

Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi¹

Oleh: Grendi Hendrastomo

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis ketimpangan antara kesejahteraan dengan peluh kerja buruh, melihat hubungan antara negara, pengusaha dan buruh, serta mengajukan solusi untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Kesejahteraan buruh mutlak diperjuangkan untuk lebih memanusiakan buruh. Kebijakan yang diambil negara selayaknya tidak mengorbankan kaum buruh.

Isu tentang perburuhan sampai saat ini merupakan salah satu isu seksi yang sering kali dijadikan alat tawar politik maupun obyek pencitraan. Buruh menjadi komoditas jualan parpol yang disatu sisi penopang dan menjadi tulang punggung perekonomian nasional tetapi disatu sisi dipandang sebelah mata, terlihat dari kehidupan kaum buruh yang tak kunjung membaik. Desakan dari serikat pekerja maupun perundingan antara pengusaha, pemerintah dan buruh selalu berujung pada kegagalan.

Outsourcing, Pemutusan hubungan kerja (PHK), Upah minimum regional (UMR), upah yang tak kunjung dibayar hingga kemiskinan yang menghinggapi kaum buruh menjadi permasalahan akut yang tak kunjung ada jalan keluarnya. Satu kesamaan diantara semua masalah, buruhlah yang harus menanggung semuanya. Peningkatan kesejahteraan menjadi dorongan buruh untuk terus berjuang.

Kata kunci: Kesejahteraan, Buruh, Kemiskinan, Marginalisasi

Pendahuluan

Pemberitaan mengenai buruh tidak pernah berhenti menghiasi media kita. Belum selesai masalah pertama, muncul masalah kedua, ketiga dan seterusnya yang tak kunjung menemukan titik temu. Permasalahan yang melingkupi buruh tersebut mulai dari kesejahteraan dengan tolak ukur utama jumlah upah buruh, sistem kontrak dan *outsourcing*, PHK dan masih banyak masalah lain yang kemudian memunculkan marginalisasi buruh. Kondisi ini juga semakin diperparah dengan ketidakberpihakan pemerintah kepada buruh. Pemerintah yang diharapkan menjadi dewa penyelamat, justru terlalu banyak menyampaikan

¹ dimuat dalam Jurnal Informasi, Volume 16 Nomor 2, 2010 No ISSN: 0126-1650

retorika tanpa ada solusi, “minder” pada pengusaha (pemilik modal) dan buruh dijadikan komoditas politik.

Ironisnya, di satu sisi buruh selalu dimarginalkan, tetapi disisi lain buruhlah yang memiliki kontribusi untuk menopang perekonomian negara ini. Padahal, buruh itu besar sekali peranannya bagi sebuah negara, selain sebagai penggerak ekonomi, tapi juga sebagai pelaku utama pembangun peradaban. Karena jumlahnya yang besar, maka buruh juga menjadi salah satu kekuatan utama dalam menentukan “wajah” masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Buruh lah yang menggerakkan sektor ekonomi bawah yang notabene memiliki kontribusi yang luar biasa dalam perekonomian kita dan menjadi penyeimbang bahkan penyelemat neraca pertumbuhan ekonomi negara sehingga menampakkan hasil yang “membanggakan”

Kontribusi buruh yang demikian besar ternyata tidak mendapatkan apresiasi dari pemerintah. Dari tahun ke tahun selalu muncul permasalahan buruh terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan. Kondisi ini kemudian diperparah dengan peraturan yang dikeluarkan pemerintah yang juga tidak memihak pada buruh. SKB 4 menteri tentang pemeliharaan momentum pertumbuhan ekonomi nasional dalam mengantisipasi perkembangan perekonomian global, yang baru-baru ini dikeluarkan akibat resesi global menambah runyam masalah tentang buruh.

Tidak bisa dipungkiri memang, diantara banyak permasalahan seputar buruh, permasalahan mengenai kesejahteraan merupakan masalah yang sensitif yang selalu dibicarakan karena menyangkut kelangsungan hidup seseorang. Dari tahun ke tahun permasalahan klasik yang muncul adalah keinginan buruh untuk menaikkan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima tidak sebanding/mencukupi untuk memenuhi kebutuhan riil. Kalau diibaratkan kenaikan harga kebutuhan pokok berlari sedangkan upah buruh justru jalan ditempat tidak ada peningkatan atau malah justru mundur. Dari data BPS sebagai gambaran pada tahun 2006 untuk hidup layak sederhana di Jakarta, seseorang harus mengeluarkan uang antara 1,5-2 jt per bulan yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, kebutuhan tempat tinggal dan

transportasi. Dibandingkan kemudian dengan UMR Jakarta yang hanya sebesar IDR 950.000. mungkinkah kemudian orang dapat hidup layak dengan upah sebesar itu? Bagaimana mereka menutup kekurangan yang hampir 100%?

