

PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN BURUH DALAM MEMPEROLEH HAK KEHIDUPAN YANG LAYAK

Mohamad Tohari, Usman Munir

Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, FKIP- Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS)
Ungaran, Propinsi Jawa Tengah, Indonesia
Email: mohamad.tohari@yahoo.com

Abstrak: Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan rumusan masalah dapat dipaparkan sebagai berikut: 1) untuk mendeskripsikan pelaksanaan perlindungan buruh yang dilakukan agar buruh dapat memperoleh hak-hak kehidupan yang layak; 2) untuk mendeskripsikan hak-hak buruh yang harus dipenuhi untuk meningkatkan taraf kehidupan yang layak. metode penelitian dalam tulisan ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library rearch*) dengan cara menginventarisasi berbagai bahan pustaka utama dan pendukung yang berkaitan dengan fokus permasalahan. Adapun hasil temuan dalam kajian ini adalah posisi tawar buruh yang rendah dan rentan, maka perlu ada upaya perlindungan agar buruh dapat memperoleh hak-hak kehidupan yang layak. Upaya-upaya itu antara lain adalah: a) perlunya revitalisasi dan transformasi pembentukan unit serikat kerja buruh yang mandiri dan netral; b) memperjuangkan senantiasa terjalannya hubungan industrial; c) memperjuangkan peningkatan gaji atau upah buruh dalam konteks upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL); d) menghapuskan sistem kerja kontrak (*outsourching*); e) mewujudkan sistem jaminan sosial bagi para buruh atau pekerja.

Kata Kunci: Perlindungan, Buruh, Hak, dan Layak.

I. PENDAHULUAN

Secara normatif, Pasal 27 ayat (3) UUD 1945 memaparkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menyebutkan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Berdasarkan paparan normative tersebut terdapat keinginan politik pemerintah yang kuat untuk dapat menyediakan lapangan pekerjaan, upah dan penghidupan yang layak, dan hubungan kerja yang baik bagi para pekerja atau buruh. Namun demikian, terkadang, hak-hak normatif yang telah dijamin dan dirumuskan dalam konstitusi belum tentu dapat dipenuhi sebagaimana mestinya, meskipun hal itu

menyangkut hajad hidup orang banyak dan berkenaan dengan hak asasi manusia (HAM).

Perkembangan HAM sebagai gagasan, paradigma dan konseptual tidak lahir mendadak sebagaimana kita lihat dalam "the *Universal Declaration of Human Right*" 10 Desember 1948, namun melalui suatu proses yang cukup panjang dalam sejarah peradaban manusia. Dari prespektif sejarah deklarasi yang ditandatangani oleh Majelis Umum PBB tersebut dihayati sebagai suatu pengakuan yuridis formal khususnya bagi negara-negara yang tergabung dalam PBB. Upaya perumusan dan perwujudan hak-hak asasi manusia sebelum itu telah muncul ditengah-tengah masyarakat umat manusia, baik di Barat maupun di Timur kendatipun upaya tersebut masih bersifat lokal, partial dan sporadikal. Pada zaman Yunani Kuno, Plato (428-348 SM) telah memaklumkan kepada warga polis-nya bahwa kesejahteraan bersama akan tercapai manakala setiap warganya melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing.

Dalam akar kebudayaan Indonesiapun pengakuan dan penghormatan tentang hak asasi manusia telah mulai berkembang, misalnya dalam masyarakat Jawa telah dikenal suatu perilaku yang disebut dengan istilah "*hak laku pepe*" yaitu hak rakyat atau warga desa untuk menuntut hak atau keadilan kepada penguasa dengan cara berjemur diri dalam terik matahari di tengah alon-alon (lapangan) yang biasanya dilalui penguasa yang akan lewat, hal ini diakui dan dihormati oleh penguasa sebagaimana hak mengemukakan pendapat walaupun hak tersebut bertentangan dengan kemauan penguasa.

Dalam tataran internasional, awal perkembangan HAM dalam rumusan tertulis dimulai dengan adanya Hukum Hammurabi, raja ke-enam Babylonia (1792-1750 SM), dalam Codex Hammurabi tersebut memuat hukum-hukum berdasarkan keadilan dan persamaan hak dan kewajiban bagi penduduk kerajaan Babylonia dalam wilayah Mesopotamia (Bill Yenne, 2002: 12-13). Selanjutnya, rumusan HAM secara tertulis dimuat dalam Piagam Madina (Departemen Agama, 1985:73) yang ditandatangani pada tahun 623M, yang antara lain berisi perlindungan HAM dan kesamaan kedudukan manusia dalam masyarakat yang pluralistik. Perkembangan HAM selanjutnya, muncul ketika *human right* dirumuskan tertulis dalam "*Declaration of Independence*" Amerika Serikat (1776). Dalam deklarasi Amerika Serikat tanggal 4 Juli 1776 tersebut dinyatakan bahwa seluruh umat manusia dikaruniai oleh Tuhan Yang Maha Esa beberapa hak yang tetap dan melekat padanya. Perumusan hak-hak asasi manusia itu kemudian menjadi isi pokok Konstitusi Negara AS (1781)

yang dinyatakan mulai berlaku pada tanggal 4 Maret 1789. Perjuangan hak-hak asasi manusia tersebut sebenarnya telah diawali di Perancis sejak jaman Rousseau, dan perjuangan itu memuncak ketika pecah Revolusi Perancis pada tahun 1780 yang berhasil menetapkan hak-hak asasi manusia dalam "Declaration des Droits de l'Homme et du Citoyen" yang kemudian ditetapkan oleh "Assemblée Nationale" Perancis dan pada 26 Agustus 1789, yang berikutnya dimasukkan kedalam Constitution Perancis (Kaelan & Ahmad Zubaidi, 2006:90).

Semboyan Revolusi Perancis yang terkenal yaitu: liberte (kemerdekaan), egalite (kesamarataan), dan fraternite (kerukunan atau persaudaraan). Maka menurut Konstitusi Perancis yang dimaksud hak-hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia menurut kodratnya yang tidak dapat dipisahkan dengan hakikatnya.

Dalam rangka konseptualisasi dan reinterpretasi terhadap hak asasi manusia yang mencakup bidang-bidang yang lebih luas, Presiden AS Franklin Delano Roosevelt (1941) memformulasikan empat macam hak asasi, dan hal inilah yang kemudian menjadi inspirasi PBB untuk dapat merumuskan *the Declaration of Human Right* yang disahkan pada 10 Desember 1948. Empat kebebasan yang dikemukakan oleh Roosevelt yang kemudian dikenal dengan "the Four of Freedoms" yaitu : 1) *Freedom of Speech* (kebebasan berbicara dan mengemukakan pendapat); 2) *Freedom of Religion* (kebebasan beragama); 3) *Freedom from Fear* (kebebasan dari rasa ketakutan); 4) *Freedom from Want* (kebebasan dari kemiskinan).

