

089

Menampilkan Seutuhnya Wajah Pekerja Indonesia

Bomer Pasaribu

Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI)

Beberapa alasan mendasar dapat diberikan berkaitan dengan restrukturisasi organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dengan bentuknya yang sekarang. Dunia industri dan perdagangan Indonesia perlahan-lahan masuk ke dalam standar internasional, karena itu alasan utama perubahan bentuk organisasi adalah merujuk seluruh persyaratan standar perburuhan internasional yang lazim berlaku di dunia. Model unitaris kurang cocok bila dikaitkan dengan konvensi-konvensi *International Labour Organization* (ILO) yang terus bertambah setiap tahun. Sementara yang menjadi *trend* di seluruh dunia adalah bentuk federalis yang dianggap lebih memenuhi syarat. Belakangan ini FSPSI telah mengajukan usulan kepada pemerintah untuk meratifikasi 16 konvensi ILO.

Dengan banyaknya forum untuk mengaktualisasikan gagasan dan kepentingan sudah dapat dipastikan dinamika demokrasi semakin terbuka luas. Serikat pekerja dengan memakai model federasi pada gilirannya akan mempunyai mekanisme otonomi sendiri. Masalah yang dapat diselesaikan sendiri membuat mereka semakin profesional, fungsional, dan terspesialisasi. Dalam era industrialisasi, spesialisasi memang perlu diperkuat, sehingga Upah Minimum Regional (UMR), contohnya, bukan lagi bersifat regional melainkan UMR regional yang sektoral. Karena tingkat produktivitas, pendidikan, profesionalisme berbeda maka upah yang diterima masing-masing sektor pun akan berbeda.

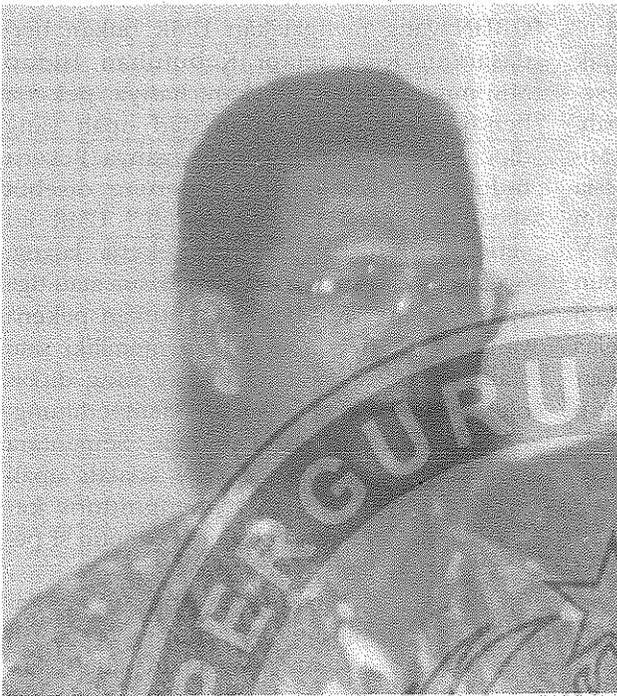
Perekonomian dunia terlihat semakin liberalistik dan mengarah pada pembentukan unit-unit tertentu. Dengan model lama, SPSI terasa sulit jika dihadapkan dengan derasnya arus liberalisasi di tingkat pasar modal, misal-

nya. Peluang SPSI semakin terbuka dengan modelnya yang mengedepankan serikat pekerja sektoral untuk masuk dalam era globalisasi. Salah satu serikat pekerja sektoral kita dapat menjadi mitra serikat pekerja serupa di tingkat internasional. Bila muncul kasus perburuhan yang melibatkan perusahaan asing yang membuka cabangnya di sini, kita dapat berunding dengan serikat pekerja, bahkan manajemen perusahaan bersangkutan yang mempunyai markas besar di luar Indonesia. Kita pun dapat berkonsultasi dengan serikat-serikat pekerja tingkat internasional.