Secara umum, para buruh terjebak dalam pola hidup subsisten dan berujung pada kemiskinan akut sebagai konsekuensi dari rendahnya upah yang diterima. Hal ini terlihat dari *terms of trade* (nilai tukar) buruh yang terus menerus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. *Terms of trade* yang menurun ditunjukkan dengan perbandingan upah dan harga barang yang semakin mengecil (Sunu, 2002). Merujuk pada laporan organisasi buruh dunia (ILO), pada tahun 2001 hampir satu milyar orang atau 1/3 dari populasi angkatan kerja adalah buruh/pekerja dengan upah rendah yang tidak dapat mendukung diri mereka dan keluarga mereka.

Kemudian posisi buruh yang serba sulit juga disebabkan oleh hubungan antara buruh dan pengusaha. Dimana-mana, antara buruh dan pengusaha selalu memiliki perbedaan kepentingan yang sangat mendasar. Di pihak buruh, motif utama ia bekerja kepada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah, sebagai pertukaran atas tenaga kerja yang telah ia keluarkan untuk memproduksi. Upah yang diharapkan tidak hanya sekedar untuk memulihkan tenaganya agar dapat bekerja kembali keesokan harinya (sekedar hidup), namun juga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya secara layak sesuai dengan standar manusiawi. Di pihak pengusaha, laba dan terus mendapatkan laba sebanyak-banyaknya adalah tujuan yang utama.

Dua kepentingan yang bertolak belakang tersebut akan menghasilkan keadaan yang tidak seimbang antara buruh dan pengusaha. Buruh tidak bisa menuntut apa-apa karena hidup mereka berada di tangan pengusaha. Solusi yang mungkin bisa membantu buruh adalah munculnya peran pihak ketiga yang mampu menjembatani sekaligus memiliki kekuatan (legalitas) untuk menekan pengusaha yang dalam posisi ini dipegang oleh pemerintah. Kenyataannya, pemerintah pun kemudian tidak bisa berbuat apa-apa bahkan cenderung di stir pengusaha sehingga buruh harus memperjuangkan nasibnya sendirian. Tulisan ini

kemudian akan lebih menyoroti mengenai kesejahteraan buruh, masalah yang menyertainya hingga solusi yang mungkin bisa dipakai.

Apa yang dimaksud dengan “Buruh”

Sebelum membahas lebih lanjut tentang kesejahteraan buruh, perlu dijabarkan apa sebenarnya yang dimaksud dengan buruh itu sendiri. UU No 22 tahun 1957 (tentang penyelesaian perselisihan perburuhan) mendefinisikan buruh adalah mereka yang bekerja pada majikan dan menerima upah. Menurut ILO, buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/badan hukum dan mendapatkan upah sebagai imbalan atas jerih payahnya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya, dengan kata lain semua orang yang tidak memiliki alat produksi dan bekerja pada pemilik alat produksi maka bisa dikatakan sebagai buruh. Konsepsi ini juga sejalan dengan pemikiran Marx tentang borjuis dan proletar, pada hakekatnya di dunia ini hanya ada 2 kelas yaitu borjuis dan proletar, borjuis adalah pemilik alat produksi dan proletar adalah orang yang tidak memiliki alat produksi. Tidak ada kelas menengah karena sebenarnya kelas menengah adalah pecahan dari kelas proletar.

Dari berbagai sumber definisi buruh bukan hanya pekerja kasar pabrik, tapi juga semua orang yang bekerja di bawah perintah kekuasaan orang lain dan menerima upah. Jadi pegawai negeri sipil maupun eksekutif pun sebenarnya adalah buruh juga. Tapi definisi ini sengaja dikaburkan di jaman Orde Baru sebagai upaya pengkotak-kotakan dan pemecah belahan, sehingga definisi terpecah menjadi buruh, pekerja, pegawai, kaum profesional, dsbnya. Tujuannya supaya kekuatan buruh tidak bersatu sehingga tidak bisa mempengaruhi kekuasaan politik penguasa saat itu.

Di Indonesia, pada tataran praksis ketika kita berbicara tentang buruh, maka yang dimaksud adalah pekerja “berkerah biru” (*blue collar*) yang selalu diidentikkan dengan kemiskinan, kumuh, untuk makan harus “gali lobang tutup lobang”, termarginalkan. Buruh inilah yang kemudian dilihat dari tingkat kesejahteraannya berada pada level bawah masyarakat.