Terhadap *the Universal Declaration of Human Right* 1948, sesungguhnya bangsa-bangsa sedunia melalui wakil-wakilnya memberikan pengakuan dan perlindungan secara yuridis formal atas hak asasi manusia walaupun realisasinya juga disesuaikan dengan kondisi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada masing-masing negara.

Perkembangan HAM di Indonesia sebenarnya tidak dapat dipisahkan dengan pandangan filosofi masyarakat Indonesia. Menurut Pancasila sebagai dasar falsafah bangsa Indonesia, hakikat manusia adalah tersusun atas jiwa dan raga, kedudukan kodrat sebagai makhluk Tuhan dan makhluk pribadi, adapun sifat kodratnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Dalam pengertian inilah maka hak-hak asasi manusia tidak dapat dipisahkan dengan hakikat kodrat manusia tersebut. Konsekuensinya dalam realisasinya maka hak asasi manusia senantiasa memiliki hubungan yang korelatif dengan kewajiban asasi manusia karena sifat kodrat manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial.

Dalam rentang waktu berdirinya negara Indonesia, ternyata bangsa Indonesia telah lebih dahulu mampu merumuskan HAM dalam UUD Negara Indonesia dari-pada yang dirumuskan oleh PBB dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, karena Pembukaan UUD 1945 dan pasal-pasalnyanya diundangkan pada tanggal 18 Agustus 1945, sedang Deklarasi HAM PBB diumumkan pada 10 Desember 1948. Hal itu merupakan fakta kepada dunia internasional bahwa bangsa Indonesia sebelum dirumuskan pernyataan hak-hak asasi manusia sedunia oleh PBB, telah menjunjung, menghormati, dan melindungi hak-hak asasi manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang tertuang dalam

UUD 1945. Penghormatan dan perlindungan HAM tersebut juga telah ditekankan oleh para pendiri negara RI, misalnya melalui pernyataan Mohammad Hatta dalam sidang BPUPKI sebagai berikut :

"Walaupun yang dibentuk itu negara kekeluargaan, tetapi masih perlu ditetapkan beberapa hak dari warga negara agar jangan sampai timbul negara kekuasaan (*machsstaat* atau negara penindas)". (Muhammad Yamin, 1959:296)

Deklarasi kemerdekaan bangsa Indonesia pada prinsipnya termuat dalam naskah Pembukaan UUD 1945, dan Pembukaan UUD 1945 inilah yang merupakan sumber normatif bagi hukum positif Indonesia terutama penjabaran dalam pasal-pasal UUD 1945. Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea kesatu dinyatakan bahwa "Kemerdekaan ialah hak segala bangsa". Dalam pernyataan tersebut terkandung pengakuan secara yuridis hak asasi manusia tentang kemerdekaan sebagaimana tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB Pasal I.

Dasar filosofi hak-hak asasi manusia di Indonesia bukanlah kebebasan individualis, melainkan menempatkan manusia dalam hubungannya dengan bangsa (makhluk sosial) sehingga hak-hak asasi manusia tidak dapat dipisahkan dengan kewajiban asasi manusia. Kata-kata pada alinea ketiga Pembukaan UUD 1945, sebagai berikut : "Atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa dan dengan didorong oleh keinginan yang luhur, supaya berkehidupan kebangsaan yang bebas, maka rakyat Indonesia menyatakan dengan ini kemerdekaannya". Pernyataan tentang "atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa..." mengandung arti bahwa dalam deklarasi bangsa Indonesia itu terkandung pengakuan manusia yang berke-Tuhanan Yang Maha Esa, dan diteruskan dengan kata "...supaya berkehidupan kebangsaan yang bebas..." dalam pengertian bangsa maka bangsa Indonesia mengakui hak asasi manusia, contohnya hak kebebasan memeluk agama sebagaimana tercantum dalam Pasal 18 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB, yang dalam UUD 1945 telah lebih dulu dijabarkan pada Pasal 29 ayat (2) yaitu negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.

Melalui Pembukaan UUD 1945 yang dinyatakan pada alinea empat bahwa Negara Indonesia sebagai suatu persekutuan bersama bertujuan untuk melindungi warganya terutama dalam kaitannya dengan perlindungan hak-hak asasinya. Adapun tujuan negara yang merupakan tujuan yang tidak pernah berakhir (*never ending goal*) adalah sebagai berikut :

- Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.
- Untuk memajukan kesejahteraan umum.
- Mencerdaskan kehidupan bangsa.
- Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tujuan Negara Indonesia sebagai negara hukum yang bersifat formal maupun material tersebut mengandung konsekuensi bahwa negara berkewajiban untuk melindungi seluruh warganya dengan suatu undang-undang terutama untuk melindungi hak-hak asasi manusia demi untuk kesejahteraan hidup bersama.

Berdasarkan pada tujuan negara sebagai terkandung dalam Pembukaan UUD 1945 tersebut, Negara Indonesia menjamin dan melindungi hak asasi manusia pada warganya terutama dalam hak memperoleh kesejahteraan hidup warga negara baik jasmaniah maupun rohaniah, antara lain berkaitan dengan hak asasi di bidang politik, ekonomi, sosial-budaya, pendidikan, dan agama. Termasuk di dalamnya adalah hak buruh atau pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan imbalan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 27 ayat (3) UUD 1945 memaparkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menyebutkan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Dalam konteks mewujudkan kehidupan yang layak, setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja, baik secara mandiri maupun bekerja kepada orang lain. Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan. Sedangkan tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Terlebih lagi, sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau bahkan tidak berpendidikan formal sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskillabour*, sehingga posisi tawar mereka adalah rendah. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja atau buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor eksternal yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor internal sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif dari perusahaan. Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruh untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja atau serikat buruh yang ada di perusahaan. Diharapkan dengan adanya serikat pekerja di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain serikat pekerja atau buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya.

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Menurut Philipus, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Perlindungan hukum bagi para buruh dari kekuasaan majikan dapat terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur juga secara sosiologis dan filosofis. Secara yuridis, artinya sesuai dengan norma-norma yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Secara sosiologis, berarti dapat diterima oleh warga masyarakat karena mencerminkan nilai-nilai kehidupan dan ke-sejahteraan sosial. Secara filosofis, artinya mencerminkan rasa keadilan dalam masyarakat.

Kedudukan buruh yang lemah dan rentan sebagaimana dipaparkan di atas, tentu saja membutuhkan upaya perlindungan dan pemberdayaan agar para buruh dapat memperoleh hak hidup secara layak. Pada umumnya persoalan kerentanan para buruh terletak pada berbagai aspek, misalnya: upah atau gaji yang rendah, sistem kerja outsourcing, hubungan industrial yang tidak berpihak pada buruh, timpangnya jumlah buruh dengan jumlah lapangan kerja, dan keterbatasan pendidikan dan keterampilan kerja para buruh. Hal-hal tersebut menjadi faktor rentan dan rendahnya posisi tawar para buruh manakala berhadapan dengan kepentingan pengusaha atau majikan. Oleh karena itu, berbagai upaya perlindungan dan pemberdayaan buruh dalam memperoleh hak-hak kehidupan yang layak merupakan sebuah keniscayaan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, kiranya dapat dirumuskan permasalahan yang hendak dibahas dalam makalah ini, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan buruh yang perlu dilakukan agar mereka dapat memperoleh hak-hak kehidupan yang layak?
2. Apa hak-hak buruh yang harus dipenuhi dalam upaya pemberdayaannya untuk dapat meningkatkan taraf kehidupan yang layak?

Tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan rumusan masalah dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan perlindungan buruh yang dilakukan agar buruh dapat memperoleh hak-hak kehidupan yang layak.
2. Untuk mendeskripsikan hak-hak buruh yang harus dipenuhi untuk meningkatkan taraf kehidupan yang layak.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada pemerintah perlunya revitalisasi dan transformasi pembentukan unit serikat kerja buruh yang lebih mandiri dan netral, agar dapat memperjuangkan kepentingan buruh untuk memperoleh tingkat kesejahteraan yang layak.
2. Memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait untuk senantiasa terjalin hubungan industrial berdasarkan pola kemitraan yang melibatkan unsur pengusaha sebagai pemilik modal yang diinvestasikan, buruh/pekerja yang mempunyai pikiran dan tenaga serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan, dan pemerintah sebagai pihak menentukan regulasi hubungan perburuhan.

II. METODE PENELITIAN

Guna mendukung tulisan ini menjadi sebuah karya tulis ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan maka metode penelitian dalam tulisan ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menginventarisasi berbagai bahan pustaka utama dan pendukung yang berkaitan dengan fokus permasalahan untuk memperoleh gambaran yang mendalam tentang perlindungan dan pemberdayaan buruh dalam memperoleh hak kehidupan yang layak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Perlindungan Buruh dalam Memperoleh Hak Kehidupan yang Layak

Selama ini masih terdapat stereotipe bahwa persoalan industri atau perusahaan ditentukan oleh dua sistem ekonomi, yaitu kapitalisme dan sosialisme. Sistem kapitalisme diasumsikan cenderung mengeksploitasi kaum buruh, karena di dalam sistem ini buruh diperas tenaganya untuk menghasilkan apa yang disebut sebagai nilai lebih (*surplus value*). Sementara itu, sosialisme cenderung bersikap sebaliknya, yaitu membela buruh. Pembelaan itu dilakukan dengan menempatkan buruh sebagai pelopor utama perubahan dan kepemimpinan negara.

Indonesia, sebuah negara yang padat penduduknya, kebijakan perindustrian, lebih khusus lagi tentang sistem perburuhannya, di-*setting* sebagai bagian dari sistem produksi dengan metafora mesin. Upah yang diberikan kepada buruh dianggap sebagai *cost* (biaya) yang kongruen dengan produktivitas yang dihasilkan. Unsur-unsur kemanusiaan, termasuk agama sebagai sistem kesadaran buruh, tidak menjadi faktor penting yang mempengaruhi kebijakan perburuhan.

Sejarah hubungan industrial, dalam arti hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum, dimulai dengan perbudakan yang dilakukan oleh

budak dan hamba. Mereka ini merupakan "buruh" pada jaman itu. 'Upah' yang mereka terima adalah makanan, pakaian dan perumahan. Upah berupa uang biasanya tidak diberikan kepada mereka. Orang lain atau badan itu merupakan "majikan" yang berkuasa penuh dan mutlak, bahkan menguasai pula hidup-mati para budak itu (Imam Soepomo, 1987:10).

Pemerintah Hindia-Belanda mulai membuat regulasi perbudakan, namun tidak sampai menghapuskannya. Perbudakan atau *coelie* dipekerjakan pada perusahaan-perusahaan bidang perkebunan milik Belanda. Pemerintah Belanda tidak menghapuskan perbudakan, yang terjadi justru pada tahun 1930-an terjadi peralihan status dari budak menjadi buruh. Hubungan industrial yang kapitalistik mulai terbentuk dengan adanya produksi komoditas internasional secara massal (*generalized commodity production*). Statistik Hindia-Belanda tahun 1930 menyebutkan bahwa penduduk Indonesia yang hidup di sektor buruh ada sekitar 6 juta orang. Dari jumlah ini, sekitar setengah jutanya merupakan buruh yang sudah bersentuhan teknologi seperti tambang, transportasi dan bengkel. Sedangkan sisanya terdiri dari buruh industri kecil (2.208.900), buruh lepas (2.003.200), dan buruh musiman yang umumnya terdiri dari buruh tani dan tani miskin (Edi Cahyono, 2003:132-133).

Produksi yang paling menonjol saat itu adalah tebu. Upah per kepala rata-rata 14,22 gulden, dengan catatan mereka masih membayar pajak yang disebut *natura*. Karena hal ini dirasa memberatkan, maka 600 *planter* (penanam tebu) dari 51 Desa di Kabupaten Batang memboikot membayar pajak, dan menuntut kenaikan upah menjadi 25 gulden (Edi Cahyono, 2001).

Gelombang kapitalisasi tidak hanya berhenti disitu. Intitusi keuangan juga didirikan sebagai pendukung konsep kapitalisme negara¹ yang diimpikan Willem Daendels yang sangat mengagumi revolusi Perancis. Ada dua lembaga keuangan yang didirikannya, yakni *Nederlandsche Handels Maatschappij* (NHM) dan *Javasche Bank*.

Untuk melancarkan proyeknya, Williem Daendels juga memberlakukan kerja paksa (*rodi*)² dan *poenale sanctie*, yakni pidana terutama atas penolakan untuk melakukan pekerjaan dan melarikan diri serta mengangkut buruh kembali ke perusahaan dengan bantuan polisi. Lembaga *punale sanksie* ini semata-mata diadakan dengan maksud mengikat para buruh, sebab dari ketentuan-ketentuan dalam kuli ordonansi tampak jelas bahwa majikan sama sekali tidak terikat pada perjanjian kerja. Dengan aturan tersebut, buruhselama masa kontrak, kehilangan kemerdekaannya karena tidak dapat mem-persingkat, apalagi membatalkan kontrak (Soepomo, 1999: 31).

Keharusan memenuhi kewajiban memang berlaku bagi semua orang. Akan tetapi, dalam punale sanksi ini, buruh diwajibkan dengan ancaman pidana, atau ancaman dibawa kembali oleh polisi ke pekerjaannya semula. Dengan

¹ Perlu diingat bahwa saat itu status Hindia-Belanda hanya mitra dagang VOC (*Vereenigde Oost-Indische Compagnie*). Dengan kemandirian keuangan, dia ingin mempertegas posisi Hindia Belanda sebagai Koloni.

² Salah satu bentuk rodi yang sangat tersohor adalah ketika pengerahan tenaga rakyat pribumi untuk membuat jalan raya dari Anyer sampai Panarukan yang melintasi pantai utara pulau Jawa.

demikian, pihak majikan memiliki hak atas pribadi para buruh untuk kepentingannya. *Punale sanksi* telah memberikan kekuasaan kepada pengusaha untuk berbuat kepada buruh-buruh yang dapat menimbulkan perlakuan tidak adil (Jen Breman, 1997:xxi-xxii).

