh. Namun, hak kompensasi para buruh tidak dibayarkan secara otomatis.

Perusahaan saling lempar tanggung jawab. PT NHU berdalih bahwa yang bertanggung jawab terhadap hak buruh adalah PT Aerofood. Sedang PT Aerofood berkilah bahwa yang bertanggung jawab adalah PT NHU. Akibatnya, para buruh harus berjibaku berjuang membuktikan bahwa perusahaan penyalur dan pengguna tenaga kerja bertanggung jawab membayarkan kompensasi para buruh.

Akhirnya, pada 2023, melalui putusan MA (Mahkamah Agung) buruh berhasil membuktikan bahwa yang bertanggung jawab terhadap kompensasi adalah PT Aerofood dan PT NHU. PT Aerofood pun bersedia membayarkan kompensasi dengan cara dicicil selama enam bulan, sementara PT NHU malah bersiasat. PT NHU membubarkan diri sebelum membayarkan kompensasi dan membuat perusahaan baru dengan nama PT APS (Angkasa Prima Sejahtera). Ketika tulisan ini disusun para buruh masih berjuang menuntut hak mereka kepada PT NHU-PT APS.

PT NHU adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, yang dibentuk Koperasi Angsana Boga, pada 2013. Koperasi Angsana Boga merupakan jenis Kopkar (Koperasi Karyawan) yang dibentuk oleh buruh yang bekerja di PT Aerofood Indonesia.

PT NHU mendapatkan pemborongan pekerjaan dari PT Aerofood. Aero Food merupakan salah satu unit bisnis PT Aerowisata.¹⁴ Aerowisata merupakan salah satu unit

14 Aerowisata dibentuk pada 1974 dengan dua kali perubahan nama: PT Aero Garuda Dairy Farm, yang bekerjasama dengan perusahaan catering asal Hong Kong, Dairy Farm. Pada 1982 Aero Garuda Dairy Farm menjadi PT Angkasa Citra Sarana Catering Service. Sejak 2011, Angkasa Citra Sarana Catering Service menjadi Aerofood

bisnis PT Garuda Indonesia Tbk. Dalam praktik, buruh-buruh catering tersebut menyediakan makanan untuk para penumpang di maskapai Garuda. Dengan demikian, PT NHU adalah “cicit” dari PT Garuda Indonesia namun tidak diakui sebagai “cicit”.

Dari gambaran di atas, disimpulkan bahwa fleksibilisasi tenaga kerja tidak menciptakan lapangan pekerjaan baru, tapi jenis pekerjaan lama yang dioperasikan oleh perusahaan baru. Di perusahaan baru tersebut, para buruh sewaktu-waktu dapat diganti oleh buruh lain. Jadi praktik penyediaan jasa tenaga kerja dan pemborongan pekerjaan pun tidak menciptakan lapangan kerja baru tapi rotasi pekerjaan dan mengalihkan risiko bisnis kepada buruh. Umum diketahui, risiko bisnis kebandarudaraan adalah sepi penumpang dengan berbagai sebab. Dalam kasus NHU-Aerofood-Aerowisata-Garuda, risiko bisnis tersebut adalah sepi penumpang sebab wabah Covid-19. Tampak bahwa risiko bisnis tersebut tidak diatasi dengan kecanggihan manajerial perusahaan ataupun akuntansi keuangan, tapi ditanggung oleh buruh yang direkrut berdasarkan kontrak sementara.

3. DIIKAT DAN DIPECAT: WAKTU KERJA BURUH KEBANDARUDARAAN

Penelitian ini menemukan perbedaan pengaturan jam kerja antara buruh udara dan buruh darat. Waktu kerja awak kabin merujuk pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 28 Tahun 2013 tentang Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 121 (*Civil Aviation*

Indonesia dengan nama publik Aerofood ACS.

Safety Regulation Part 121) tentang Persyaratan-Persyaratan Sertifikasi dan Operasi Bagi Perusahaan Angkutan Udara yang Melakukan Penerbangan Dalam Negeri, Internasional dan Angkutan Udara Niaga Tidak Berjadwal (*Certification and Operating Requirements: Domestic, Flag, and Supplemental Air Carriers*). Kata kunci pengaturan jam kerja di awak kabin adalah waktu istirahat 9 jam berturut-turut setelah dan sebelum bekerja kembali tidak termasuk waktu tempuh dari tempat kerja ke tempat istirahat; dan waktu kerja maksimal 90 hingga 100 jam per bulan.

Secara umum, buruh kebandarudaraan menempuh jam kerja yang tidak sesuai dengan standar perburuhan internasional. Standar perburuhan internasional menyebutkan, setiap buruh berhak beristirahat minimal 30 menit setelah bekerja selama 4 jam berturut-turut, istirahat mingguan minimal 24 jam berturut-turut, serta cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan terus menerus.

Awak kabin bekerja lebih dari 8 jam per hari, lebih dari 40 jam per minggu dan lebih dari 97 jam per bulan. Petugas bandara rata-rata bekerja 12 jam per hari, lebih dari 48 jam per minggu dan 188 per bulan. Sedangkan buruh ground handling bekerja lebih dari 8 jam per hari, 46 jam per minggu dan 184 jam per bulan. Dalam penelitian ini para buruh kebandarudaraan bekerja lebih dari 40 jam per minggu dan waktu istirahat yang tidak memenuhi standar perburuhan internasional. Waktu kerja yang melampaui jam kerja standar dapat berdampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental.

Selain itu, sifat pekerjaan dan kelebihan jam kerja

tidak diperhitungkan kerja-kerja yang harus dibayar. Awak kabin dan petugas bandara melakukan jenis pekerjaan ‘melayani’ dengan ‘sopan dan ceria’ dianggap sebagai jenis pekerjaan tidak berbayar. Dalam kondisi penumpang panik karena penerbangan pesawat *delay* atau *cancel* mendadak atau ketika penerbangan mengalami gangguan di udara, awak kabin dan petugas buruh pasasi atau bukan sekadar melayani penumpang tapi meredakan dan kepanikan dan menenangkan kekhawatiran penumpang. Kerja-kerja tersebut dinamakan dengan *deep acting*, yakni sebuah aktivitas yang mengurus emosi karena berusaha menyelami perasaan dan pikiran penumpang dari berbagai latar belakang. *Deep acting* berlaku pula ketika petugas bandara harus membantu dan melayani para penumpang yang kebingungan berhadapan dengan teknologi baru, seperti *check-in online*.

Sistem kerja pasasi terbagi ke dalam tiga sif, yaitu sif pagi yang dimulai pukul 03.00 pagi, sif siang pada pukul 13.00, dan sif malam yang dimulai pukul 22.00. Masing-masing sif berlangsung selama delapan jam, namun mereka juga diwajibkan untuk menjalani lembur selama tiga jam setiap hari. Dengan demikian, rata-rata jam kerja mereka mencapai 12 jam per hari. Dalam satu minggu, mereka bekerja selama lima hari dan mendapatkan dua hari libur. Untuk seluruh pekerjaan tersebut, mereka menerima upah pokok sebesar Rp5.080.000 per bulan.

Bagi buruh *ground handling* mereka dipaksa harus gesit melakukan bongkar-muat barang. Kegesitan dan penggunaan kekuatan berlebih dianggap sebagai bagian dari kerja-kerja pengangkutan. Buruh *ground handling*,

di unit porter, tidak mendapatkan lembur jika terjadi perpanjangan jam kerja otomatis akibat pesawat *delay* atau *cancel*. Waktu tunggu pesawat tersebut dianggap sebagai jam kerja loyalitas. Selain terdapat jam kerja loyalitas mereka pun mengenal jam kerja *stand by*, yakni menunggu panggilan untuk muat-bongkar barang.

“Kita disuruh *standby*, misal kita menolak (kerja) sampai tiga kali kita (langsung) dipecat. Biasanya (*stand by*) terjadi karena liburan, di mana aktivitas penerbangan tinggi. Jadi selama libur kita gak bisa kemana-mana, kayak diikat aja. Udah banyak tuh yang dipecat gara-gara soal yang kaya begitu (menolak *stand by*),” jelas K, salah satu porter dalam FGD.

Awak kabin, terdapat kewajiban harus terlihat anggun, rapih, ceria dan sopan. Selain itu, untuk berangkat ke bandara mereka pun diharuskan menggunakan mobil yang memiliki konsekuensi terjebak macet di perjalanan dan biaya pengeluaran yang lebih besar. Rata-rata partisipan dalam penelitian ini menempuh waktu 30 menit hingga 1 jam perjalanan dari rumah ke lokasi kerja.

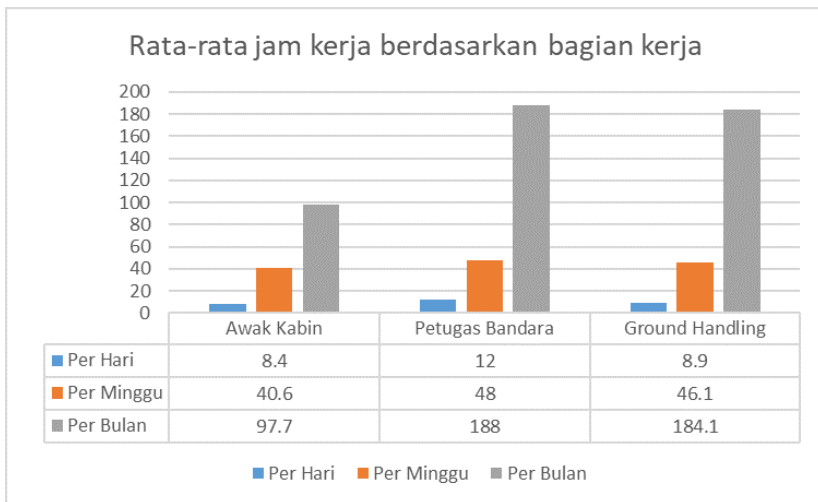
“Kita siap-siap itu biasanya 1.50 pagi, jadi untuk semua persiapan harus nyiapin waktu sekitar 1 jam itu untuk dandan, *base foundation* dan lain-lain,” terang awak kabin AA dalam FGD.

“Misalnya *assignment* jam 7 pagi, jadi harus berangkat satu jam 15 menit sebelumnya. Jadi biasanya bangun

jam 3.00 pagi,” ungkap awak kabin DD dalam FGD.

Secara tersebar dan konsisten para partisipan menyebutkan bahwa jam kerja ini terkadang bisa melebihi 12 jam jika sedang musim libur, menjelang hari raya keagamaan, atau musim ekspor barang. Di waktu-waktu tersebut terjadi lonjakan penumpang atau bongkar-muat barang.

“Kerja kami itu ‘kan gak nentu,” kata AA menjelaskan jenis pekerjaannya yang sulit mengatur waktu libur, waktu kerja dan waktu untuk keluarga. Awak kabin mengenal waktu istirahat kerja yang disebut dengan *duty free*, tapi waktu tersebut belum tentu dapat dimanfaatkan untuk bercengkrama dengan keluarga di rumah. Karena istirahat setelah jam terbang lokasinya dapat saja sedang berada di luar daerah, bahkan di negara lain, misalnya di Afrika. Berarti istirahatnya di daerah tersebut. Begitu pula untuk waktu libur, mereka harus mengajukan *guarantee day*, seminggu sebelumnya.