Kita akan "habis" bila masih memakai cara lokal atau unitaris menghadapi *trend* kapitalis yang sangat liberal mendinamika modalnya. Di sisi lain, kita pun harus mengetahui apakah kondisi kerja memberikan keuntungan atau tidak pada kapitalis. Artinya, kita harus lebih spesifik dan lincah membuat kapitalis betah di tanah air. Implikasinya, arus perdagangan, investasi, pasar kerja, dan segalanya akan semakin bebas keluar masuk satu negeri. Kita tidak perlu marah bila pekerja-pekerja asing pada tahun 2020 berduyunduyun "menyerbu" Indonesia. Kita bisa menghadapinya dengan serikat pekerja sektor. Dengan demikian dinamika dan arus pasar kerja yang sangat bebas bisa diantisipasi dan dihadapi sejak dini. Globalisasi jelas membutuhkan format serikat pekerja yang juga bersifat global.

Pilar Organisasi

Pada abad ke-21, seluruh dunia memasuki era liberalisasi ekonomi luar biasa dengan bukti nyata berbagai persetujuan internasional yang ditandatangani seperti GATT



Bomar Pasaribu

(*General Agreement on Tariff and Trade*) dan pembentukan WTO (*World Trade Organization*). Indonesia termasuk dalam 15 negara pertama yang meratifikasi secara resmi persetujuan GATT dan WTO yang kini telah menjadi UU No. 7/1994. Sementara ratifikasi serupa di Amerika Serikat, Inggris, Perancis dan Jepang masih berjalan alot dan lambat. Kita sudah memasuki arus dunia dan tidak bisa ditunda. Karena itu semua aktor, termasuk para pekerja, harus siap memasuki era demikian.

Memasuki era industrialisasi dan sejalan dengan reformasi persepsi, sikap mental dan pembangunan sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP) seraya menanggapi liberalisasi ekonomi pasar, jelas dibutuhkan restrukturisasi serikat pekerja untuk menjadi kekuatan tawar-menawar dan penyeimbang yang tangguh. Di samping sifatnya secara internasional yang semakin profesional, spesialisasi, terbuka dan dinamis kita pun membangun serikat pekerja yang memiliki pilar-pilar semakin demokratis, independen, bebas, dan bertanggungjawab. Merupakan hal yang wajar bila pada tahun 1997 kami merencanakan membentuk serikat pekerja sektor pos dan telekomunikasi. *Trend* swastanisasi sudah

menyentuh pos dan telekomunikasi di Indonesia, sementara bantuan Bank Dunia paling banyak dalam infrastruktur telekomunikasi yang diswastakan. Dengan sifat dinamis menjadikan jumlah serikat pekerja sektoral dapat bertambah.

Membangun independensi serikat pekerja memang memerlukan penjabaran konkrit sebagaimana lazim dikenal dalam *International Labour Standards* yakni independen dari unsur-unsur pemerintah, pengusaha dan kekuatan-kekuatan sosial politik. FSPSI jelas tidak boleh berada di bawah Golkar, PDI, atau PPP. Bila FSPSI berafiliasi ke PDI, PPP atau Golkar maka dia sudah tidak sepenuhnya *trade union* yang ideal. Tetapi independensi FSPSI bukan berarti menolak bekerja sama atau bermitra dengan siapapun. Sebagai catatan, tidak ada larangan bagi setiap orang sebagai individu untuk mempunyai atau menyalurkan hak politiknya. Janganlah mengurangi atau menghilangkan hak politik seseorang.

Perekonomian suatu negara yang mengalami transformasi dari sektor agraris ke sektor industri pasti memperhitungkan komponen masyarakat yang paling strategis sebagai *engine of growth* ekonomi dan demokrasi. Pekerja dan serikat pekerja dalam peralihan tersebut mempunyai peran strategis. Bahkan pelbagai kebijakan politik ekonomi di Jepang dan Korea Selatan, misalnya, dapat berjalan bila telah memperoleh dukungan serikat pekerja. Sementara dalam era ekonomi pasar bebas yang cenderung membuas, diperlukan kehadiran organisasi yang dapat mengontrol serta memberi wajah yang lebih *human* terhadap sistem perekonomian yang sedang berlangsung. Mungkin organisasi-organisasi sosial-politik yang ada dapat mengambil peran tersebut, tetapi pekerja dan serikat pekerja tetap menjadi yang terpenting.