Sementara itu, pada masa awal kemerdekaan Indonesia, hubungan industrial nampak diwarnai oleh pergolakan politik. Pada masa awal kemerdekaan hubungan industrial relatif berjalan baik. Serikat-serikat pekerja mempunyai peranan penting dalam bidang ekonomi, pemerintahan dan kegiatan-kegiatan politik praktis. Para anggotanya memandang bahwa organisasinya dapat dipakai sebagai alat (*vehicle*) untuk memperjuangkan kepentingan mereka (Lance Castle, 1982:133 & Suri Suroto, 1981:11).

Pada 1956, pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 98/1949 tentang Dasar-Dasar Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama (*ILO Convention on the Right to Organise and Bargain Collectively*). Implikasinya adalah, pada periode 1960-an, jumlah dan keanggotaan serikat buruh menjamur dan sangat sulit dihitung. Namun demikian, tingkat kesejahteraan para buruh ternyata tidak memiliki hubungan signifikan untuk menumbuhkan peningkatan standar kehidupan para buruh dan keluarganya (Soegiri, 2003:91-92).

Pada masa awal pemerintahan Orde Baru, pemerintahan berhasil membentuk MPBI (Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia) yang diarahkan untuk membicarakan berbagai hal untuk mengkonsolidasi kehidupan serikat buruh. Pada tahun 1972, sebanyak 21 serikat buruh disatukan sehingga melahirkan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).

Dalam perjalanannya, federasi perburuhan di Indonesia ini dinilai tidak demokratis. Tuduhan tidak demokratis pertama-tama dilontarkan oleh gerakan serikat buruh internasional, diantaranya WCL (*World Convenderation of Labour*) dan ICFTU (*International Convenderation of Free Trade Unites*). Tuntutan mereka adalah agar pemerintah Indonesia membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi kaum buruh untuk berorganisasi dan menentukan tempat kerja yang nyaman, terhindar dari unsur eksploitasi, tersusunnya syarat-syarat perjanjian kerja yang sesuai dengan keinginan buruh dan manajemen, serta lingkungan kerja yang bebas dari polusi industri.

Tahun 1974, pemerintah bersama komponen masyarakat lainnya merumuskan apa yang disebut dengan hubungan industrial, yang sering juga disebut sebagai HIP (Hubungan Industrial Pancasila). Melalui konsep ini, diharapkan agar sistem hubungan industrial di Indonesia berjalan sesuai budaya bangsa yang tercermin dalam nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Hardijan Rusli, 2004:115).

Fungsi para pelaku dalam hubungan industrial tersebut adalah sebagai berikut (Hardijan Rusli, 2004: 115-116) : Fungsi pemerintah: a) menetapkan kebijakan; b) memberikan pelayanan; c) melaksanakan pengawasan; d) melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan

perundang-undangan ketenagakerjaan. Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh : a) menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya; b) menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi; c) menyalurkan aspirasi secara demokratis; d) mengembangkan keterampilan dan keahliannya; e) memajukan perusahaan; dan f) memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Adapun fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha adalah : a) menciptakan kemitraan; b) mengembangkan usaha; c) memeluas lapangan kerja; d) memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana: a) serikat pekerja/buruh; b) organisasi pengusaha; c) lembaga kerja sama bipartite; d) lembaga kerja sama tripartit; e) peraturan perusahaan; f) perjanjian kerja bersama; g) peraturan perundang-undangan ketenaga-kerjaan; h) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam perkembangannya, konsep tersebut memang telah melahirkan praktek-praktek hubungan industrial yang mantap dan serasi. Akan tetapi, dari sisi pekerja, hubungan ini belum menghasilkan manfaat optimal yang bisa dirasakan oleh mereka. Kemitraan (*partnership*) sebagaimana yang diharapkan antara pengusaha dengan pekerja ternyata belum berjalan dengan baik. Belum pernah ada undang-undang yang mengatur tentang hubungan industrial secara khusus di Indonesia, tidak seperti Inggris dan bekas jajahannya yang relatif memiliki undang-undang seperti itu.

Peraturan yang ada juga lebih mengacu pada stabilitas, sehingga nasib buruh tetap berada pada posisi inferior. Peraturan-peraturan Menteri Tenaga Kerja yang dirasa tidak sesuai dengan Perundang-undangan Perburuhan adalah: a) Peraturan Menteri (Permen) Nomor 342/1986 tentang intervensi militer sebagai perantara dalam perselisihan perburuhan; b) Permen Nomor 1108/1986 tentang keharusan kalau terjadi perselisihan perburuhan supaya diselesaikan terlebih dulu dengan atasan langsung, sebelum lewat perantara atau P4; c) Permen Nomor 1109/1986 tentang pembentukan UK (Unit Kerja) di perusahaan harus melibatkan pengusaha; d) Permen Nomor 04/1986 tentang pemberian ijin kepada majikan untuk merumahkan buruh sewaktu-waktu tanpa menunggu P4 (Agnes Widanti, 1997).

Berbagai peraturan menteri itulah yang memicu gejolak masyarakat yang peduli terhadap masalah-masalah perburuhan, karena dirasakan sangat merugikan dan membatasi gerak buruh. Walaupun beberapa permen tersebut dicabut tahun 1993, tetapi dampaknya masih nampak dari tindakan-tindakan pengusaha, sehingga posisi, nasib dan kesejahteraan para buruh atau pekerja masih sangat memperhatikan (Eggi Sudjana, 2000:23-25).

Memang, upah minimum regional (UMR), yang kemudian berubah menjadi UMP (Upah Minimum Propinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten), terus mengalami kenaikan sesuai dengan perkembangan daya beli masyarakat. Namun, persentase kenaikan UMR tersebut tidak memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kebutuhan kehidupan ekonomi buruh dan masyarakat. Itu berarti tingkat kesejahteraan buruh masih dibawah standar. Hal ini yang membuat eskalasi tuntutan dan demonstrasi semakin meningkat khususnya yang dilancarkan oleh pekerja (Muhaimin Iskandar, 2004:84).

Di era reformasi (1998), yang didahului dengan perpindahan kekuasaan dalam pemerintahan dari Orde Lama kepada Orde Reformasi, serikat buruh tumbuh dengan subur sesuai dengan aspirasi dan tuntutan terhadap pembebasan. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari era reformasi dan globalisasi serta telah diratifikasinya Konvensi ILO Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Berorganisasi. Konvensi tersebut memberi peluang yang seluas-luasnya untuk membentuk serikat buruh baru, sesuai dengan kehendak para pekerja atau buruh dan dilarang adanya campur tangan dari pihak manapun.