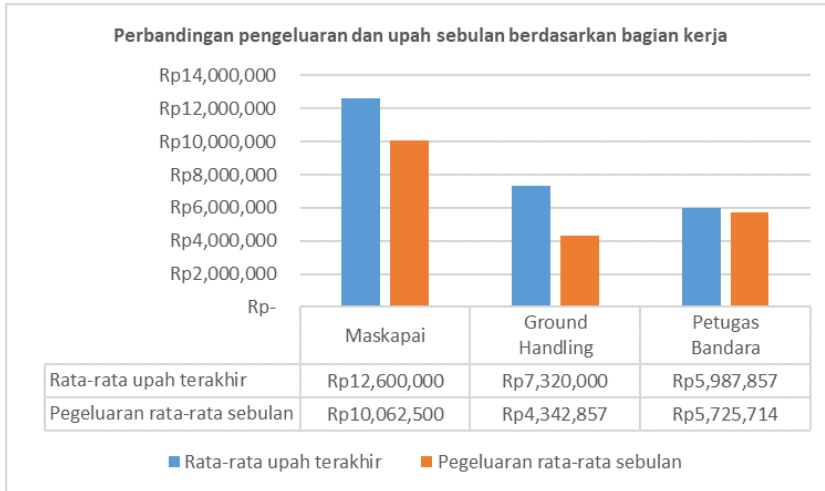
Grafik 8. Waktu Kerja

4. BANDARA INTERNASIONAL, TAPI UPAH MINIMUM KOTA: PENGUPAHAN

Rata-rata upah total terakhir untuk setiap bidang pekerjaan berbeda-beda. Total upah di awak kabin Rp12,6 juta per bulan, *ground handling* Rp7,32 juta per bulan, dan petugas bandara Rp5,98 juta per bulan. Tentu saja, basis utama perhitungan upah untuk semua jenis buruh mengacu pada upah minimum Kota Tangerang meskipun status bandaranya internasional. Di kebandarudaraan, terutama awak kabin, angka upah total yang diterima berbeda-beda dan terkesan lebih besar, apalagi jika dibandingkan dengan buruh manufaktur.

Besarnya upah yang diterima karena cara perhitungan dan basis nilai perhitungan kelebihan jam kerja berbeda-beda. Kelebihan kerja di awak kabin berdasarkan ‘upah terbang’, sedangkan *ground handling* basis hitungannya

harian. Tiap maskapai pun menerapkan cara menghitung upah ‘jam terbang’ yang berbeda.



Grafik 9. Rata-rata Upah Terakhir dan Pengeluaran

Pada jenis pekerjaan maskapai dalam hal ini buruh awak kabin juga ditemukan perbedaan dalam komponen upah, antara maskapai swasta dengan maskapai anak usaha BUMN. Perbedaan itu terletak pada komponen uang transportasi. Maskapai anak usaha BUMN memiliki komponen uang transportasi (*self management transport*) sedangkan maskapai swasta tidak, karena kendaraan sudah ditanggung oleh perusahaan. Namun secara keseluruhan upah awak kabin terdiri dari upah pokok dan FATA (*Flight Attendent Travel Allowens*). Komponen FATA (*Flight Attendent Travel Allowens*) terdiri dari:

- Transportasi (*self management transport*)
- Uang nginap (*Round fee*) terbagi menjadi 2 yaitu domestik dan internasional.
- Uang nyerep (*reserve*)

- Uang nunggu (*washup*)
- Uang Jam terbang (*flight hours*)
- Uang makan (*Duty of duty*)

Berbeda halnya dengan buruh *ground handling* yang mayoritas didominasi oleh buruh alih daya (*outsourcing*). Pada hal ini terdapat data yang cukup bervariasi. *Pertama*, pada divisi operasional saat waktu pengambilan data terdapat beberapa komponen upah seperti upah pokok, tunjangan *skill* dan lembur. *Kedua*, jenis buruh porter, mereka mendapatkan upah hanya terdiri dari 2 komponen yaitu upah harian (berdasarkan jumlah hari kerja) dan lembur. Besaran nominal per hari pun juga berbeda-beda. *Ketiga*, jenis pekerjaan pasasi. Pada saat pengambilan data komponen upah yang diterima yaitu upah pokok dan lembur.

Pada jenis pekerjaan petugas bandara yaitu *avsec* (*aviation security*) upah yang diterima terdiri dari beberapa komponen, seperti upah pokok, upah transport, uang makan, uang ketrampilan dan uang lembur.

Besarnya upah di awak kabin, sebenarnya, lebih mencerminkan jumlah pengeluaran. Jumlah pengeluaran bulanan mencerminkan kebutuhan riil untuk mereproduksi tenaga para buruh agar tetap dapat bekerja di bandara dan penerbangan. Rata-rata pengeluaran awak kabin Rp10 juta per bulan, *ground handling* Rp4,34 juta, dan petugas bandara Rp5,7 juta.

“Tiap *airline* beda perlakuan pembayaran. Ada yang per jam dan ada yang per *trip*. Yang jelas semuanya

dihitung pas pintu pesawat dibuka dan ditutup,” kata awak kabin WW dalam FGD.

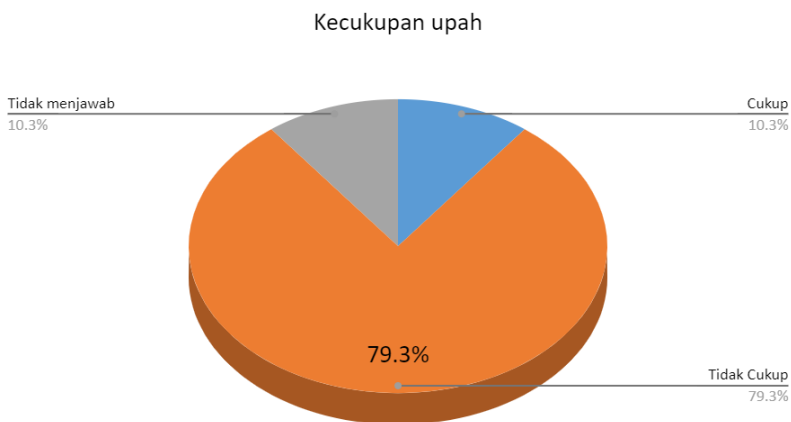
Kewajiban awak kabin agar tampil anggun, rapi, wangi, energik, dan sehat membutuhkan biaya yang lebih mahal. Mereka harus mengerahkan seluruh energinya agar tampil ceria dan penyabar di hadapan para penumpang. Menjaga penampilan dan memberikan pelayanan terbaik telah berdampak pada kebutuhan sehari-hari yang lebih mahal. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut awak kabin memaksa tubuh mereka agar mendapatkan ‘jam terbang’ lebih banyak, karena pemasukan mereka lebih besar dari ‘uang terbang’. Semakin sering melakukan penerbangan semakin besar pula penghasilan yang diterima. Misalnya, seorang pramugari atau pramugara Citilink untuk mendapatkan uang Rp18 juta sebulan harus bekerja dengan 87 jam kerja.

“Perusahaan mengatakan bahwa tunjangan kami sudah besar melalui jam terbang maka jam terbang yang dikejar juga semakin kompetitif,” jelas awak kabin DD menjelaskan bahwa di antara para awak kabin saling berlomba mendapatkan kesempatan terbang. Nah, di antara faktor penentu ‘jam terbang’ tersebut adalah usia di bawah 45 tahun. Masalah usia kerja maksimal 45 tahun merupakan salah satu masalah yang menghantui para awak kabin.

Sekilas, total upah awak kabin di atas rata-rata buruh *ground handling* dan petugas bandara. Dari delapan partisipan pengeluaran awak kabin dalam sebulan dari Rp2 juta hingga Rp15 juta. Total pengeluaran tersebut

merupakan bagian dari kebutuhan untuk menunjang kebutuhan kerja serta biaya memulihkan tenaga setelah bekerja dan memoles diri agar tetap terlihat anggun dan ceria. Penelitian ini memperlihatkan bahwa untuk air minum saja awak kabin harus merogoh kocek sendiri dengan patungan Rp35.000 per orang. Karena maskapai membatasi jatah air minum hanya satu liter per orang. Para awak kabin menceritakan, mereka dilarang menggunakan sepeda motor ketika berangkat kerja, harus berdandan dan mengonsumsi makanan dan minuman agar yang tidak akan berdampak buruk pada berat badan dan kondisi kulitnya. Partisipan dalam FGD mengungkapkan bahwa beberapa maskapai mensyaratkan berat badan ideal.

Dari total partisipan hanya 11 persen yang menjawab bahwa upah mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan 79 persen mengatakan upah mereka tidak cukup.



Grafik 10. Kecukupan Upah

Untuk mengatasi ketidakcukupan upah, para buruh kebandarudaraan melakukan berbagai siasat dengan bekerja sampingan (35 persen), mengurangi pengeluaran (26 persen), berutang (26 persen) dan mengandalkan bantuan keluarga (13 persen).

Selama penelitian ini kami bertemu dengan tujuh buruh *ground handling*, yang mendiskusikan rencana pemogokan. Empat orang dari tujuh buruh tersebut mengenakan jaket aplikasi ojek online sebagai pengantar makanan, barang dan orang. Kejadian tersebut menegaskan bahwa untuk menambah pendapatan, para buruh *ground handling* harus menambah jam kerja dengan bekerja di sektor lain yang lebih rentan. Hal tersebut terkonfirmasi dalam pertemuan FGD bahwa bekerja sampingan dilakukan oleh buruh maskapai, *ground handling* dan petugas bandara.

“(Mencari tambahan penghasilan). Jadi kalau tidak dapat jam terbang upahnya sama saja dengan buruh-buruh lain. Karena upah jam terbang itu besar maka semua awak kabin berkompetisi agar dapat jatah jam terbang. Perhitungan upah jam terbang itu dihitung ketika pintu pesawat dibuka dan ditutup,” jelas FF dalam FGD.

FF menjelaskan bahwa perhitungan pengupahan untuk awak kabin tidak adil. Karena awak kabin telah mulai kerja sejak boarding. Di saat *boarding* itulah awak kabin mulai mengerahkan jenis pekerjaan yang mengurus emosi berhadapan dengan penumpang dengan beragam

karakter. Awak kabin bukan sekadar melayani tapi memosisikan diri dan menghayati situasi seperti yang dialami para penumpang.

“Saat *boarding* kami sudah berhadapan dengan penumpang. Ada tambahan upah berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) itu pun gak adil karena yang bisa melakukan pemantauan dan mengoreksi hanya pihak manajemen. Kita dijadikan objek penilaian,” terang FF dalam FGD.