Hubungan Buruh-Pengusaha-Negara (Tripartit)

1. Marginalisasi Buruh

Pengusaha/pemilik modal selalu melihat buruh sebagai budak yang mereka pekerjakan dengan upah seadanya sesuai kemampuan pengusaha, sehingga tidak jarang upah buruh yang sudah minim di sunat sana sini bahkan di tunda pembayarannya gara-gara alasan ketidakmampuan pemilik modal. Buruh dipandang sebagai faktor produksi yang sama dengan faktor produksi lain misalnya bahan baku, yang apabila tidak dibutuhkan diganti, dibuang seenaknya tanpa ada kompensasi dan memiliki keuntungan di mata pemilik modal.

Pengolongan buruh sebagai faktor produksi merupakan proses memingirkan buruh dan menjadi alasan perusahaan ketika dituntut untuk melakukan efisiensi dan berbagai pengurangan beban produksi, maka buruh akan menjadi salah satu faktor produksi yang fleksibel yang bisa disesuaikan dengan pasar. Artinya, ketika terjadi krisis maka buruh bisa dengan seenaknya diganti, diberhentikan, sesuai dengan kebutuhan pengusaha. Buruh telah ditempatkan sebagai komoditas, buruh adalah sumber tenaga kerja, karena itu bisa diperdagangkan sewaktu-waktu

Dalam pandangan Marx, buruh itu terasing (teralienasi) dalam 4 hal. Pertama, buruh teralienasi dari aktivitas kerjanya. Idealnya orang bekerja bukan hanya untuk memenuhi keinginannya, melainkan juga untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kenyataannya, buruh tidak memiliki kesempatan untuk mengekspresikan potensinya. Buruh hanya menunaikan tugas, kewajiban dan perintah pemilik modal. Kedua, buruh teralienasi dari produk yang dihasilkan. Buruh tidak memiliki sumbangsih terhadap produk yang dihasilkan, kesemuanya merupakan perintah dan keinginan dari pemilik modal. Untuk mendapatkan produk yang mereka buat, tidak ada eksklusifitas bagi para buruh, mereka tetap harus membeli produk yang mereka buat dengan harga pasar. Ketiga, buruh teralienasi dari buruh lain. Buruh dituntut untuk berkompetisi dengan buruh lain untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka demi mengejar

kesejahteraan (bonus) yang lebih besar. Dengan kata lain, antar sesama buruh kemudian saling bersaing satu sama lain yang dalam konteks solidaritas kemudian inilah yang menghambat terbentuknya solidaritas kolektif sesama buruh. Konsekuensinya, serikat buruh tidak mendapat dukungan penuh dari semua buruh dan pemilik modal diuntungkan dengan kondisi ini. Keempat, buruh teralienasi dari potensi diri yang dimiliki. Mereka hanya layaknya sebuah alat produksi yang menghasilkan barang. Kondisi yang seperti ini akan menciptakan kebosanan dan akhirnya akan menurunkan produktivitas. Rendahnya produktivitas inilah yang menjadi senjata pemilik modal untuk memberikan tingkat kesejahteraan buruh yang sangat rendah.

Keterpingiran buruh pun tidak hanya dilihat dari 4 hal di atas tetapi masih ada beberapa bentuk marginalisasi buruh, diantaranya:

- Sistem Kontrak dan *outsourcing*

Pergeseran kepentingan dan perubahan peraturan telah memarginalitaskan buruh dari semua segi. Sejak UU Ketenagakerjaan no 13/2003 efektif berlaku, secara massif terjadi gerakan pergantian status kerja dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak, melalui sistem *outsourcing* tenaga kerja. Tren ini terutama terjadi pada industri besar padat karya yang memproduksi garment, sepatu, elektronik dan makanan. UU tersebut menjadi dasar hukum bagi perusahaan untuk mengganti status pekerja tanpa mengikuti prosedur yang ada. Beberapa kasus memunculkan pemutusan hubungan kerja tanpa diberi hak-hak yang seharusnya mereka terima.

Sistem kontrak juga memunculkan praktek eksploitasi terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja. Buruh harus menyalurkan beberapa persen dari gaji mereka yang minim untuk disalurkan pada perusahaan yang membawa mereka. Hal ini terpaksa mereka lakukan demi untuk mempertahankan pekerjaan mereka.