Pada 18 Juni 1998, ILO mendeklarasikan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja. Deklarasi ini merupakan tonggak sejarah baru bagi ILO untuk mengubah persepsi yang berkembang, seolah-olah ILO hanya mendukung kepentingan negara maju, sekaligus merupakan jawaban terhadap tantangan globalisasi pasar kerja dan perdagangan yang telah menjadi fokus perdebatan internasional. Deklarasi ILO tersebut bertujuan merekonsiliasi keinginan semua pihak dalam hubungan industrial, menggairahkan usaha-usaha nasional seiring dengan kemajuan sosial-ekonomi, mengakomodasi perbedaan kondisi lokal masing-masing negara, dan untuk menegakkan HAM.

Namun di pihak perusahaan, para pengusaha di Indonesia tidak dapat segera memenuhi standar perburuhan yang baru, di samping karena pertumbuhan ekonomi yang rendah, juga karena mereka menghadapi sejumlah pilihan sulit, terutama berkaitan dengan pengeluaran sejumlah biaya 'siluman', yang tidak berhubungan dengan proses produksi. Selain itu persediaan tenaga kerja yang berlimpah juga menjadi salah satu pertimbangan pengusaha untuk tidak segera merespon tuntutan pekerja yang ada (Antonio Gramsci, 2001:64-68).

Untuk keluar dari situasi ini, banyak negara, termasuk Indonesia, kemudian mengadopsi konsep Negara Kesejahteraan (*Welfare State*), yang sesungguhnya lahir sebagai respon atas depresi ekonomi dunia tahun 1935 dan dampak Perang Dunia II (1938-1945). Konsepsi negara kesejahteraan berkeyakinan bahwa kesejahteraan individu merupakan sesuatu yang sangat penting dan tidak mungkin hanya tergantung dengan operasi pasar. Paradigma filsosofis ini mengindikasikan pengakuan formal terhadap ekonomi *mainstream* yang menyatakan bahwa kemiskinan dan ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya bukanlah dalil atas kegagalannya. Para pekerja yang terpaksa melakoni pekerjaan dengan upah atau gaji dibawah Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK). Sebetulnya, para pengangguran dan mereka yang jatuh miskin tidak semata-mata disebabkan oleh kesalahannya sendiri, tetapi karena sistem pengupahan yang tidak berpihak padanya. Oleh karena itu, perlu dicarikan cara agar mereka mendapatkan kompensasi berupa pelayanan umum seperti kesehatan, pendidikan, transportasi, perumahan, dan lain-lain, disamping juga melindunginya dari risiko sosial, eksekutif industrialisasi, ketidakmampuan dan pengangguran.

Negara kesejahteraan tidak perlu mengajukan perubahan fundamental untuk merealisasikan tujuannya.

Peran negara yang lebih besar sudah dianggap cukup untuk menjalankan fungsi pasar secara sempurna dan memperbaiki ketidakadilan yang diciptakan kapitalisme *laissez-faire*. Secara teori, target kebijakan negara ini dapat dilaksanakan melalui enam langkah, yakni: regulasi, nasionalisasi, gerakan buruh, kebijakan fiskal, per-tumbuhan yang tinggi, dan *full employment* (Abdul Jalil, 2009:8). Enam langkah tersebut di atas pada dasarnya mengakui adanya *full employment*, distribusi kekayaan dan pendapatan secara adil sebagai bagian dari tujuan pokok kebijakan negara. Filosofi ini menuntut peranan negara dalam bidang ekonomi menjadi lebih aktif dibanding dengan paham kapitalisme *laissez-faire*, atau bahkan *teori Keynes*.

Hanya saja, karena konsep negara kesejahteraan berbicara tentang sesuatu yang abstrak, yakni kesejahteraan, maka sampai hari ini para pakar belum mampu menyepakati definisi negara kesejahteraan. Bahkan Titmuss sampai berkesimpulan bahwa negara kesejahteraan adalah abstraksi yang tidak bisa didefinisikan. Dengan demikian, banyak dijumpai contoh praktis yang berbeda antara satu negara dengan lainnya, mulai dari yang kurang sempurna seperti Amerika Serikat, sampai yang sempurna seperti Swedia.

Sekalipun negara kesejahteraan telah berusaha semaksimal mungkin mengusung kesejahteraan umum, namun tetap saja tidak bisa lepas dari unsur kapitalisme. Ia tidak bisa keluar dari unsur filsafat *enlightenment*³ atau dari keyakinan akan kesucian sistem pasar. Sikap antagonistik *enlightenment* terhadap pertimbangan nilai juga tetap tidak berkurang, karena pendekatan yang dipakai adalah pasar bebas. Negara tidak perlu mencampuri urusan import tenaga kerja asing, misalnya, asal dilakukan sesuai mekanisme pasar, fair, tidak ada rekayasa dan permainan kotor.

Dalam kondisi pasar bebas tersebut, negara diibaratkan sebagai wasit dalam permainan sepak bola. Ia tidak punya hak menendang atau memegang bola. Yang perlu dilakukan adalah agar permainan dalam sepak bola tersebut berjalan lancar dan tidak ada kecurangan (Umer Capra, 2000:271-278). Teori pasar di atas, ternyata menimbulkan banyak eksek. Mereka yang mempunyai kapital tinggi akan dengan sendirinya menguasai pasar, sehingga potensial melakukan penyimpangan dan ketidakadilan, sehingga apa yang disebut sebagai kesejahteraan (*welfare*) masih jauh panggang dari api.

Kebenaran pernyataan tersebut tidak membutuhkan riset yang *njilmet* karena sejak dulu kita memang belum bisa menyelesaikan kondisi ketenagakerjaan. Dari dulu masalah perburuhan menjadi sorotan banyak pihak, tapi dari dulu pula masalah ini tidak selesai. Hal ini karena ketidakseimbangan *supply* dan *demand* tenaga kerja. Teorinya memang benar bahwa *slope* upah bergerak positif sesuai dengan perkembangan permintaan, tetapi ternyata pergerakannya tidak secepat yang diharapkan sehingga terjadi kesenjangan/baca: pengangguran (Budiono, 1998:45-52, & William A. McEachern, 2001).

³ Istilah *enlightenment* (pencerahan) seringkali disebut juga dengan *The Age of Reason* (Era akal) yang merupakan antitesis terhadap banyak doktrin gereja yang anti ilmu pengetahuan. Crane Brinton, "Enlightenment", dalam *Encyclopedia of Philosophy*, Volume 2, New York: Macmillan and the Free Press, 1967, hal. 521.

Karena ketidakseimbangan antara *supply* dan *demand* itulah, maka harga (upah) tenaga kerja di Indonesia sangat murah. Upah buruh ditetapkan dengan upah minimum propinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) hanya untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Minimal (KHM), bukan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga seluruh potensinya habis untuk *opportunity cost*, tanpa pernah dapat menikmati *economic rent*. Kenyataan ini menunjukkan bahwa di Indonesia faktor yang paling mempengaruhi pasar tenaga kerja masih terletak pada upah, belum bergeser ke faktor selera, nilai pengalaman, atau faktor non materiil lainnya (William A. McEachern, 2001: 222-223). Oleh karena itu sangat dimengerti jika buruh selalu menuntut perbaikan nasib. Tahun 2004 terdapat 103 kasus pemogokan yang melibatkan 44.280 tenaga kerja, sehingga menyebabkan hilangnya jam kerja sebanyak 462.624 jam (Tempo Interaktif, 19 Januari 2005).