Salah satu porter, KK, dalam penelitian ini menjelaskan bahwa basis upah mereka dihitung harian dan kelebihan jam kerja dihitung berdasarkan jumlah bongkar-muat barang. “Dalam sehari cuman Rp185 ribu,” katanya. Kalau tidak kerja berarti tidak mendapat upah. Ia pun menambahkan kalau ada bagasi rusak maka harus diganti oleh porter.

“Kalau ditotalkan per bulan, total upah di bawah upah minimum. Kalau lembur dihitung berdasarkan jumlah bongkar-muat barang. Jadi jadwal kita bergantung banyak-tidaknya barang dari pesawat,” kata KK dalam FGD.

Sejak 2017, Angkasa Pura II mengganti istilah porter menjadi *airport helper*. Angkasa Pura II menjanjikan bahwa mereka akan mendapatkan upah sesuai upah minimum dan dilarang menerima tip dari konsumen. Perubahan

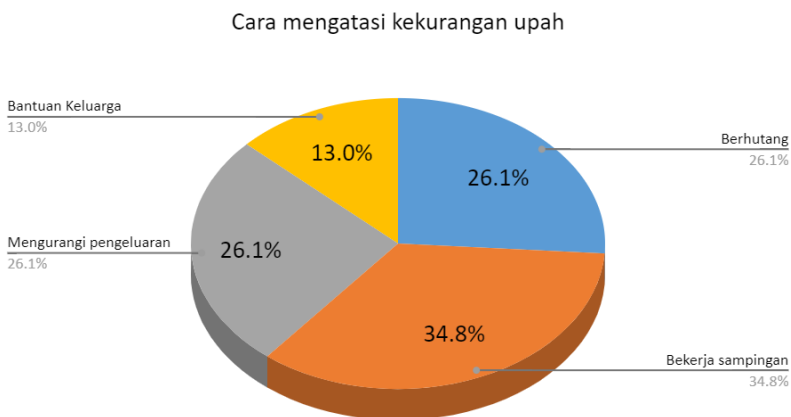
nama tersebut mengubah tugas-tugas porter, yang tidak hanya soal angkat-mengangkut barang penumpang, melainkan apa saja selama dalam wewenang *airport helper*. Informasi tersebut mengindikasikan bahwa kondisi kerja porter diketahui secara baik oleh pengelola bandara maupun Kementerian Perhubungan. Meskipun jenis pekerjaan penting membuat area bandara bersih dan nyaman, kerja-kerja porter dianggap sekadar pelengkap.

Dikabarkan, saat menjadi porter mereka diharuskan membayar setoran ke perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jumlah potongan dari penyedia jasa antara Rp160 ribu hingga Rp300 ribu per hari. Selain tidak ada kejelasan mengenai besaran upah minimum mereka pun tidak disediakan fasilitas kesehatan kerja, seperti air minum (CNNIndonesia.com, 1 September 2017). Porter mendapatkan kesempatan pendapatan dari penumpang. Per koper dihargai Rp20 ribu. Dalam sehari umumnya mendapat antara Rp50 ribu hingga Rp100 ribu (Tempo.co, 3 September 2017). Dulu, komisi Rp1,5 juta baru diperoleh jika mereka berhasil menyeter Rp100 ribu per hari secara rutin dalam jangka waktu sebulan. Total porter di bandara sekitar 800 buruh yang disuplai oleh penyedia jasa tenaga kerja. Penyedia jasa tenaga kerja untuk porter tersebut dikoordinasikan melalui PT APS (Angkasa Pura Solusi), anak usaha AP II.

Delapan tahun setelah kebijakan perubahan nama tersebut, pengupahan dan fasilitas kerja porter tidak berubah. Upah mereka di bawah upah minimum, tidak disediakan air minum, tidak memiliki loker, tidak memiliki alat perlindungan diri.

“Sekarang porter tidak boleh menerima tip dari penumpang. Kalau kita minta kesannya malak. Tapi kalau gak gitu upah kita gak seberapa. Pemerintah gak ngasih solusi tentang hal ini sampai sekarang,” jelas KK dalam FGD.

Riset Komite Hidup Layak 2024, menemukan ketidakcukupan upah di sektor kebandarudaraan di Sidoarjo. Riset tersebut mengungkapkan, dari 11 buruh median upahnya Rp3,33 juta, median pengeluaran Rp4,5 juta dengan median cicilan utang Rp1,2 juta per bulan. Mereka berutang ke koperasi, ke perbankan umum dan ke leasing kendaraan bermotor. Strategi untuk membayar utang dengan cara menambah jam kerja, mengurangi konsumsi, berutang kembali dan menjual aset.

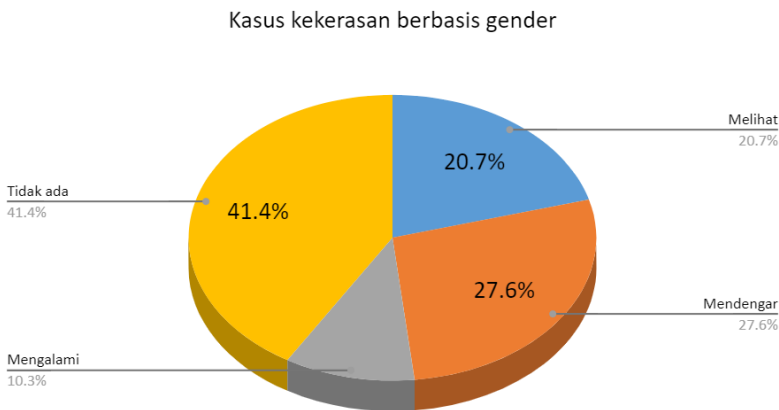


Grafik 11. Mengatasi Kekurangan Upah

5. SUMBER KEKERASAN YANG TERSEBAR: KEKERASAN DAN PELECEHAN BERBASIS GENDER

Partisipan yang menyebutkan bahwa pernah mendengar, melihat dan mengalami KPBG (Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender), jika ditotalkan 59 persen. Hanya 41 persen menyebutkan bahwa tidak ada KPBG. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa KPBG merupakan kejadian sehari-hari yang dialami oleh buruh di lingkungan kebandarudaraan. KPBG bersifat struktural.

Rata-rata buruh yang mengalami kekerasan dan pelecehan mendapatkan lebih dari satu jenis kekerasan, seperti kekerasan verbal dari atasan atau penumpang (dibentak, dimarahi), kekerasan fisik oleh penumpang, atasan kerja, atau rekan kerja.



Grafik 12. Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender

Bagian kerja yang sering mengalami kekerasan adalah awak kabin. Kekerasan lisan atau verbal yang sering didapatkan yaitu merendahkan martabat manusia,

menghinakan, diancam, dirayu, atau diajak kencan. Tidak hanya mendapatkan kekerasan secara verbal, kekerasan dan pelecehan fisik pun sering terjadi, seperti diremas payudara, dicolek atau disentuh tanpa persetujuan. Bentuk kekerasan dan pelecehan lain adalah perampasan hak perempuan.

“Kami itu dapat cuti hamil, tapi akan memengaruhi hak-hak kami, tunjangan dikurangi dan hak-hak lain dihilangkan. Selain itu, karena besaran upah kami bergantung pada ‘jam terbang’ maka kawan-kawan ada yang mengambil risiko hamil tetap milih terbang,” jelas NN dalam FGD.

Begitu juga yang dialami oleh petugas bandara di unit *avsec*, *Terminal Inspection Service* (TIS), dan *facility care*. Partisipan mengungkapkan rata-rata kekerasan dilakukan oleh atasan kerja kepada bawahannya, pilot ke pramugari, teman kerja laki-laki atau perempuan, dan juga dilakukan oleh penumpang, terutama penumpang yang memiliki otoritas di ruang publik atau dengan bandara, seperti pejabat negara, anggota dewan atau *influencer*.

Salah satu partisipan penelitian ini menyebutkan, “Semua peraturan mengenai kekerasan dan pelecehan berbasis gender memang ada. Dari protokol perusahaan hingga PKB. Tapi semuanya nol.” Menurutnya, peraturan-peraturan itu tidak berjalan efektif karena hanya mengatur KPBG di lingkungan kerja, sementara bentuk dan jenis kekerasan bisa datang dari penumpang.

“Kalau ada kejadian kekerasan oleh penumpang biasanya ditangani oleh *avsec*. Misalnya, penumpang yang *rese*. Jika kejadiannya di bandara akan ditangani oleh *avsec* bandara. Jika terjadi di pesawat akan ditangani oleh *avsec* maskapai,” tambah buruh awak kabin FF dalam FGD. “Cuman kita *gak* pernah dikasih tahu bagaimana prosesnya apalagi hasilnya.”

Salah satu partisipan mengatakan bahwa usia kerja di awak kabin untuk mendapat jatah terbang terbatas hingga 45 tahun.

“Itu (maksimal 45 tahun) adalah bentuk kekerasan dan pelecehan. Peraturan bahwa pramugari harus cantik dan langsing juga termasuk kekerasan dan pelecehan. Saya tidak melihat peraturan cantik dan langsing di maskapai luar negeri. Hanya di Indonesia yang seperti itu. Selain kenapa pula, iklan-iklan maskapai itu selalu menampilkan perempuan, seolah kami ini dijadikan alat promosi penerbangan,” tambah awak kabin DD.

Partisipan lain menceritakan pengalamannya menjadi korban KPBG di tempat kerjanya, ia tidak dapat berbuat apa-apa. Karena dari pengalaman yang pernah ia saksikan, ketika korban KPBG melawan atau melaporkannya kepada perusahaan si korban malah mendapatkan serangan balik berupa pemecatan. Hal ini, membuat ia takut untuk melawan, terlebih jika pelakunya adalah atasannya sendiri atau orang yang memiliki jabatan.

Lebih parahnya lagi, KPBG dinormalisasi oleh lingkungan kerja. Tindakan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang wajar oleh rekan kerja. Ketika ada buruh yang memarahi rekan kerja pelaku kekerasan, hal itu justru dianggap tidak wajar dan tidak perlu dipermasalahkan. Para partisipan juga menyatakan bahwa tidak tersedia ruang aman bagi para buruh korban KPBG di industri bandara.

“Karena tidak ada ruang aman, kawan-kawan (korban KPBG) tidak dapat melapor. Akhirnya mereka menormalisasi hal itu. Mereka juga dapat tekanan dari atasan, dibilang goblok-lah, dibilang tolol melalui WhatsApp, kebun binatang-lah keluar,” kata salah satu awak kabin dalam wawancara.

“Waktu itu kita lagi boarding. Kita bilang, ‘Bapak mohon maaf perlihatkan kartu identitasnya.’ Nah, si bapak itu menunjukan kartu identitasnya di dekat alat vitalnya. Saya benar-benar marah,” kata salah satu buruh pasasi dalam wawancara.

“Yang bikin kita heran sampai sekarang itu kelakuan pejabat. Mereka itu main terobos. Gak mau diperiksa dan gak mau ikut aturan,” kata buruh *avsec* ZZ dalam FGD.