- *Bargaining position* yang lemah

Dengan diberlakukannya UUK 13/2003 tentang sistem kontrak menabiskan posisi buruh yang sangat lemah. Kondisi ini membuat posisi buruh dihadapan perusahaan menjadi sangat lemah, mereka bisa dengan mudah diganti

oleh orang lain. Posisi tawar yang lemah juga memaksa mereka menerima gaji yang diberikan oleh perusahaan walaupun dibawah standar hidup layak. Serikat-serikat buruh tidak berjalan karena pekerja diliputi ketakutan, antara berjuang untuk peningkatan kesejahteraan dengan resiko PHK atau menerima apa adanya untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Peran negara yang seharusnya melindungi buruh justru tidak bisa melakukan apa-apa. Kebijakan yang mereka keluarkan selalu berpijak pada perusahaan (*corporate centris*).

- Upah minimum – jam kerja maximum

Kebijakan sistem kontrak dan posisi tawar yang lemah berakibat pada upah minimalis yang mereka terima tanpa tunjangan sama sekali. Walaupun upah yang mereka terima sangat minim, tetapi pekerjaan yang harus mereka lakukan persis sama dengan karyawan tetap. Perusahaan akan memaksimalkan dan memeras keringat buruh untuk bekerja semaksimal mungkin. Dalam pandangan Marx, perusahaan akan menerima value added dari kebijakan ini. Umumnya pekerja di upah dengan ukuran perjam, tetapi di Indonesia untuk delapan jam mereka membayar upah sama dengan upah karyawan satu jam. Artinya perusahaan mendapatkan nilai tambah dengan sistem ini. Disatu sisi perusahaan untung, disisi lain buruh dirugikan dengan upah minimum dan jam kerja panjang.

- Upah dan kebutuhan riil yang tidak sebanding

Problem buruh selama ini selalu berpokok pada masalah fundamental, yaitu upah. Selama ini upah buruh tidak sebanding dengan pengeluaran yang harus buruh keluarkan untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka. Regulasi pemerintah tentang penetapan upah minimum pun hanya mencakup 80% dari kebutuhan riil. Lagi-lagi dengan alasan klise “ekonomi”, pemerintah dan perusahaan memaksa buruh untuk menerima kebijakan upah minimum tersebut. Upah yang diterima mungkin cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi tidak akan cukup untuk memenuhi kebutuhan anak dan istri.

Permasalahan-permasalahan yang muncul diseputar buruh menunjukkan keterpingiran mereka. Tidak ada jalan lain yang mereka lakukan selama ini. Kondisi perekonomian yang buruk, dengan jumlah pengangguran yang besar, lapangan kerja yang kecil dan ketidakmampuan mereka mengenyam pendidikan

tinggi membuat buruh menerima apa adanya. Keinginan untuk menerima upah yang layak kadang terpingirkan ketika didepan mereka terbentak pemutusan hubungan kerja yang sewaktu-waktu terjadi. Negara yang diharapkan mampu melindungi dan menyuarkan hak-hak mereka asyik berlindung dibalik angka-angka. Untuk mengejar pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan masalah pengangguran yang menerpa, pemerintah menjadi gelap mata. Demi menarik hati investor agar mau menanamkan modalnya, pemerintah telah menciptakan sebuah kondisi yang memungkinkan menciptakan lapangan pekerjaan yang besar dengan mengesampingkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

2. Labour Market Flexibility

Filosofi dasarnya adalah menyerahkan hubungan buruh majikan pada mekanisme pasar, dengan sesedikit mungkin campur tangan pemerintah. Hal ini muncul dengan didasari perpektif pengusaha dalam menghadapi permasalahan tenaga kerja yang tidak kunjung selesai, upah yang semakin mahal dengan produktivitas rendah, padahal menurut pengusaha merekalah yang memiliki posisi tawar yang lebih tinggi. Berlarut-larutnya situasi ketenagakerjaan yang merugikan ini membuat pemilik modal sudah bersiap-siap mereposisi strategi industrinya dengan meninggalkan pilihan padat karya (*labor intensive*) menjadi padat modal (*capital intensive*) (Binawan & Prasentyantoko, 2004). Dengan kata lain mereka lebih memilih menjadi “pemasar” dengan mengimpor produk dari tempat lain, ketimbang harus memproduksi sendiri dengan beban tenaga kerja yang menurut mereka terus membebani.

Melihat kondisi ini mau tidak mau pemerintah kemudian harus turun tangan, karena pemerintah tidak ingin perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja merelokasi industrinya ke negara lain yang akan menimbulkan efek domino mulai pengangguran, kemiskinan hingga meningkatnya angka kriminalitas dan menurunnya kesehatan masyarakat.