Data diatas merupakan fakta yang tidak terbantahkan bahwa posisi buruh memang sangat sulit. Kaum buruh terus hidup dengan kesadaran tradisional, sementara mereka dihadapkan secara langsung dengan praktek-praktek diskursif dan hegemonisasi modal. Kapitalisme telah menjadi ideologi dominan. Ia membentuk, memproduksi dan melakukan kontrol kesadaran. Dominasi kapitalisme ini telah sampai pada praktek kekerasan, penindasan dan penghisapan terhadap kaum pekerja (buruh, tani, dan kaum miskin kota). Ironisnya, karena fenomena ini menjadi tontonan keseharian, maka tidak lagi dilihat sebagai kejahatan, tetapi telah diterima sebagai kewajaran.

Integrasi sistem ekonomi nasional ke dalam sistem ekonomi dunia yang didasari oleh liberalisme perdagangan dan investasi diakui atau tidak telah menimbulkan banyak ekkses. Disamping secara ekonomi menimbulkan ketimpangan, secara sosiologis juga memunculkan kelas sosial buruh perkotaan sebagai akibat arus urbanisasi yang masif dari desa ke kota. Kondisi ini masih ditambah lagi dengan media kapitalisme yang membombardir buruh dengan tontonan visual yang penuh daya persuasif (bujuk rayu).

Model-model represivitas ini dengan sendirinya membuat kaum buruh tetap dalam kondisi terpuruk. Kaum buruh secara sistemik tidak akan sampai pada kesadaran sebagai kelas sosial yang tertindas, sebagai sapi perahan di dalam siklus jam kerja dan *cost* produksi.

Mereka dibelenggu untuk hanya hidup di dalam lingkungan pabrik, lahan sawah, areal perkebunan, dan ruang perkantoran swasta. Di luar itu, akibat hegemonisasi, ilusi juga tak henti-hentinya disusupkan di ruang-ruang kesadaran rakyat pekerja oleh media-media kapitalisme, sehingga rakyat pekerja hidup dalam tradisi budaya yang semrawut, konsumtif, dan individualistik. Budaya liberal telah membuka kemungkinan sebesar-besarnya bagi penguasaan dan pengebirian potensi kesadaran kritis, daya korektif dan semangat resistensi rakyat. Melalui tontonan dan sajian berita yang bebas nilai, potensi kolektivitas yang didasari oleh kesadaran kelas rakyat digiring untuk tunduk pada kapitalisme.

Berdasarkan berbagai analisis yang dipaparkan di depan, dapat disimpulkan bahwa posisi tawar buruh yang rendah dan rentan tersebut, maka perlu ada upaya perlindungan agar buruh dapat memperoleh hak-hak

kehidupan yang layak. Upaya-upaya itu antara lain adalah: a) Perlunya revitalisasi dan transformasi pembentukan unit serikat kerja buruh yang mandiri dan netral, agar dapat memperjuangkan kepentingan buruh untuk memperoleh tingkat kesejateraan yang layak; b) Memperjuangkan senantiasa terjalannya hubungan industrial berdasarkan pola kemitraan yang melibatkan unsur pengusaha sebagai pemilik modal yang diinvestasikan, buruh/pekerja yang mempunyai pikiran dan tenaga serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan, dan pemerintah sebagai pihak menentukan regulasi hubungan perburuhan; c) Memperjuangkan peningkatan gaji atau upah buruh dalam konteks upah minimum yang tidak lagi didasarkan pada kebutuhan hidup minimum (KHM), tetapi harus didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL); d) Menghapuskan sistem kerja kontrak (*outsourcing*), sebab dengan sistem ini buruh atau pekerja tidak dapat bekerja secara aman dan nyaman karena sewaktu-waktu mereka dihantui oleh momok yang menakutkan, yakni berupa pemutusan hubungan kerja (PHK); e) Mewujudkan sistem jaminan sosial bagi para buruh atau pekerja, baik melalui internal perusahaan misalnya dengan adanya jamsostek, asuransi kesehatan, jaminan atau tabungan hari tua (pensiun), maupun melalui eksternal pemerintah dengan konsep memperbanyak dan memperluas misi dan fungsi negara kesejahteraan yang peduli terhadap kesejahteraan dan kesehatan rakyat yang kebetulan berpredikat sebagai buruh dan orang-orang miskin lainnya.

b. Pemberdayaan Melalui Pemenuhan Hak-hak Buruh

Pemenuhan kebutuhan dan hak-hak buruh secara memadai, tentu akan dapat memberdayakan potensi yang dimiliki para buruh. Adapun hak-hak buruh yang perlu mendapat perhatian dalam rangka usaha untuk memberdayakan buruh antara lain:

- a. Hak mendapatkan pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kom-petensinya, Pada dasarnya, setiap orang atau tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas mereka. Melalui pendidikan dan keterampilan ini, buruh akan memiliki kesadaran peningkatan potensi diri sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan posisi tawar yang ada pada dirinya.
- b. Hak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan sesuai dengan pilihannya. Dalam hubungan ini, skill atau keterampilan seseorang merupakan aset pribadi buruh, bukan milik majikan. Sehingga, ia tidak terbebani untuk melakukan sesuatu yang berada diluar miliknya. Konsekwensinya adalah, jikalau dengan skill tersebut buruh merasa tidak pas bekerja dengan majikan tersebut, ia punya hak untuk pindah. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih jenisnya, pindah dari pekerjaan lama dan memperoleh penghasilan, baik di dalam atau di luar negeri (Muhammad al-Ghazali, 1999: 128).