“Ada juga orang-orang kaya dan punya jabatan. Kami menyebutnya Haji Kalbar. Dia sering nyawer duit kalau naik pesawat. Dia datang ke bandara menggunakan mobil pribadi dengan menggunakan

pengawasan khusus,” cerita salah satu NT buruh awak kabin mengungkapkan bahwa protokol keselamatan penerbangan seringkali dilanggar oleh orang-orang kuat seperti pengusaha batu bara asal Kalbar Andi Syamsuddin Arsyad.

Kutipan-kutipan di atas memperlihatkan berbagai jenis kekerasan dan pelecehan yang dialami oleh buruh awak kabin dan petugas bandara. Pelakunya terdiri dari atasan hingga penumpang yang memiliki jabatan publik.

Kasus berikut ini diperlihatkan mengenai sumber kekerasan dan pelecehan terhadap awak kabin berasal dari penumpang yang memiliki otoritas publik.

Kasus ini terjadi pada November 2015. Beritanya dimuat di media massa daring nasional, seperti *Republika.co.id* (11 November 2015), *Tempo.co* (12 November 2015), dan *Bisnis.com* (13 November 2015).

Tiga media massa tersebut memberitakan bahwa salah satu anggota DPR RI tersinggung karena diingatkan oleh awak kabin agar mematikan *gadget* selama di pesawat. Memang tugas awak kabin menjaga potensi bahaya kecelakaan di pesawat. Salah satu potensi bahaya tersebut adalah telepon genggam yang aktif. Awak kabin tidak hanya bertanggung terhadap dirinya tapi seluruh penumpang. Sebagai catatan, di berita tersebut, informasi hanya berasal dari anggota DPR RI tersebut, tidak mengonfirmasi kepada awak kabin yang terlibat dalam masalah.

Di tiga media massa dikesankan anggota DPR RI tersebut berusaha menjelaskan mengenai penggunaan

telepon genggamnya namun pramugari dan pramugara memaksa. Kemudian, digambarkan pramugari dan pramugara seperti mengeroyok dan memaksa anggota DPR RI agar mematikan *handphone*.

Setelah cekcok di pesawat, pejabat negara tersebut mendatangi kantor pusat maskapai penerbangan di Jakarta. Di media massa hanya dikatakan bahwa kasus tersebut berakhir dengan permintaan maaf dari maskapai kepada pejabat negara. Kasus pun dianggap berakhir.

Cerita sebenarnya, pejabat negara tersebut bersikukuh bahwa dirinya tidak salah. Para awak kabin berusaha menjelaskan mengenai aturan penerbangan agar tidak mengaktifkan *handphone* demi menjaga keselamatan semua orang di pesawat. Si anggota DPR RI malah menantang agar awak kabin menunjukkan atau menyebutkan peraturan penerbangan, yang melarang mengaktifkan *handphone* selama penerbangan. Mungkin si anggota dewan merasa dirinya sebagai orang yang rajin membuat peraturan, sehingga pasti mengetahui semua peraturan perundang-undangan.

Meskipun telah dijelaskan mengenai aturan keselamatan penerbangan, seperti tidak boleh menyalakan *handphone*, anggota DPR RI tersebut keukeuh tidak terima.

Setibanya pesawat di bandara, hari itu juga anggota dewan mendatangi ke kantor maskapai. Di kantor maskapai, ia menuntut tiga awak kabin meminta maaf dan bersujud. Tiga orang awak kabin memenuhi permintaan maaf. Dua orang melaksanakan permintaan anggota dewan. Namun satu orang awak kabin menolak menolak

bersujud. Tapi akibat penolakan tersebut, ia dipecat dari maskapai penerbangan.

6. TIDAK ADA LOKER DAN AIR MINUM: KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Buruh awak kabin mengeluhkan kelelahan ekstrim (*fatigue*) akibat jam penerbangan yang terlalu lama, gangguan pendengaran dan relasi dengan keluarga yang makin jauh. Selain itu, pekerjaan awak kabin yang berbasis pada aspek afeksi lebih menguras emosi. Kelelahan ekstrim dari pekerjaan yang menguras emosi karena berhadapan dengan penumpang dialami pula petugas bandara dan bagian *counter check-in*.

Selama bekerja para petugas bandara tidak mendapatkan waktu istirahat khusus. Dengan begitu mengharuskan petugas bandara mengatur jadwal secara bergantian dengan rekan kerja untuk beristirahat makan dan melakukan ibadah, seperti salat.

“Kalau mau benerin *make up* di bawah meja *counter*. Mirip buruh Alfamart. Kalau mau istirahat memanfaatkan toilet yang tidak terpakai karena tidak ada ruang istirahat,” kata salah buruh awak kabin dalam wawancara mendalam.

“Jadi ada toilet yang sangat jarang sekali digunakan di Gate 13. Toilet itu akhirnya digunakan oleh kawan-kawan pasasi untuk beristirahat,” jelas AA dalam FGD.

Selain tidak adanya waktu dan ruang untuk istirahat serta APD untuk buruh, tempat-tempat makan di bandara pun tidak ramah kantong buruh petugas bandara. Walaupun tersedia kantin di area bandara, harga makanannya terbilang cukup mahal. Untuk menu sederhana seperti nasi dengan dan telur saja, harganya bisa lebih dari Rp20 ribu. Hal ini menjadi beban tersendiri bagi petugas bandara dan *ground handling*. Akibatnya, mereka harus membawa makanan dan minuman dari rumah.

Petugas bandara di unit TIS (*Terminal Inspection Service*) yang bertugas melakukan patroli dan pengawasan di area bandara menggunakan skuter listrik atau *hoverboard* tidak mendapatkan APD yang menunjang kerja mereka.

“Saya bekerja menggunakan skuter listrik atau *hoverboard*. Ini alat berbahaya karena saya bisa jatuh di lantai keras. Tapi perusahaan tidak menyediakan *decker protector* untuk lutut. Gak ada air minum juga. Jadi kalau haus harus ke *office* dulu. Jauh banget,” kata salah satu petugas TIS dalam wawancara mendalam.

Buruh *ground handling* di unit porter merupakan jenis pekerjaan yang menguras tenaga karena harus melakukan bongkar-muat barang. Mereka tidak mendapatkan peralatan kerja yang memadai.

“Beberapa kawan kami memang ada yang meninggal akibat kelelahan melakukan bongkar-muat kargo yang berat banget, 4-5 ton dan bekerja dalam keadaan perut kosong. Ya, perut kami kosong karena waktu

istirahatnya cuman 10 menit: baru beres satu pesawat, datang lagi pesawat lain. Kebanyakan kawan kami kena hernia,” kata salah buruh ground handling KK dalam FGD.

“Kalau kita rehat bentar atau nunggu datang konveyor—karena konveyornya dikit, diomelin. ‘Udah bongkar aja, lemah banget lu!’,” tambahnya menirukan ucapan atasanya.

Faktor lain yang mengintai keselamatan buruh maskapai adalah krisis iklim. Dalam tiga tahun terakhir cuaca tidak terprediksi dan berada dalam suhu ekstrem. Salah satu buruh awak kabin mengatakan bahwa mereka sulit menghindari jadwal penerbangan yang telah ditetapkan. Jika jadwal delay atau batal maka akan mendapatkan protes dari penumpang.

Bagian kerja yang berhubungan langsung dengan penumpang, seperti pasasi dan awak kabin, membuat para buruh harus menjaga diri dalam kondisi tubuh dalam keadaan prima, yakni bertutur lembut, wajah cerah dan ceria dan menekan emosi. Situasi ini menimbulkan tekanan bagi para buruh. Tidak jarang mereka mendapatkan omelan dari atasan jika terjadi kesalahan, entah yang berasal dari penumpang maupun kesalahan teknis. Omelan dan hardikan seperti “tolol” atau “bego” sudah menjadi hal biasa yang mereka terima di dalam grup komunikasi WhatsApp mereka.

Avsec mengalami hal yang tidak jauh berbeda. Dari masalah loker hingga tidak tersedianya fasilitas sanitasi

khusus bagi buruh mereka juga rasakan. Selain itu, akses terhadap air minum pun sering kali tidak terjamin.

Unit porter di lapangan menghadapi berbagai kendala dalam menjalankan tugas mereka, terutama karena minimnya alat kerja yang memadai. Salah satu hambatan utama adalah tidak tersedianya konveyor untuk membongkar dan memuat bagasi. Akibatnya, proses bongkar muat harus dilakukan secara manual dengan tenaga fisik ekstra. Konveyor yang tersedia pun hanya diprioritaskan untuk bagasi kategori *heavy cargo*, sehingga porter yang menangani barang reguler harus bekerja lebih keras tanpa bantuan alat.

Porter mengeluhkan tidak adanya fasilitas penyimpanan seperti loker menjadi masalah tersendiri. Para buruh sering kali harus membawa barang-barang pribadi mereka ke tempat kerja tanpa tempat penyimpanan yang aman. Hal ini menyebabkan banyak dari mereka kehilangan barang pribadinya saat bekerja.

“Dari persiapan surat-surat saja kita yang bawa sendiri. Kertas untuk manifest saja kita bawa-bawa sampai ke kosan. Tidak ada tempat *restroom*. Kita istirahat di kursi penumpang, di tempat yang kosong dan memanfaatkan fasilitas yang ada,” kata NV buruh pasasi dalam wawancara mendalam.

Para porter bekerja tanpa alat pelindung diri (APD) yang seharusnya menjadi standar dasar dalam pekerjaan fisik yang berisiko tinggi. Ketidaktersediaan APD menunjukkan pengalihan risiko kerja dalam bentuk

kecelakaan yang dapat menyebabkan cedera dan penyakit akibat kerja di masa jangka panjang.

Pada 2024, KNKT (Komite Nasional Keselamatan Transportasi) melaporkan, terjadi peningkatan empat kasus kecelakaan dari 12 kecelakaan di tahun 2023 menjadi 16 ketimbang pada 2024. Kejadian kecelakaan paling serius terjadi pada RE (*Runway Excursion*) dan ARC (*Abnormal Runway Contact*). Masing-masing delapan dan lima kejadian. RE merupakan jenis kecelakaan, di mana pesawat keluar dari landasan pacu saat lepas landas atau mendarat. Sedangkan ARC merupakan kontak yang tidak normal antara pesawat dengan landasan pacu. Wujudnya dapat berupa pesawat menyentuh landasan di luar area yang ditentukan, tidak sesuai prosedur, atau kontak tidak terduga dengan objek lain di landasan (Dailynotif.com, 1 Januari 2025).