Kebijakan pemerintah tentang penerapan fleksibilitas pasar tenaga kerja (LMF) merupakan respon yang semakin memantapkan asumsi bahwa akibat krisis, negeri kita semakin fanatik pada sistem pasar bebas. LMF dianggap sebagai

salah satu solusi untuk meningkatkan daya tahan korporasi dalam menghadapi krisis. Mekanisme upah dan kesejahteraan buruh pun kemudian oleh negara diserahkan pada korporasi sehingga merekalah yang menentukan seberapa besar kesejahteraan buruh. Bila sektor korporasi bisa bertahan hidup, permintaan terhadap pasar tenaga kerja akan stabil atau ditingkatkan, sehingga harus diupayakan sektor korporasi semakin kuat menghadapi gelombang krisis. Dengan kata lain, LMF mendorong daya saing korporasi melalui penyingkiran berbagai hambatan bagi operasi modal, salah satunya adalah reduksi atau pencabutan berbagai peraturan yang melindungi buruh. Peraturan perburuhan yang sangat liberal dan memudahkan prosedur rekrut dan pecat justru dikembangkan. Peraturan perburuhan yang semakin liberal, dengan sendirinya justru telah menarik negara dari perannya sebagai pelindung buruh.

Secara umum, kemudian LMF dipahami sebagai kemampuan pasar tenaga kerja menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi ekonomi. Dengan kata lain, LMF sebenarnya adalah sebuah mekanisme pengalihan resiko dari korporasi kepada karyawan. Sistem gugur tidak diberlakukan terhadap korporasi, tetapi justru ditimpakan kepada pasar tenaga kerja (Binawan & Prasentyantoko, 2004). Asumsi inilah yang merupakan salah satu analisis dikeluarkannya SKB 4 menteri baru-baru ini, yang salah satu pasalnya mengatur tentang upah dan kesejahteraan pekerja yang diserahkan/disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan kenaikan upah buruh mengikuti pertumbuhan ekonomi. Kesejahteraan buruh semakin dipinggirkan karena ketika krisis global terjadi maka pertumbuhan ekonomi akan menurun sehingga kesejahteraan buruh pun akan ikut turun. Pemilik modal memiliki alasan untuk tidak menaikkan upah, sedangkan buruh semakin terpuruk karena kebutuhan riil justru semakin naik.

Ditinjau dari kesejahteraan buruh, LMF akan menghasilkan degradasi kesejahteraan dan kondisi kerja buruh (pengurangan upah dan kesempatan lembur, ketidakpastian kerja dan penghasilan). Kondisi kerja mereka terus memburuk yang diikuti dengan menurunnya upah riil yang diterima buruh. Dengan LMF memungkinkan korporasi menarik karyawan kontrak dimana buruh ini hanya menerima gaji pokok saja, tidak ada tunjangan dan fasilitas dari

perusahaan dan masih diperparah dengan keharusan mereka menyisihkan upah mereka untuk memberi komisi bagi penyalur.

Bagi pemilik modal, fleksibilitas pasar tenaga kerja diyakini sebagai salah satu kebijakan publik yang akan mendorong minat investor kembali menanamkan modal di Indonesia. Sementara bagi buruh, ini adalah legitimasi dari praktek kekejaman hukum pasar yang selama ini sudah dipraktekkan oleh banyak pemilik modal.

Kesejahteraan buruh

Buruh merupakan salah satu unsur pendukung dari unit produksi yang memegang peran penting dalam menghasilkan suatu produk. Berbicara tentang produksi tidak akan lepas dari konteks upah dan kebutuhan fisik minimum buruh. Dalam suatu proses produksi, buruh hanya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila keadaan fisiknya cukup memadai. Hal itu akan bisa tercapai apabila upah yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum. Dengan kata lain, membicarakan buruh dalam kaitannya dengan produktivitas mereka tidak dapat mengabaikan peranan upah dan kebutuhan fisik minimum. Kesejahteraan buruh kemudian menjadi poin penting ketika kita membicarakan tentang buruh. Merujuk pada UU ketenagakerjaan No 25 tahun 1997 kesejahteraan buruh meliputi upah, kesejahteraan dan jaminan social tenaga kerja.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Upah seharusnya mencakup semuanya tetapi kenyataannya upah hanya merupakan gaji pokok tanpa memperhitungkan tunjangan, itupun masih jauh dari kebutuhan riil pekerja.

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan ketentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan

oleh pemilik modal merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja. Kondisi ini di lapangan sangat jarang ditemui, ruangan untuk buruh sangat jauh dari kesan nyaman, sudah untung apabila diberi ruangan, kadangkala hanya disediakan toilet yang merangkap sebagai ruangan serba guna bagi pekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Ironisnya jaminan sosial tenaga kerja ini sangat jarang dipenuhi oleh pemilik modal dengan alasan akan menambah biaya produksi, walaupun ada maka yang didapatkan tidak sebanding dengan apa yang buruh rasakan. Minimnya upah juga turut mempengaruhi minimnya jaminan sosial tenaga kerja.