- c. Hak mendapatkan keselamatan, kesehatan, dan perlindungan kerja, terutama bagi pekerja yang cacat, anak-anak, dan perempuan. Hubungan kerja antara buruh dan majikan dikonsepsi menjadi perjanjian kerja yang merupakan akad pertukaran manfaat kerja dan upah. Sebagai konsekuensi perjanjian, pihak majikan bertanggung jawab atas berbagai hal yang menyangkut keselamatan pekerja. Oleh karena itu, pihak pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan perawatan secara teratur agar bisa menjalankan pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja. Majikan harus untuk memberikan anggaran biaya perawatan kesehatan bagi setiap orang dalam waktu satu sesi kerja. Biaya tersebut perlu dipersiapkan lebih awal, karena tidak diketahui dengan pasti kapan para pekerja itu akan jatuh sakit. Adalah sebuah kesalahan (dan juga termasuk perbuatan menganiaya) jika majikan membiarkan pekerjanya sakit, di mana yang sakit itu masih menjadi tanggungannya selama dalam jangka waktu yang tercantum dalam perjanjian kerja. Mengenai buruh anak, buruh penyandang cacat, dan buruh perempuan, istilah itu sendiri senantiasa memunculkan berbagai interpretasi yang lebih menjurus kepada soal-soal negatif, seperti isu kemiskinan, keterpaksaan dan kekerasan. Oleh karena itu, mereka harus mendapat perlindungan dan pemberdayaan.
- d. Hak melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan tetap mendapatkan upah. Dalam sebuah negara demokrasi, orang yang melakukan internalisasi terhadap standar, harapan, prinsip, norma, ide, dan keyakinan agama atau kepercayaan yang dipegangnya adalah hak azasi. Ia berhak mengetahui, memahami, dan mengambil tindakan sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dalam konteks seorang buruh yang muslim misalnya, nilai-nilai tersebut adalah keimanannya. Keimanan dalam perspektif ini adalah keyakinan pada keesaan Allah yang terbangun jauh sebelum ia dilahirkan.
- e. Hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebelum bicara lebih jauh berbicara tentang upah, terlebih dulu harus diperhatikan asumsi dasar pengupahan, yakni *pertama*, ada hubungan yang signifikan antara upah dengan perolehan laba; dan *kedua*, ada tindakan tidak maksimal dari pihak buruh jika upah tidak diperhatikan (Bambang Setiadji, 2002:21). Terdapat banyak teori yang menjelaskan besaran dan jenis upah yang mesti diterima buruh. Antara lain adalah: (1) *Teori Subsistensi* yang digunakan untuk pekerja yang tidak mempunyai keterampilan khusus. Upah, menurut teori ini, didasarkan pada tingkat subsistensi sesuai tingkat kebutuhan mendasar; (2) *Teori Dana Upah*. Menurut teori ini, upah pekerja adalah bagian dari modal untuk berproduksi. Besaran upah pekerja akan selalu didasarkan pada penambahan modal atau pengurangan jumlah pekerja; (3) *Teori Marginal Productivity*. Menurut teori ini, upah tenaga kerja didasarkan pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pengusaha akan menambah upah pekerja sampai batas pertambahan produktivitas marginal minimal sama dengan upah yang diberikan pada mereka; (4) *Teori Bargaining*. Teori ini mengandaikan ada batas minimal dan maksimal upah. Upah yang ada merupakan hasil persetujuan kedua belah pihak; (5) *Teori Daya Beli*. Teori ini mendasarkan permintaan pasar atas barang dengan upah. Agar barang terbeli, maka upah harus tinggi. Jika upah rendah, maka daya beli tidak ada, dan barang tidak laku. Jika hal ini dibiarkan, maka akan terjadi pengangguran besar-besaran; dan (6) *Teori upah hukum alam*. Teori ini menyatakan bahwa upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk berproduksi (Mamik Indaryani, 2002).
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Sebenarnya, serikat pekerja menunjukkan pengertian yang lebih luas, yakni suatu komunitas atau kelompok yang menjalankan pekerjaan. Serikat ini dibentuk untuk mengorganisasi dan menampung dan menyalurkan aspirasi para buruh/pekerja dalam memperjuangkan hak-hak normatifnya manakala masih terdapat ketimpangan akibat belum dipenuhinya oleh majikan atau manajemen.
- g. Hak melakukan mogok kerja dan unjuk rasa. Harus diakui, bahwa pemogokan buruh memang persoalan yang krusial. Pemogokan dapat diartikan sebagai penarikan diri seorang buruh dari pekerjaannya yang selama ini dilakukan, dengan harapan memperoleh perlakuan atau penghasilan yang lebih baik. *Pressure* ini akan mengakibatkan produksi terhenti, sehingga harga akan naik, dan majikan akan mengalami kerugian. Jawaban dari langkah ini, jika kesepakatan tetap tidak tercapai, adalah dengan *lock out* atau menutup perusahaan. Target dari langkah ini adalah untuk memaksakan keinginan majikan terhadap buruh, sebab buruh akan dihadapkan pada dua pilihan yang sama-sama sulit; tetap kerja atau PHK. Secara umum, ada dua motivasi besar pemogokan, yaitu faktor ekonomis dan faktor psikologis. Secara ekonomis, laba merupakan penambahan tenaga buruh atas modal, atau pinjam istilahnya Marx, *suplus value*. Jika buruh hanya diberi sekedar untuk mencukupi taraf hidupnya yang minimal, sementara majikan memiliki kelebihannya, mau tak mau hal ini akan menimbulkan rasa tidak puas bagi buruh. Maraknya model kerja lembur disaat banyak pengangguran seperti sekarang ini, tidak lain adalah upaya majikan untuk mengurangi hak kaum miskin yang merugikan buruh karena bersifat retrogresif, menghilangkan standar upah yang sebenarnya, memperbanyak pengangguran, dan juga membahayakan kesehatan bagi pekerja. Adapun faktor psikologis penyebab mogok adalah adanya keberpihakan pemerintah lebih kepada majikan dari pada buruh. Para majikan dengan cerdik membuat regulasi yang menekan buruh pada posisi inferior. Karena keterdesakan ini, kemudian muncul perlawanan (baca: pemogokan) kolektif. Umumnya, hal ini disebabkan adanya ketidakadilan regulasi mengenai konstruksi hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Namun demikian, ada pula pemogokan yang bersifat personal, jika ternyata si buruh tidak menjadi anggota serikat pekerja. Karena dipicu oleh hal-hal tersebut di atas, sampai saat ini pemogokan masih merupakan masalah besar yang pro-kontra.

Apapun alasannya, baik mogok ataupun pemecatan (termasuk *lock out*) sebenarnya bukan pilihan ideal, karena keduanya berdampak negatif dalam skala ekonomi makro. Oleh karena itu, kita mengidealkan musyawarah kolektif dilandasi oleh nilai-nilai kejujuran dan kekeluargaan untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Akan tetapi, jika hal tersebut tidak tercapai, pertanyaannya kemudian adalah, sejauh mana hak untuk mogok dan memecat diperkenankan? Ini masalah yang tidak bisa dijawab secara hitam-putih dan memuaskan semua pihak. Sebab disana terdapat banyak variabel, seperti tingkat pemusatan tenaga kerja, orientasi gerakan buruh, tingkat kesenjangan, kebijakan perusahaan dan perundang-undangan pemerintah.