Tabel 2.
Kecelakaan Pesawat Penerbangan Sipil 2011–2024

Periode	Pesawat	Rute	Lokasi	Korban Kecelakaan	Sebab
20 Oktober 2024	SAM Air DHC-6 Twin Otter	Gorontalo-Pohuwato	Pohuwato Gorontalo	3 kru dan 1 penumpang pesawat meninggal	Cuaca tidak menentu
9 Januari 2021	Sriwijaya Air SJ 182	Pontianak-Jakarta	Kepulauan Seribu	62 orang kru dan penumpang meninggal	Kurangnya pemantauan instrumen dan posisi kemudi, serta kurangnya pelatihan pencegahan dan pemulihan gangguan

PESAWAT ANDA DELAY

STUDI AWAL PEMETAAN KONDISI KERJA, HUBUNGAN KERJA
DAN PENGUPAHAN DI BANDARA SOEKARNO-HATTA

29 Oktober 2018	Lion Air JT 610	Jakarta-Pangkal Pinang	Jatuh di lepas pantai Karawang	189 orang kru dan penumpang meninggal	Faktor mekanik, desain pesawat, serta kurangnya dokumentasi tentang sistem pesawat
16 Agustus 2015	Trigana Air Service Flight 267	Jayapura-Oksibil	Menabrak Gunung Tangok Papua	54 orang kru dan penumpang meninggal	Jatuh setelah dua menit lepas landas
28 Desember 2014	Indonesia AirAsia QZ 8501	Surabaya-Singapura	Laut Jawa	162 orang kru dan penumpang meninggal	Kerusakan <i>rudder-travel-limiter</i> (FAC), pesawat telah mengalami kerusakan 23 kali
9 Mei 2012	Sukhoi Superjet 100	Demonstrasi pesawat	Menabrak Gunung Salak	45 kru dan penumpang meninggal	Peta pesawat tidak memuat informasi area yang akan dilintasi
7 Mei 2011	Merpati Nusantara Xian MA60 PK-MZK	Sorong-Kaimana	Laut sekitar Bandara Kaimana	25 orang kru dan penumpang meninggal	kerusakan sistem kemudi otomatis (<i>autothrottle</i>)
29 September 2011	Nusantara Buana Air Flight 823	Medan-Kutacane	Langkat, Sumatera Utara	18 kru dan penumpang meninggal	Cuaca buruk

Diolah dari berbagai sumber.

Laporan IATA (*International Air Transport Association/Asosiasi Transportasi Udara Internasional*) 2024 menyebutkan, dari 40,6 juta penerbangan terdapat tujuh kecelakaan fatal. Angka kecelakaan tersebut meningkat dibanding 2023 yang mencapai 5 kecelakaan fatal. IATA pun menyebutkan bahwa jumlah korban kecelakaan pun meningkat dari 72 korban menjadi 244 korban jiwa. Total korban jiwa dalam lima tahun sebanyak 144 korban dengan peningkatan potensi kematian dari 0,03 pada

2023 menjadi 0,06 (indoaviation.asia, 6 Maret 2025).

7. PERUNDINGAN DIHADIRI TENTARA: HAK BERSERIKAT, MENGORGANISIR DAN BERUNDING

Dari total partisipan, 65,5 persen buruh dalam penelitian tidak tergabung dalam serikat, hanya 34,5 persen yang tergabung dalam serikat buruh. Penelitian ini mencerminkan densitas keanggotaan serikat buruh yang rendah.

Buruh yang berserikat menceritakan bahwa mereka merasakan manfaat berserikat di antaranya mendapatkan jaringan pertemanan dan mendapatkan kesempatan meningkatkan kapasitas pengetahuan dan keterampilan. Mereka pun bercerita bahwa fungsi serikat buruh untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai buruh dan memperjuangkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama).

Para awak kabin yang tidak berserikat menyatakan tidak bergabung dengan serikat buruh karena merasa lelah dengan waktu kerja. Ada pula yang menyatakan, jika bergabung dengan serikat buruh maka terancam mendapatkan intimidasi, bahkan pemecatan. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu awak kabin yang pernah berserikat.

Jam kerja yang panjang bisa jadi membuat para awak kabin tidak dapat berserikat. Namun, menurut partisipan, beberapa maskapai menolak berdirinya serikat di perusahaan, seperti maskapai Air Asia Indonesia dan Lion Air menyatakan secara terang-terangan kepada buruhnya bahwa perusahaan menolak adanya serikat buruh.

Untuk *ground handling* dan petugas bandara beberapa dari partisipan menyatakan tidak bergabung dengan serikat karena tidak mengetahui mengenai serikat dan seberapa penting mereka bergabung ke serikat buruh.

Sejak 1999, serikat-serikat buruh di bandara tumbuh. Di Bandara Soetta, tidak kurang dari 22 serikat buruh yang berafiliasi maupun tidak berafiliasi. Dari jumlah tersebut, 10 serikat tanpa afiliasi dengan federasi buruh mana pun. Empat serikat telah bergabung dengan Federasi Serikat Pekerja BUMN (FSP BUMN), sementara delapan lainnya berafiliasi dengan Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia (FSPBI). Selain itu, serikat-serikat buruh di lingkungan kebandarudaraan terutama perusahaan BUMN hanya merekrut buruh tetap. Beberapa dari serikat buruh di lingkungan kebandarudaraan pun masih mempertahankan istilah ‘karyawan’ ketimbang pekerja, alih-alih sebagai buruh.

FSP BUMN merupakan wadah serikat-serikat buruh di lingkungan BUMN yang berdiri sejak 1999. Sedangkan FSPBI berdiri sejak 2019.

Khusus untuk serikat-serikat di bawah FSPBI, keanggotaan umumnya terbagi ke dalam dua lini kerja. *Pertama*, kelompok buruh udara yaitu awak kabin. Buruh udara bertanggung jawab pada saat proses penerbangan di atas ketinggian. *Kedua*, kelompok buruh darat yang meliputi *ground handling, catering, warehouse, facility*. Buruh darat bertanggung jawab mengurus seluruh kebutuhan operasional penerbangan, dari hulu hingga hilir. Dari proses keberangkatan hingga kedatangan pesawat.

Serikat-serikat buruh yang tergabung dalam FSPBI

antara lain: Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia (IKAGI), yang beroperasi di lingkungan kerja PT Garuda Indonesia, serta Asosiasi Cabin Crew Citilink (ACCI), yang bekerja di bawah naungan PT Citilink Indonesia—anak perusahaan PT Garuda Indonesia.

Untuk lini *ground handling*, serikat-serikat yang bergabung antara lain: Serikat Pekerja Bandara Indonesia PT Angkasa Pura Support (SPBI APS), Serikat Pekerja Bandara Indonesia PT Unex Rajawali Indonesia (SPBI Unex), Serikat Pekerja PT Gapura Angkasa (SIPERKASA), Serikat Pekerja Sejahtera PT Garda Tawang Rekso Indonesia (SPS PT GTRI), serta Serikat Buruh Gerakan Buruh Katering PT Aerofood Indonesia (SB GEBUK).

“Kita gak bisa aksi di bandara karena obyek vital. Kalau berunding dengan perusahaan, selalu ada tentara. Kita jadi deg-degan. Padahal yang kita bicarakan masalah ketenagakerjaan,” kata salah satu peserta FGD.

Berikut ini adalah dua cerita mengenai pemberangusan serikat buruh di kebandarudaraan.

Christian, buruh awak kabin Citilink dan pengurus serikat buruh ACCI (Asosiasi Cabin Crew Citilink) dipecat pada 26 Maret 2024. Christian dipecat setelah tercatat sebagai calon anggota legislatif DPRD Kota Tangerang Selatan dari Partai Buruh. Ia dituduh melanggar salah satu pasal dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT Citilink, yang berbunyi, “Terdaftar menjadi pengurus pada partai politik termasuk memanfaatkan fasilitas dan

sumber daya Perusahaan untuk kegiatan politik, dan/atau mengatasnamakan Perusahaan atau memberikan kontribusi atas nama Perusahaan kepada partai Politik tertentu”.

Setelah itu, keluar pula surat edaran perusahaan yang melarang setiap buruh BUMN (Badan Usaha Milik Negara) terlibat dalam penyelenggaraan pemilihan umum, pemilihan Kepala Daerah dan seterusnya. Rupanya, di benak petinggi Citilink masih terbayang-bayang bahwa buruh BUMN harus menjadi anggota KORPRI, wadah tunggal buruh BUMN dan ASN, yang didirikan sejak 1971. Sayangnya, semua orang mengetahui Citilink bukan BUMN. Hanya anak perusahaan BUMN PT Garuda Indonesia. Yang jelas, Christian pun tidak melakukan tindakan seperti yang dituduhkan dalam PKB.

Rupanya, pemecatan terhadap Christian bukan semata pencalonannya sebagai anggota legislatif melalui partai. Di balik cerita itu, Christian adalah salah satu buruh awak kabin yang getol memperjuangkan hak-hak buruh awak kabin di PT Citilink. Lagi pula, rencana pencalonannya jauh-jauh hari telah dibicarakan kepada atasannya. Atasannya pun menyetujui rencana tersebut.

Dengan kejadian pemecatan tersebut, Christian menduga bahwa pemecatan terhadap dirinya merupakan bagian dari upaya melemahkan serikat buruh.

Kejadian pemecatan berikut ini terjadi pada akhir Maret 2022. Awalnya, Rusbal Rentua mendapatkan SP (Surat Peringatan) III dari manajemen PT Unex Rajawali Indonesia, perusahaan kargo di Bandara Soetta. Surat tersebut diterima setelah ia berupaya menolak kebijakan

merumahkan buruh dengan upah 50 persen dengan dalih terdampak Covid-19 dan mendirikan serikat buruh baru.

Kejadiannya terjadi pada saat Covid-19 mewabah, pada Maret 2020. Saat itu, perusahaan mengeluarkan kebijakan pengurangan buruh kontrak dan perumahan untuk buruh tetap dengan upah 20 persen dari upah dan pembayaran THR 50 persen dari upah. Kebijakan tersebut ternyata sudah disepakati oleh serikat buruh, yaitu PUK SP NIBA SPSI PT Unex. Rusbal adalah salah satu buruh yang dirumahkan dan menolak kebijakan tersebut.

Selain itu, Rusbal Rentua pun meminta perusahaan membayarkan upah lemburan tanggal merah. Manajemen PT Unex menolak permintaan tersebut dengan berdalih lemburan tanggal merah mengikuti lemburan hari libur biasa. Sebagaimana diketahui, menurut peraturan perundang-undangan cara menghitung lemburan tanggal merah dua kali lipat dari lemburan hari libur dan hari biasa.

Serikat buruh dan manajemen PT Unex membujuk Rusbal agar menerima keputusan perusahaan, yaitu dirumahkan dengan upah 20 persen dan THR 50 persen. Bagi Rusbal, keputusan manajemen tidak masuk akal. Dalam amatan sehari-hari para buruh, perusahaan tidak terdampak Covid-19. Karena terjadi peningkatan volume pekerjaan, yang ditandai dengan adanya kewajiban lembur.

Perusahaan membatalkan rencana merumahkan buruh dan mengganti dengan kebijakan baru, yaitu 50 persen hari kerja dengan 50 persen upah. Lagi-lagi kebijakan tersebut telah disepakati dengan serikat buruh. Rusbal Rentua pun menolak kebijakan tersebut.