Di Indonesia, kesejahteraan buruh secara kasat mata dilihat dari upah minimum yang diberikan, baik itu upah minimum regional, upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten. Upah minimum menjadi patokan pemilik modal untuk memberikan balas jasa kepada buruh. Upah minimum ini dikatakan mencerminkan “hubungan” antara buruh, pemilik modal dan negara. Tetapi, dalam penetapan upah minimum ini peran negaralah yang justru lebih menonjol. Menurut Squire (1982) penetapan upah minimum merupakan ciri menonjol intervensi negara pada pasar tenaga kerja di banyak negara sedang berkembang. Tujuan upah minimum adalah menghilangkan bagian dari kemiskinan yang disebabkan adanya tingkat upah yang tidak memungkinkan pekerja memperoleh penghasilan untuk mencapai standar minimum kehidupan. Ketidakmungkinan ini disebabkan oleh surplus tenaga kerja, sumber daya manusia yang rendah dan kondisi fisik buruh. Upah minimum dirancang untuk menghilangkan kompetisi yang tidak fair (Blum, 1978). Tetapi hal ini dibantah oleh Stigler (Rochadi, 1994) bahwa justru peraturan mengenai upah minimum mengintervensi mekanisme pasar tenaga kerja dan mengabaikan serikat buruh.

Kebijakan upah minimum secara struktural justru menguntungkan pengusaha dikarenakan; pertama, upah minimum nominalnya dibawah upah riil.

Buruh dituntut untuk bekerja keras dengan jam kerja panjang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Buruh masih hidup subsisten hanya untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya sehari-hari pun masih mepet. Kondisi ini kemudian disikapi banyak buruh terutama yang sudah berkeluarga dengan menitipkan anaknya ke orang tua mereka. Kedua, tidak terdapat alat kontrol yang memadai untuk optimalisasi upah minimum, sehingga pemilik modal berada pada posisi yang menguntungkan dan bebas menentukan upah yang mereka bayarkan. Ketiga, mekanisme penentuan upah minimum masih banyak yang didominasi oleh aparat negara. Bahkan yang mewakili mereka dalam serikat buruh pun bukan bagian dari buruh, hanya merupakan wakil mereka yang tidak bisa diharapkan untuk mengakomodir aspirasi buruh.

Kenyataannya, upah minimum sangat-sangat minim sehingga tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Dari mana buruh bisa mencukupi kebutuhan riilnya, ketika upah jauh dari cukup? Renternir menjadi cara yang paling mudah, buruh biasa meminjam “gali lobang tutup lobang”, yang akhirnya justru menjebak mereka dalam perangkap utang, selain itu akibat ketidakmampuan mereka membeli barang-barang yang mereka idamkan akhirnya mereka terjebak pada konsumerisme dengan kredit. Sistem ini disatu sisi akan sangat membantu mereka memperoleh barang-barang yang mereka idamkan, tetapi di sisi lain justru semakin memperparah kondisi ekonomi mereka.

Cara lain, buruh kebanyakan meluangkan waktu mereka untuk melakukan pekerjaan sampingan, baik dari pertanian maupun sektor-sektor informal, tetapi hal ini akan menambah jam kerja mereka, mereka harus kerja keras yang akhirnya justru menyebabkan kesehatan mereka menjadi sangat rentan. Ketika semua hal tidak mampu menutup kebutuhan mereka, masuklah para buruh itu dalam perangkap judi hingga melakukan tindakan kriminal.

Masalah-masalah sosial inilah yang merupakan ekses langsung dari ketiadaan kesejahteraan buruh yang memadai. Lingkungan sosial yang buruk, jaminan sosial yang minim hingga prasarana kesehatan yang tidak memadai selalu lekat pada diri buruh. Hanya “utopia” untuk memperbaiki hiduplah yang selama ini menyemangati mereka dan justru menyokong perekonomian negara.

Meningkatkan Kesejahteraan Buruh

Permasalahan pelik peningkatan kesejahteraan buruh kiranya tidak akan dapat dipecahkan oleh buruh sendiri atau negara bahkan pengusaha/korporasi. Masing-masing pihak tentu mempunyai kepentingan sendiri-sendiri. Buruh tentu saja ingin meningkatkan taraf kehidupannya, negara ingin berperan besar dalam mengentaskan kemiskinan dan membuka banyak lapangan kerja, dan korporasi selalu berusaha mencari keuntungan sebesar-besarnya. Ketiga pihak inilah kemudian dituntut untuk saling berdiskusi satu sama lain untuk memberikan pemecahan dalam kaitannya dengan kesejahteraan buruh.