IV. KESIMPULAN

Dalam bagian akhir ini, hendak dipaparkan simpulan berdasarkan hasil analisis atau pembahasan permasalahan yang dipaparkan di depan. Adapun simpulan sebagai hasil pembahasan ini adalah:

1. Bahwa posisi tawar buruh yang rendah dan rentan tersebut, maka perlu ada upaya perlindungan agar buruh dapat memperoleh hak kehidupan yang layak. Upaya-upaya perlindungan bagi buruh itu antara lain adalah: (a) Perlunya revitalisasi dan transformasi pembentukan unit serikat kerja buruh yang mandiri dan netral, agar dapat memperjuangkan kepentingan buruh untuk memperoleh tingkat kesejahteraan yang layak. (b) Memperjuangkan untuk senantiasa terjalinnya hubungan industrial berdasarkan pola kemitraan yang melibatkan unsur pengusaha sebagai pemilik modal yang diinvestasikan, buruh/pekerja yang mempunyai pikiran dan tenaga serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan, dan pemerintah sebagai pihak menentukan regulasi hubungan perburuhan. (c) Memperjuangkan peningkatan gaji atau upah buruh dalam konteks upah minimum yang tidak lagi didasarkan pada kebutuhan hidup minimum (KHM), tetapi harus didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL). (d) Menghapuskan sistem kerja kontrak (*outsourcing*), sebab dengan sistem ini buruh atau pekerja tidak dapat bekerja secara aman dan nyaman karena sewaktu-waktu mereka dihantui oleh momok yang menakutkan, yakni berupa pemutusan hubungan kerja (PHK). (e) Mewujudkan sistem jaminan sosial bagi para buruh atau pekerja, baik melalui internal perusahaan misalnya dengan adanya jamsostek, asuransi kesehatan, jaminan atau tabungan hari tua (pensiun), maupun melalui eksternal pemerintah dengan konsep dan kebijakan untuk memperbanyak dan memperluas misi dan fungsi negara kesejahteraan yang ditandai dengan kepedulian negara terhadap kesejahteraan dan kesehatan warga negara.
2. Pemenuhan hak-hak buruh, tentu dapat memberdayakan potensi yang dimiliki para buruh. Adapun hak-hak buruh yang perlu mendapat perhatian dalam rangka usaha untuk memberdayakan buruhantara lain: (a) Hak mendapatkan pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kompetensinya. (b) Hak mendapatkan pekerjaan

dan penghasilan sesuai dengan pilihannya. (c) Hak mendapatkan keselamatan, kesehatan, dan perlindungan kerja, terutama bagi pekerja yang cacat, anak-anak, dan perempuan. (d) Hak melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan tetap mendapatkan upah. (e) Hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (f) Hak mendirikan dan menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Dan (g) Hak melakukan mogok kerja dan unjuk rasa untuk menuntut atau menyalurkan aspirasi para buruh.

Berdasarkan simpulan di atas dapat dikemukakan saran sebagai rekomendasi kepada pihak-pihak yang berkaitan. Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Ternyata dengan adanya sistem kerja kontrak (*outsourcing*) yang ketentuannya dimuat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan, membuat para buruh tidak dapat bekerja dengan nyaman dan tenang, mereka selalu dihantui rasa ketakutan karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat dijatuhkan sewaktu-waktu, atau dengan adanya waktu kontrak kerja yang pendek (satu tahunan) dan kemungkinan tidak diperpanjang lagi. Oleh karena itu, pembuat undang-undang (Pemerintah dan DPR) perlu mengamandemen undang-undang ketenagakerjaan tersebut guna menghilangkan sistem *outsourcing* yang merugikan para buruh atau pekerja.
2. Ketentuan upah minimum yang berdasarkan pada kebutuhan hidup minimum (KHM) ternyata membuat para buruh tidak dapat menikmati kesejahteraan, karena upah yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat subsisten saja. Oleh karena itu ketentuan upah berdasarkan KHM tersebut perlu disempurnakan atau diganti dengan sistem upah berdasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL), sehingga para buruh dapat menikmati kesejahteraan hidup meskipun dalam batas-batas yang sederhana.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Jalil, Hubungan Industrial di Indonesia: Perspektif Ekonomi Islam, Laporan Penelitian, Kudus: Lemlit STAIN Kudus, 2009.
- [2] Agnes Widanti, "Buruh di Sektor Industri dalam Perdagangan Global", Makalah Sarasehan Nasional dan Kongres Forum Mahasiswa Syari'ah seluruh Indonesia (FORMASI), Semarang, 27 Maret 1997.
- [3] Antonio Gramsci, "Ekonomi dan Korporasi Negara" dalam Catatan-Catatan Politik, terjemahan Gafna Raiza, Surabaya: Pustaka Promethea, 2001.
- [4] Bambang Setiadji, Upah Antar Buruh Industri di Indonesia, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2002.
- [5] Bill Yenne, *Seratus Pria Pengukir Sejarah Dunia*, Alih Bahasa Didik Djunaedi, Jakarta: PT Pustaka Delapratasa, 2002.
- [6] Budiono, *Tori Ekonomi Mikro*, Yogyakarta: BPFE, 1998.
- [7] Departemen Agama, "Nabi Muhammad Membina Masyarakat Islam", dalam *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Departemen Agama RI, 1985.
- [8] Edi Cahyono, *Pekalongan 1830-1870: Transformasi Petani Menjadi Buruh Industri Perkebunan*, Bandung: LEC, 2001.
- [9] Edi Cahyono, "Perburuhan dari Masa ke Masa: Jaman Kolonial Hindia Belanda sampai orde baru" dalam *Gerakan Serikat Buruh*, Jakarta: Hasta Mitra, 2003.
- [10] Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringatnya Kering*, Jakarta: PPMI, 2000.

- [11] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- [12] Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1987.
- [13] Jen Breman, *Menjinakkan Sang Kuli, Politik Kolonial pada Awal Abad ke-20*, Jakarta: Grafitti Press, 1997.
- [14] Jimly Asshidiqie, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: Konstitusi Pers.
- [15] Kaelan & Ahmad Zubaidi, *Pendidikan Kewarganegaraan*, Yogyakarta: Paradigma, 2007.
- [16] Lance Castle, *Tingkah Laku Agama, Politik dan Ekonomi di Jawa: Industri Rokok Kudus*, Yogyakarta: Sinar Harapan, 1982.
- [17] Mamik Indaryani, *Hasil Penelitian Penentuan Upah Minimal di Kabupaten Kudus Jawa Tengah*, Kudus: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Litbang Universitas Muria Kudus, 2002.
- [18] Muhaimin Iskandar, *Membajak di Ladang Mesin*, Semarang: Yawas, 2004.
- [19] Muhammad al-Ghazali, *Huquq al-Insan*, Iskandariyyah: Al-Da'wah, 1999.
- [20] Muhammad Yamin, *Naskah Persiapan Undang-Undang Dasar 1945*, Jilid Pertama, Jakarta: Prapanca, 1959.
- [21] Soegiri, "Gerakan Serikat Buruh", dalam *Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Belanda Hingga Orde Baru*, Jakarta: Hasta Mitra, 2003.
- [22] Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999.
- [23] Suri Suroto, "Gerakan Buruh dan Permasalahannya", dalam *Prisma* Nomor 11 Tahun 1981.
- [24] Tempo Interaktif, 19 Januari 2005.
- [25] Umer Capra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: IIT, 2000.
- [26] William A. McEachern, *Ekonomi Mikro Pendekatan Kontemporer*, Terjemah, Jakarta: Thomson Learning, 2001.
- [27] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- [28] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279).