Juli 2020, Rusbal dan kawan-kawan keluar dari serikat lama dan membentuk serikat baru, yang berafiliasi ke SPBI (Serikat Pekerja Bandara Indonesia). Serikat buruh yang baru dibentuk dicatatkan pada Februari 2021. Melalui serikat buruh yang baru, Rusbal dan kawan-kawan melaporkan PT Unex ke Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten karena melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

3 Mei 2021 terjadi mogok menuntut pembayaran THR yang tidak dibayarkan penuh, pembuatan struktur skala upah, pembuatan PP (Peraturan Perusahaan), pembayaran sisa upah yang dipotong di masa pandemi Covid-19, pembayaran upah lembur yang tidak sesuai ketentuan. Di tengah tuntutan-tuntutan tersebut Rusbal Rentua dipecat.

Merespons pemecatan terhadap ketua serikat, FSPBI menggelar demonstrasi di Kementerian Ketenagakerjaan, pada 24 Oktober 2022. Demonstrasi diikuti oleh para buruh Unex. Pada 7 November, seluruh pengurus dan anggota FSPBI PT Unex mendapat SP III karena mengikuti aksi demonstrasi 24 Oktober.

IV.

SIMPULAN

Penelitian pendahuluan ini memperlihatkan karakter utama industri kebandarudaraan, yang bergantung pada ketersediaan aktivitas pengiriman barang dan orang. Ketidakmenentuan pekerjaan tersebut diperparah dengan kebijakan perburuhan fleksibel yang membuat hubungan kerja tidak memiliki kepastian masa depan. Jenis-jenis pekerjaan di kebandarudaraan melibatkan kerja-kerja otot, kerja pelayanan dan kerja afeksi. Tiga jenis tersebut yang terbagi tiga bagian pekerjaan, yaitu di maskapai, petugas bandara dan ground handling.

Penelitian ini dilakukan di Bandara Soetta, bandara terluas di Indonesia dan tersibuk nomor dua di Asia. Bandara Soetta terus ‘didandani’ demi menarik investasi baru dan melancarkan sirkulasi dan penciptaan kapital. Bandara Soetta dengan berkode IATA (*International Air Transport Association*), CGK, yang berarti Cengkareng dengan luas lahan 2.137 hektare atau 21,37 kilometer dengan tiga terminal (1, 2 dan 3), melayani penerbangan domestik dan internasional. Sejak 2004, Bandara Internasional Soekarno-Hatta ditetapkan sebagai salah satu Obvitnas (Objek Vital Nasional). Kemudian, pada 2016, ditetapkan sebagai bagian dari PSN (Proyek

Strategis Nasional). Konsekuensi OVNI dan PSN adalah pengamanan ekstra kebandarudaraan yang memberangus hak berserikat dan berunding para buruh. Bandara Soetta dikelola oleh perusahaan negara AP (Angkasa Pura) II. Pada 2025, Skytrax World Airport Awards 2023-2024 menyebutkan bahwa Bandara Soetta merupakan satu dari 100 perusahaan terbaik di dunia (Detik.com, 2 Februari 2025).

Pada 2024, AP II digabungkan dengan AP I, dengan nama resmi PT Angkasa Pura Indonesia dengan nama publik InJourney Airports. InJourney merupakan penggabungan 9 anak perusahaan di bawah Angkasa Pura I, II dan Garuda Indonesia. Berbeda dengan pengambilalihan Bandara Kemayoran dan Garuda Indonesia di periode akhir 1950-an, yang memiliki konsekuensi positif terhadap hubungan perburuhan, InJourney merupakan upaya negara untuk mengonsolidasikan kapital dalam negeri untuk mengatasi defisit fiskal karena jerat utang. Dengan kata lain, utang negara harus ditanggung oleh buruh melalui pendisiplinan dan fleksibilisasi kerja di area kerja.

Bandara Soetta dikelilingi dan dioperasikan oleh aktor-aktor kuat dan berpengaruh yang tersebar dan berlapis, yang membuat buruh terhambat mengekspresikan permasalahan sehari-hari mereka. Aktor-aktor yang terlibat dalam pengelolaan Bandara Soekarno-Hatta di antaranya, Kementerian Perhubungan melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, yang mengatur penerbangan sipil, mengatur standar keselamatan, slot penerbangan, izin maskapai dan inspeksi operasional.

Kementerian BUMN yang membawahi PT Angkasa Pura Indonesia alias InJourney. Tingkat selanjutnya adalah Direksi InJourney bertugas mengambil keputusan dan operasional harian dan staf mengenai pengelolaan bandara. Di bawah InJourney-lah, semua pekerjaan di kebandarudaraan dikoordinasikan. Selanjutnya adalah maskapai penerbangan, yang memiliki pengaruh untuk mengatur *ground handling* dan mengatur operasionalisasi check-in, boarding dan kebutuhan konsumen. Otoritas-otoritas lain adalah jenis-jenis pemborong pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja yang memiliki akses langsung terhadap pengelola bandara dan maskapai penerbangan. Aktor lain yang berperan adalah TNI dan Polri karena berkaitan dengan status Bandara Soetta sebagai Obvitnas dan PSN. Selanjutnya adalah Polsus (Polisi Khusus) Bandara dan Polres Bandara.

Buruh yang bekerja di Bandara Soetta memiliki hubungan kerja yang berlapis, direkrut secara langsung dan tidak langsung oleh pengelola bandara atau maskapai penerbangan. Hubungan kerja yang berlapis tersebut memiliki konsekuensi terhadap jenis-jenis hubungan kerja yang dilegitimasi oleh peraturan perundang-undangan, yang melemahkan posisi buruh merebut hak-hak mereka.

Dalam konteks keterhubungan ekonomi global, di mana bandara berperan sebagai media penghubung (*hub*), yang menjaga keselamatan penerbangan orang dan barang, para buruh kebandarudaraan memiliki kesempatan menegaskan kembali peran mereka dalam perekonomian. Ketika sirkulasi kapital terkoneksi melalui bandara maka buruh buruh kebandarudaraan dapat

menegaskan kembali peran mereka sebagai penghubung dan penjaga nilai barang yang diekspor.

Aspek yang memperlihatkan wajah lain dari industri kebandarudaraan yaitu ketidakpastian kerja dan pekerjaan, kesenjangan upah dan ketidakcukupan upah, ancaman keselamatan dan kesehatan kerja, serta potensi kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

1. KETIDAKPASTIAN KERJA DAN PEKERJAAN

Penelitian ini memperlihatkan buruh di kebandarudaraan direkrut secara langsung dan tidak langsung oleh pemberi kerja, perusahaan pemborong pekerjaan maupun melalui perusahaan penyalur tenaga kerja, baik yang bekerja di bagian darat maupun di udara. Rata-rata status buruh adalah perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak.

Aspek ketidakpastian pekerjaan dan hubungan kerja telah membawa dampak negatif yang berurutan pada jam kerja panjang, ancaman kecelakaan kerja dan kesulitan merealisasikan hak berserikat dan berunding. Ancaman terhadap hak berserikat dan berunding secara langsung berasal dari penetapan bandara sebagai OVNI dan PSN.

2. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Penelitian ini menemukan kebandarudaraan merupakan sektor yang rentan terhadap kecelakaan dan penyakit kerja. Buruh awak kabin berhadapan dengan penyakit *fatigue* dan buruh porter berhadapan dengan penyakit hernia.

Para petugas bandara berhadapan dengan potensi kecelakaan dan penyakit kerja akibat tidak adanya waktu dan tempat istirahat khusus, tidak ada toilet, tidak ada APD (Alat Pelindung Diri) dan tidak ada kantin untuk para buruh bandara. Mereka pun tidak memiliki loker khusus untuk penyimpanan barang pribadi, air minum dan sanitasi. Karena seluruh fasilitas di bandara hanya diperuntukkan bagi penumpang.

Faktor lain yang mengintai keselamatan buruh maskapai adalah krisis iklim. Suhu ekstrem dan tidak menentu mengintai keselamatan pilot, kru kabin dan penumpang pesawat.

3. KEKERASAN DAN PELECEHAN BERBASIS GENDER

Tiga jenis pekerjaan dalam penelitian ini merupakan jenis pekerjaan yang tergenderkan baik di pekerjaan udara maupun darat. Selain itu, buruh bandara pun terbagi pada rentang usia yang sangat mencolok. Buruh perempuan dengan usia maksimum 45 tahun akan ditemukan sebagai awak kabin dan pasasi. Sedangkan buruh laki-laki dengan usia di atas 50 tahun tersebar di pekerjaan darat seperti *avsec* dan porter dan di bagian kargo.

Pembagian kerja tergenderkan dan cenderung selektif terhadap usia berkaitan karakter kebandarudaraan. Buruh perempuan berusia muda ditempatkan untuk berhadapan dengan penumpang. Sedangkan buruh laki-laki dan relatif tua berhadapan dengan barang. Industri kebandarudaraan secara sengaja menempatkan ‘kerja-kerja pelayanan dan pekerjaan mengurus emosi’ untuk perempuan dengan usia muda. Sedangkan buruh

keamanan yang dianggap membutuhkan ketegasan dan melibatkan tenaga otot dikerjakan oleh laki-laki.

Penelitian ini menemukan bahwa di sektor kebandarudaraan tidak hanya hubungan kerja yang berlapis tapi sumber kekuasaan yang tersebar dari pejabat negara, penumpang yang memiliki otoritas publik, perusahaan-perusahaan pemberi kerja, perusahaan pemborong pekerjaan, polisi, militer, kementerian perhubungan.

4. KESENJANGAN, KETIDAKPASTIAN DAN KETIDAKCUKUPAN UPAH

Penelitian ini memperlihatkan kesenjangan besar upah antarunit pekerjaan. Upah awak kabin lebih besar ketimbang jenis petugas bandara. Petugas bandara lebih besar ketimbang *ground handling*. Rantai terbawah dari pekerjaan kebandarudaraan adalah *ground handling* dengan kondisi kerja yang lebih buruk, upah harian, tidak memiliki waktu istirahat dan mudah digantikan oleh mesin.

Namun, kesenjangan tersebut memperlihatkan biaya sehari-hari buruh di awak kabin lebih besar ketimbang buruh yang mengandalkan pada tenaga otot. Secara lebih lugas dapat selain harus makan dan minum, para awak kabin harus mengeluarkan biaya merias diri, menjaga kesopanan dan keanggunan. Biaya tambahan tersebut yang membuat upah awak kabin lebih mahal ketimbang mengangkut barang.

Faktor kesenjangan dalam kondisi kerja dan pengupahan ini terbawa dalam kehidupan sehari-hari:

buruh udara dan petugas bandara bersih, buruh *ground handling* kotor dan dekil. Faktor ini tecermin dalam dinamika pembentukan serikat buruh, di mana buruh-buruh di perusahaan pemberi kerja terutama perusahaan negara dan memiliki hubungan kerja tetap, enggan mengorganisir buruh kontrak dan *outsourcing*.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat dikatakan bahwa keadaan perburuhan di kebandarudaraan tidak memenuhi standar perburuhan internasional, yakni Konvensi Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat, Konvensi Nomor 98 mengenai Perundingan Kolektif, Konvensi No. 100 mengenai Persamaan Remunerasi, Konvensi Nomor 102 mengenai Perlindungan Sosial, Konvensi Nomor 111 mengenai Non-Diskriminasi, Konvensi Nomor 131 mengenai Penentuan Upah Minimum, Konvensi Nomor 183 mengenai Perlindungan Maternitas, dan Konvensi Nomor 190 mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

REKOMENDASI

- **Buruh**

Buruh di kebandarudaraan perlu menegaskan kembali peran penting mereka di kebandarudaraan. Setiap bagian di kebandarudaraan memiliki nilai untuk merawat dan melayani penumpang maupun barang. Tanpa peran mereka maka perekonomian tidak akan berputar.