Beberapa pendekatan, mencoba untuk melihat perspektif solusi kesejahteraan. Dari tiga pihak ini masing-masing diupayakan untuk mengusahakan kesejahteraan buruh. Solusi pertama datang dari pihak buruh yang berkepentingan dalam meningkatkan kesejahteraan. Dalam perspektif Marx, selama ini buruh terjebak dalam kesadaran palsu (*false consciousness*) dimana buruh merasa diperlakukan baik oleh pemilik modal. Buruh harus merubah *false consciousness* itu dengan kesadaran kelas, yaitu kesadaran bersama bahwa selama ini pemilik modal selalu memarginalkan mereka. Dalam tataran modern kemudian buruh bisa melakukan gerakan perlawanan dengan berserikat. Serikat buruh merupakan salah satu jalan untuk bernegosiasi dengan pemilik modal.

Gerakan serikat buruh selama ini terbatas pada negosiasi lunak dengan negara maupun pengusaha. Serikat buruh tidak memiliki posisi tawar yang memadai sehingga kegagalan lah yang sering menghampiri mereka. Gerakan yang mereka lakukan masih setengah-setengah diikuti oleh buruh. Ada kekhawatiran ketika mereka melakukan perlawanan, bukan mendapatkan peningkatan kesejahteraan malah pemutusan kerja yang akan didapat. Paradigma inilah yang harus dirubah. Salah satu cara yang bisa dikembangkan adalah membentuk koperasi yang nantinya akan menjamin mereka apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Selain sebagai jaminan sosial, koperasi juga mampu menghimpun dana buruh untuk melakukan aksi. Dengan terjaminnya kehidupan

dan kesejahteraan buruh, posisi tawar mereka akan secara otomatis meningkat. Pemilik modal tidak bisa berlaku sewenang-wenang karena kemunculan serikat buruh yang solid.

Solusi kedua datang dari pemilik modal. Perubahan cara pandang terhadap buruh mutlak harus diubah. Buruh bukan lagi komoditas, faktor produksi, tetapi buruh merupakan stakeholder juga bagi perusahaan, sehingga untuk mengurangi beban produksi tidak lagi mengurangi kesejahteraan buruh atau pemutusan hubungan kerja, tetapi dengan efisiensi. Cara lain adalah dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) suatu bentuk tanggung jawab perusahaan kepada masyarakat. Konsep CSR berawal dari dorongan kuat untuk menahan laju “ketamakan” perusahaan dalam mengambil keuntungan. CSR merupakan konsep yang menawarkan keseimbangan kepentingan antara *shareholder* dan *stake holder* (Syafrani, 2008). Selama ini CSR justru tidak menyentuh kaum buruh, CSR lebih banyak dilakukan di masyarakat luar. Alangkah baiknya apabila CSR justru dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh.

Aplikasi CSR untuk kepentingan buruh bisa diaplikasikan dalam pembangunan rumah bagi buruh, sekolah gratis, hingga fasilitas kesehatan. Pembangunan rumah yang dekat dengan lingkungan perusahaan mutlak diperlukan. Merujuk pada Kompas, hampir 40 % dari upah buruh habis untuk biaya transportasi, dan perumahan. Pelimpahan CSR untuk kesejahteraan buruh, perlu dukungan pemerintah dan pemimpin perusahaan. Korporasi bisa menggunakan indeks pelaksanaan CSR dimana perusahaan membangun perumahan, pendidikan dan kesejahteraan buruh sebagai nilai tertinggi keberhasilan CSR.

Solusi yang ketiga datang dari negara. Negara akan memainkan peran penting dalam peningkatan kesejahteraan buruh. Kebijakan mengenai upah minimum regional (UMR) perlu disempurnakan. UMR harusnya berkaca pada tingkat kebutuhan riil tenaga kerja dan disesuaikan dengan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Negara merupakan pihak ketiga yang menghubungkan dan memediasi kepentingan buruh dan pengusaha. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan seharusnya memenuhi sisi keadilan, sehingga negara tidak lagi

menjadi corong dan boneka pengusaha tetapi mampu menjalankan fungsinya sebagai pelindung dan penjamin hak-hak masyarakat.