Buruh di kebandarudaraan menghadapi situasi serupa yakni ancaman ketidakpastian kerja, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Karena

itu, buruh di kebandarudaraan penting bergabung atau membangun serikat buruh.

- **Serikat Buruh**

Ketika FGD berlangsung kami mempertemukan awak kabin, porter, *avsec* dan pasasi. Diskusi berlangsung dengan seru. Setiap buruh menceritakan jam kerja, mengenai pengupahan dan potensi-potensi bahaya dalam kerja. “Saya baru mengetahui ternyata situasi porter dan *avsec*, yang sangat buruk keadaannya. Tadinya, saya berpikir ada langit di atas langit. Kini saya berpikir, ada lapisan tanah di bawah tanah. Ada kawan-kawan kita yang harus kita bantu,” ungkap salah FF, salah satu awak kabin.

Kesenjangan buruh di kebandarudaraan dilegitimasi oleh peraturan perundang-undangan, dirawat melalui pengaturan kerja yang berbeda dan diawetkan dalam pakaian yang berbeda dan ungkapan sehari-hari: organik, TAD, kontrak. Padahal mereka menghadapi situasi yang serupa: ketidakpastian pekerjaan, ketidakpastian pendapatan, ancaman keselamatan dan kesehatan kerja.

Serikat buruh merupakan salah satu upaya untuk mengikis dan menghancurkan kesenjangan yang diciptakan oleh negara dan kapital. Semua unit pekerjaan di kebandarudaraan saling terhubung dan memiliki titik lemah. Karena itu penting mengamati titik-titik lemah dan kekuatan dalam mengorganisasikan buruh di kebandarudaraan.

Saat ini serikat buruh di perusahaan negara

maupun di perusahaan swasta menghadapi situasi serupa yaitu ancaman pemberangusan hak berserikat dan berunding karena kecenderungan kebijakan negara yang lebih mengutamakan investasi, seperti tecermin dalam pembentukan InJourney. Karena itu, saling menguatkan antarserikat buruh penting dilakukan di serikat buruh kebandarudaraan.

- **Pemerintah, Pengelola Bandara dan Maskapai Penerbangan**

Penelitian ini memperlihatkan bahwa penetapan OVNI dan PSN terhadap bandara secara langsung merampas hak mengorganisir, hak berserikat dan berunding secara bebas dan menyampaikan pendapat. Karena itu, tidak seyogyanya negara mengerahkan lebih banyak aparatus demi menjaga investasi dengan merampas hak dasar buruh yang telah diakui secara internasional dan telah menjadi hukum nasional.

Salah satu prinsip penting dalam pekerjaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, yakni hak-hak buruhnya sama dengan keadaan buruh di perusahaan utama. Karena itu, pemerintah, pengelola bandara dan maskapai penerbangan penting memastikan pemborong pekerjaan maupun penyedia jasa tenaga kerja memenuhi hak buruh. Selain itu, penting pula bagi pemborong pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja melakukan prinsip transparansi kontrak penyediaan jasa tenaga kerja dan pemborongan pekerjaan. Agar buruh dapat merencanakan hidup mereka.

LAMPIRAN

Lini Masa Kebandarudaraan

Tahun	Peristiwa
1920-an	Penjajah Belanda melalui KLM (<i>Koninklijke Luchtvaart Maatschappij</i> /Maskapai Penerbangan Kerajaan Belanda) kemudian melalui anak usahanya KNILM (<i>Koninklijke Nederlandsch-Indische Luchtvaart Maatschappij</i> /Maskapai Penerbangan Kerajaan Hindia Belanda) membangun bandara untuk penerbangan militer kerajaan Belanda (<i>Koninklijk Nederlandsch-Indisch Leger</i> /Tentara Kerajaan Hindia Belanda), yaitu Bandara Cililitan (sekarang Halim) di Jakarta Timur. Diikuti dengan pembangunan bandara lainnya, yaitu Andir (sekarang Husein Sastranegara) di Bandung, Morokrembangan (sekarang permukiman dan instalasi militer) di Surabaya, Simongan (sekarang menjadi Bandara Jenderal Ahmad Yani) di Semarang dan Maguwo (saat ini menjadi Bandara Adisutjipto) di Yogyakarta.
1940-an	Penjajah Belanda membuat lagi bandara sipil dan militer di Kemayoran yang menghubungkan Indonesia ke Eropa. KNILM memperoleh konsesi selama 40 tahun dari KLM sebagai satu-satunya pemegang layanan angkutan udara bandara.
17 Agustus 1945	Proklamasi Kemerdekaan Indonesia
Agustus-September 1945	Rakyat mengambilalih stasiun-stasiun kereta api, stasiun radion, ketenagalistrikan, pos dan telegraf.
November 1945	Makloemat pengembalian perusahaan hasil pendudukan ke pemilik asing.
1948	Indonesia memiliki pesawat sendiri dengan nama Indonesia Airways, yang sebelumnya bernama Seulawah I dan II. Indonesia Airways merupakan pesawat hasil sumbangan rakyat Aceh dan Gabungan Saudagar Indonesia Daerah Aceh (GASIDA). Rute penerbangan antarpulau di Indonesia, Rangoon (Myanmar) dan India.
1949	Kesepakatan Konferensi Meja Bundar (KMB) mengukuhkan kepemilikan penjajah Belanda atas perusahaan-perusahaan asing, termasuk kepemilikan KLM terhadap kebandarudaraan.
	Indonesia Airways dilikuidasi karena tidak memperoleh izin penerbangan dari KLM.

1949	Penjajah Belanda, melalui KLM, bekerjasama dengan Pemerintah Indonesia mendirikan perusahaan penerbangan, yang dinamai KLM-IIB (<i>Koninklijke Luchtvaart Maatschappij-Inter Insulair Bedriff</i>). KLM-IIB kemudian berganti nama menjadi NV GIA (<i>Garuda Indonesia Airways</i>). KLM memberikan konsesi penerbangan kepada KLM-IIB selama 30 tahun. Kendali perusahaan di tangan KLM.
1950	Perusahaan ketenagalistrikan ANIEM (<i>Algemeene Nederlandsch-Indische Electriciteits-Maatschappij</i> /Perusahaan Listrik Umum Hindia Belanda) menaikkan tarif listrik rata-rata 58 persen. Harga kebutuhan pokok meroket. Rakyat marah. Kemarahan bertambah karena kesepakatan perjanjian KMB. Gerakan buruh dan tani menuntut perusahaan-perusahaan asing dinasionalisasi kembali.
1951	Keluar UU Darurat Nomor 16 Tahun 1951 mengenai Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU ini secara langsung melarang pemogokan.
1950-1956	Terjadi peningkatan demonstrasi dan pemogokan. Rata-rata menuntut: kenaikan upah, tunjangan kemahalan, tunjangan lebaran, pesangon untuk buruh yang dipecat, solidaritas terhadap buruh yang dipecat, pembayaran keterlambatan upah, persamaan hak buruh lokal dan asing, penghapusan sistem kerja kolonial, pembayaran upah lembur, penurunan beban kerja, jaminan kesehatan untuk buruh beserta keluarganya, nasionalisasi perusahaan asing.
1952-1954	Perundingan peralihan kepemilikan saham NV GIA dari Belanda ke Indonesia.
19 Januari 1953	Beberapa tokoh revolusi mendirikan perusahaan penerbangan PAC (Pioneer Aviation Corporation), yang melayani penerbangan domestik antarpulau. PAC telah membuka layanan penerbangan ke Tanjung Karang dan Sibolga. PAC dilikuidasi karena gagal memperoleh izin penerbangan tetap dari KLM.
1954	KLM menyerahkan seluruh saham dan struktur manajemen NV GIA kepada Pemerintah Indonesia. NV GIA menjadi milik negara. Buruh yang bekerja di NV GIA menjadi buruh negara dengan status buruh perusahaan negara.
1955	Pemerintah Indonesia menggunakan Bandara Kemayoran untuk penerbangan lokal dan internasional dalam acara-acara kenegaraan dan keberangkatan haji. Salah satunya adalah penerimaan tamu negara dalam acara KTT Asia Afrika 1955. Kepemilikan Indonesia terhadap Bandara Kemayoran dan Garuda Indonesia sering disebut sebagai simbol kedaulatan Indonesia di kancah dunia.
1956	Pendirian Serikat Buruh Angkutan Udara (Serbaud) dengan keanggotaan buruh teknisi dan porter, yang berafiliasi ke SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia).

PESAWAT ANDA DELAY

STUDI AWAL PEMETAAN KONDISI KERJA, HUBUNGAN KERJA
DAN PENGUPAHAN DI BANDARA SOEKARNO-HATTA

2 Desember 1957	Menteri Penerangan Sudibyo selaku Ketua Aksi Pembebasan Irian Barat memerintahkan semua buruh mogok selama 24 jam. Instruksi mogok tersebut berujung pada pengambilalihan perusahaan-perusahaan asing oleh serikat buruh dan serikat tani.
	Militer membentuk BKS-BuMil (Badan Kerja Sama Buruh Militer) untuk mencegah pemogokan, melarang dan mengancam pidana bagi buruh yang mogok di perusahaan negara melalui Undang-undang Darurat No. 16 Tahun 1951.
1958	Keluar UU Nomor 86 Tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan-Perusahaan Milik Belanda.
	Tentara mengambil alih manajemen perusahaan yang berhasil diduduki oleh serikat buruh dengan alasan serikat buruh tidak memiliki kemampuan manajemen.
1960	Penataan bisnis kebandarudaraan dengan memisahkan manajemen operasional bandara dan otoritas penerbangan sipil. Penerbangan sipil diurus oleh Djawatan Penerbangan Sipil. Garuda Indonesia di kelola oleh PN (Perusahaan Negara) sebagai penyelenggara penerbangan komersial dan pelayanan publik. Pemerintah pun mendirikan PN Merpati Nusantara, yang melayani penerbangan ke wilayah terpencil dan tidak terjangkau oleh Garuda Indonesia, terutama Papua, Kalimantan, Nusa Tenggara, dan Maluku.
	Keluar UU No. 45/1960 mengenai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) tentang Pembentukan Dewan Perusahaan, yang bertujuan membentuk dewan-dewan di perusahaan untuk membantu perusahaan meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi serta mengawasi jalannya perusahaan. Melalui Perpu ini serikat buruh, serikat tani dan masyarakat lokal diberikan kesempatan untuk mengelola perusahaan.
1960-an	Tentara membentuk badan dengan nama PTK (Persatuan Tenaga Karjawan) untuk melikuidasi dewan perusahaan yang telah diamanatkan oleh UU No. 45/1960. PTK menjadi cikal bakal Badan Koordinasi Pusat Persatuan Karyawan Perusahaan Negara (BKPPKPN). BKPPKPN merupakan embrio SOKSI.
	Bandara Kemayoran dan Garuda Indonesia dikendalikan oleh AURI (Angkatan Udara Republik Indonesia) melalui Komando Operasi Angkatan Udara (Koopsau).
1962	PN AP (Perusahaan Negara Angkasa Pura) Kemayoran untuk mengelola aset dan operasional Bandara Kemayoran.
1963	Perusahaan-perusahaan yang dikelola tentara kolaps karena korupsi dan kesalahan manajerial. Ekonomi Indonesia memburuk dengan inflasi 135 persen.
1965-1966	Kekuatan-kekuatan progresif dihancurkan, termasuk Serbaud. Di periode ini, buruh yang dianggap komunis mengalami 3B (buang, bui, bunuh), tanpa melalui proses peradilan.
1965	PN AP Kemayoran diubah menjadi PN AP untuk mengambil alih aset dan operasional bandara-bandara di wilayah lain.