Ketiga solusi tersebut tidak bisa berjalan sendiri-sendiri, tetapi memerlukan sinergi bersama semua pihak. Peningkatan kesejahteraan buruh mutlak diagendakan demi untuk menciptakan rasa keadilan dan menarik buruh dari kemarginalan. Hubungan buruh pengusaha tidak lagi hubungan majikan dengan budaknya, tetapi lebih sebagai partner, yang intinya pengusaha mempunyai konsen untuk memperoleh keuntungan, tapi disisi lain buruh juga mau menopang perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Namun, apa yang menjadi keperluannya secara manusiawi juga dicukupi oleh perusahaan. Paradigma yang dipakai tidak lagi buruh sebagai alat produksi tetapi benar-benar sebagai partner.

Kesimpulan

Kesejahteraan buruh merupakan salah satu permasalahan yang selalu muncul dari tahun ke tahun. Perbedaan persepsi antara buruh, pengusaha dan pemerintah dalam menentukan tingkat pemenuhan kebutuhan ekonomi yang idealah yang merupakan sumber permasalahan. Upah buruh yang kecil dibandingkan dengan kebutuhan hidup yang besar menyebabkan keinginan buruh untuk memperbaiki kesejahteraannya. Disisi lain, pengusaha masih menganggap buruh merupakan salah satu faktor produksi yang harus ditekan biayanya untuk memaksimalkan keuntungan dan menghasilkan produk yang mampu bersaing. Sedangkan negara ditempatkan pada permasalahan pelik disatu sisi harus memperjuangkan nasib buruh, disisi lain masalah pengangguran mengharuskan pemerintah mempermudah masuknya investor dengan jalan mempromosikan tenaga kerja murah.

Konflik ketimpangan antara tiga pihak inilah yang kemudian memunculkan marginalitas buruh, karena ada pergeseran kepentingan yang menempatkan buruh pada posisi yang serba sulit dan selalu harus dikorbankan. Perjuangan dan negosiasi untuk memperjuangkan kesejahteraan justru dilawan oleh pengusaha dan negara dengan kebijakan dan aturan yang semakin

menenggelamkan harapan buruh. Ibarat koin, buruh dihadapkan pada dua pilihan sulit, antara berjuang meningkatkan kesejahteraannya dengan resiko pemutusan hubungan kerja atau menerima apa adanya dengan “menyembunyikan” penderitaan mereka.

Solusi permasalahan kesejahteraan buruh akan mencapai titik terang apabila ketiga pihak ini mampu duduk sama rata dan bernegosiasi satu sama lain. Buruh tidak kemudian serta merta menyerahkan nasib mereka pada pemilik modal dan negara, tetapi buruh sendirilah yang harus terus memperjuangkan nasib mereka. Salah satunya adalah dengan memupuk kesadaran kelas dalam serikat-serikat buruh yang berjuang mengakomodir keinginan buruh. Peran negara kemudian menjadi krusial untuk menjembatani dan melindungi kepentingan kaum buruh. Pengusaha pun harus menempatkan buruh bukan sebagai faktor produksi melainkan partner.

Referensi

Binawan & Prasentyantoko (ed), 2004., *Keadilan Sosial, Upaya Mencari Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*, Jakarta: Kompas

Blum, Fred H, 1978., *The Economics of Minimum Wage* dalam Shister, Joseph (ed), *Reading in Labor Economics & Industrial Relation*, New York: Aldime Publising

Chamberlain, 1965., *The Labor Sektor*, New York: Mc Graw Hill

Effendi, Tadjuddin, 1995., *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta: Tiara Wacana

Panimbang, Fahmi, 2008., *Buruh dalam Tirani Globalisasi* [online] Tersedia pada URL:

<<http://www.lips.or.id/download/Buruh%20dalam%20Tirani%20Globalisasi.pdf>> [diakses pada 05 Januari 2009]

Rochadi, Sigit, 1994., *Kebijakan Pengupahan Buruh di Indonesia*, Thesis S2 MAP, UGM

Saidi, Zaim (ed), 2003., *Sumbangan Sosial Perusahaan*, Jakarta: Piramedia

Squire, Lyn, 1982., *Kebijakan Kesempatan Kerja di Negara-negara Sedang Berkembang*, Jakarta: UI Press

Sunu, Herman, 2002., *UMP dan Kesejahteraan Buruh* [online] tersedia pada URL: <http://www.polarhome.com/pipermail/nasional-m/2002-Desember/000511.html> [diakses pada 5 Januari 2009]

Syafrani, Andi, 2008., *CSR & Kesejahteraan Buruh* [online] tersedia pada URL: <<http://www.legalitas.org/?q=content/corporate-social-responsibility-csr-dan-kesejahteraan-buruh>> [diakses pada 29 Januari 2009]

Artikel Koran:

Upah Riil Buruh Semakin Lemah, *Kompas*, 3 April 2008