1967	Pembentukan IGGI (<i>Inter-Governmental Group on Indonesia</i>), konsorsium negara-negara maju, oleh IMF. IGGI memberikan pinjaman selama 25 tahun untuk membangun proyek infrastruktur, yaitu jalan tol, bandara, pelabuhan dan kawasan industri.
1969-1970	Proyek mengundang investasi asing. Rezim Soeharto mengizinkan pendirian bandara swasta internasional di Ngurah Rai Bali dan bandara khusus Mozes Kilangin milik PT Freeport Indonesia. Pemerintah mencanangkan Djakarta International Airport dan Jabotabek Metropolitan Development Plan. Bandara Kemayoran dipindahkan ke Cengkareng. Dana awal pembangunan Bandara Cengkareng Rp600 miliar berasal dari utang.
1971	Buruh-buruh yang bekerja di lembaga dan perusahaan negara disatupadahkan dalam KORPRI (Korps Pegawai Republik Indonesia). PN Garuda berubah menjadi PT Garuda, yang menandai orientasi bisnis perusahaan negara.
1973	Buruh-buruh swasta ditunggalakan dalam FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia). FBSI adalah cikal bakal SPSI.
1975	Pembebasan lahan 1.500 hektare di Cengkareng dengan menghancurkan lahan produktif dan cagar alam. Tanah dihargai Rp275 hingga Rp300 per meter setengahnya dari UMR harian tahun tersebut, yakni Rp600 ribu. Masyarakat yang menolak menyerahkan lahan berhadapan diintimidasi dan dikriminalisasi aparat keamanan hingga pemerintah desa. Di antara korban kriminalisasi karena menolak pembangunan Bandara Soetta adalah Muslim bin Ma'rup dan Johannes Subandi. Keduanya dituduh subversi dan diganjar 11 bulan penjara
1976	Pendirian PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio
1980-an	Pembangunan Bandara Soekarno-Hatta dengan mempekerjakan 5.500 buruh. Pembentukan Perum Angkasa Pura I yang mengelola bandara di kawasan timur Indonesia dan Perum Angkasa Pura II yang mengelola Bandara Soetta.
1983	Terbit Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1983 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero). Peraturan tersebut mengubah badan hukum perusahaan negara dari perusahaan umum menjadi BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dalam proyek restrukturisasi dan privatisasi terbatas perusahaan negara.
1984	Pemerintah mendirikan Perusahaan Umum (Perum) Bandar Udara Jakarta Cengkareng

PESAWAT ANDA DELAY

STUDI AWAL PEMETAAN KONDISI KERJA, HUBUNGAN KERJA
DAN PENGUPAHAN DI BANDARA SOEKARNO-HATTA

1985	Perum Bandar Udara Jakarta Cengkareng diubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Bandara-bandara di kawasan timur Indonesia dikelola Perum Angkasa I. Pemegang izin penerbangan masih dipegang Garuda Indonesia.
	PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio diubah menjadi PT Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN).
	Pembentukan SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), yang diklaim sebagai kelanjutan dari FBSI dan satu-satunya serikat buruh yang diakui negara. Juga menandai perubahan resmi dari kata "buruh" menjadi "pekerja".
1986	Bandara Soetta mulai beroperasi dengan landasan pacu 3.660 meter persegi.
	Keluar Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 342/Men/1986, yang memberikan kesempatan militer mengintervensi sengketa perburuhan, termasuk melarang pemogokan.
1990-an	Kapasitas Bandara Soetta ditingkatkan lagi dengan membangun Terminal 2. Total kapasitas Bandara Soetta menjadi 9 juta orang dengan volume penumpang mencapai 6 juta orang.
1990	Keluar Surat Keputusan Bakorstanas No 02/Satnas/XII/1990, yang mengukuhkan intervensi militer dalam sengketa perburuhan.
1991	Keluar Keppres (Keputusan Presiden) Nomor 9 Tahun 1991 tentang Hari Pekerja Indonesia, yang merujuk pada 20 Februari. Keppres ini secara tegas tidak mengakui Hari Buruh Internasional pada 1 Mei dan menggantinya dengan Hari Pekerja Indonesia.
1992	IGGI dibubarkan
1995-2003	Indonesia menandatangani perjanjian dengan IMF agar mendapatkan pinjaman. Indonesia berjanji akan melakukan deregulasi perbankan, privatisasi perusahaan negara, debirokratisasi, dan <i>labour market flexibility</i> . Dari 1995-2003 Pemerintah Indonesia telah menandatangani 43 surat kesepakatan (Lol/ <i>Letter of Intent</i>). Lol diratifikasi dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan.
1995	Memasuki periode fleksibilisasi eksternal BUMN dalam bentuk pemborongan pekerjaan dan hubungan kerja kontrak di sektor logistik dan transportasi. PT Garuda Indonesia bekerjasama dengan Abacus Internasional membentuk unit usaha penjualan tiket melalui PT Abacus Distribution System (sekarang bernama PT Sabre Travel Network Indonesia).
1996	PT Angkasa Pura II bekerjasama Schiphol Management Services BV membentuk unit usaha PT IAS Support Indonesia.
1997	Pemerintah Indonesia mengeluarkan UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Di dalamnya mengatur mengenai kontrak dan <i>outsourcing</i> . Namun tidak berlaku efektif karena terus-menerus ditolak oleh serikat buruh.

1998	Soeharto dipaksa mengundurkan diri oleh gerakan massa.
	Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi melalui Keputusan Presiden (Keppres) No. 83 Tahun 1998.
	Serikat buruh di kebandarudaraan mulai berdiri dengan nama serikat pekerja atau serikat karyawan, seperti Sekarga (Serikat Karyawan Garuda).
1999	Perluasan kebijakan privatisasi dan fleksibilisasi. Kebijakan diadopsi dalam Ketetapan MPR Nomor 4 Tahun 1999 tentang GBHN (Garis-Garis Besar Haluan Negara).
	Asistensi teknis ILO untuk merumuskan UU Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat dan PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
	Pendirian FSP BUMN (Federasi Serikat Pekerja Badan Usaha Milik Negara), yang membawahi serikat-serikat buruh di BUMN.
2000	Pembentukan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
1999-2000	PT IPTN (Industri Pesawat Terbang Nasional) diubah namanya menjadi PT DI (Dirgantara Indonesia). PT DI memecat 5.854 orang dari total 15.492 buruh dengan alasan efisiensi.
2000	Pemerintah mengajak swasta berinvestasi di sektor kebandarudaraan, mendorong perusahaan negara menjadi terbuka bagi investasi, melonggarkan peraturan mengenai harga pesawat dan izin rute penerbangan. Lion Air membuka maskapai penerbangan dengan sistem LCC (<i>Low-Cost Carrier</i>).
	Privatisasi BUMN ditegaskan kembali dalam UU Propenas (Program Pembangunan Nasional) Nomor 5 Tahun 2000.
2001	Citilink mulai beroperasi sebagai unit bisnis strategis (SBU) Garuda Indonesia.
2002	Kementerian BUMN mengeluarkan Master Plan BUMN Tahun 2002-2006. Dalam Master Plan disebutkan tiga langkah privatisasi dan restrukturisasi.
2003	Keluar UU Nomor 19 Tahun 2003 mengenai BUMN (Badan Usaha Milik Negara), untuk melakukan restrukturisasi dan privatisasi BUMN. Pada tahun yang sama keluar pula Undang-Undang (UUK) Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. UUK memperkenalkan dan mempraktikkan konsep jenis pekerjaan inti, noninti dan klausul pemborongan pekerjaan, penyedia jasa tenaga kerja, PWKT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

PESAWAT ANDA DELAY

STUDI AWAL PEMETAAN KONDISI KERJA, HUBUNGAN KERJA
DAN PENGUPAHAN DI BANDARA SOEKARNO-HATTA

2004	Bandara ditetapkan sebagai obyek vital nasional melalui Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 72 Tahun 2004 tentang Objek Vital Transportasi, Pos dan Telekomunikasi.
	Keluar UU Nomor 2 Tahun tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), yang menggantikan mekanisme P4P/D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat/Daerah). PPHI mengubah dimensi publik sengketa perburuhan dari menjadi privat.
2007	Menteri Perhubungan mengeluarkan Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2017 tentang Larangan Penyampaian Pendapat di Muka Umum pada Obyek-Obyek Vital Transportasi Nasional.
2011	Bandara menjadi salah satu program proyek infrastruktur dalam MP3EI (Master Plan Percepatan Pembangunan Ekonomi Indonesia).
2014	Merpati Airlines resmi dihentikan operasionalnya karena kalah bersaing oleh maskapai penerbangan swasta dan negara <i>ogah</i> menysubsidi biaya operasional perusahaan.
2015	Pemberlakuan kebijakan langit terbuka (<i>open sky policy</i>) di lima bandara (Soekarno-Hatta, Ngurah Rai, Kualanamu, Juanda dan Sultan Hasanuddin).
2016	Penetapan bandara sebagai salah satu dari PSN (Proyek Strategis Nasional).
2019	Pendirian FSPBI (Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia).
2020	Pemerintah menyatakan darurat wabah Covid-19
2020	800 buruh penyedia makanan dan minuman yang disalurkan oleh PT NHU (Nur Hasta Utama) untuk PT Aerofood ACS dipecat dengan dalih terdampak wabah Covid-19.
2022	Pembentukan <i>holding</i> BUMN dengan nama PT Aviata Pariwisata Indonesia atau disebut dengan InJourney. InJourney merupakan gabungan perusahaan BUMN sektor aviata dan pariwisata dan anak usahanya. InJourney terdiri atas PT Angkasa Pura I, PT Angkasa Pura II, PT Hotel Indonesia Natour, PT Pengembangan Pariwisata Indonesia, PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, & Ratu Boko, dan PT Sarina.
Maret 2024	Christian NataliusI meldivan pengurus ACCI mendapatkan surat pemecatan dari perusahaan dengan alasan melanggar PKB mengenai larangan berkegiatan politik.