Pekerja Indonesia memang mempunyai untaian sejarah yang panjang sejak disebut budak sampai pekerja sebagai mitra. Namun dalam proses tersebut, pekerja Indonesia selalu berada dalam posisi marjinal, sementara pengusaha mempunyai posisi lebih kuat.

Kita, selama 25 tahun pertama pembangunan, selalu mencanangkan paradigma politik ketenagakerjaan dengan buruh murah sebagai keunggulan komparatif. Dari segi upah, misalnya, dalam Pelita III rata-rata Upah Minimum Regional (UMR) seluruh Indonesia hanya 40,8% dari Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) pekerja lajang. Pada Pelita IV dan V menjadi 45% dan 69% KFM. Upah minimum yang tidak pernah mencapai KFM, apalagi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), jelas merupakan pengorbanan dan subsidi luar biasa para pekerja Indonesia terhadap pembangunan dan dunia usaha. Posisi marginal yang menimpa pekerja tidak bisa dipertahankan terus-menerus. Karena itu paradigma lama harus ditinggalkan dan kini saatnya para pekerja mengisi posisi sentral.

Rata-rata *labor cost* di Indonesia hanya 7-9%, sedangkan di Thailand dan Malaysia masing-masing mencapai 19-21% dan 25-29%. Jangan heran upah pekerja di Malaysia lebih baik 4-6 kali lipat, padahal industri kelapa sawit yang mereka miliki sama dengan yang dipunyai Indonesia, *labor-cost* di sana memang lebih mahal. Di sana ada *invisible cost*, *collusion cost*, dan *corruption cost*, tetapi kecil. Tetapi biaya-biaya itu di Indonesia jauh lebih tinggi daripada *labor cost* yang menurut beberapa pihak sudah mencapai 20-30%. Karena itu yang harus dipangkas habis adalah *invisible cost*, bukan menekan upah pekerja. Menaikkan upah merupakan salah satu pekerjaan dari serikat pekerja. Kita pun berharap *invisible cost* dapat dikurangi, tetapi ini bukan persoalan serikat pekerja. *Invisible cost* adalah persoalan politik nasional. Kita menuntut jangan buruh yang menjadi korban karena adanya *collusion cost* yang tidak berhubungan dengan produksi dan produktivitas.

Upah buruh jelas tidak bisa ditekan terus-menerus. Kami akan terus berjuang karena mempunyai landasan dan perintah dari

**Upah buruh
jelas tidak bisa
ditekan terus-
menerus.
Kami akan terus
berjuang karena
mempunyai
landasan dan
perintah dari
GBHN yang
mengatakan
UMR bukan
berdasarkan KFM
tetapi Kebutuhan
Hidup Minimum
(KHM)**

GBHN yang mengatakan UMR bukan berdasarkan KFM tetapi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Bukan hanya pekerja bersangkutan yang hidup dari upah yang diperolehnya tetapi juga keluarganya. Pekerja Indonesia nampaknya cenderung disebut sebagai pekerja "Lajang Abadi." UMR itu sebetulnya diperuntukkan pekerja lajang, walaupun dia telah mempunyai dua atau tiga anak. Dalam UMR tidak disebutkan pekerja yang sudah berkeluarga dan memiliki satu atau dua anak. Sedangkan gaji yang diperoleh pegawai negeri sudah memperhitungkan keluarganya. Sementara perintah GBHN adalah upah harus bisa menghidupi kebutuhan hidup minimum si pekerja dan keluarganya.

Di dewan pengupahan kami juga berjuang menjalankan ketentuan yang ada. Berdasarkan perkiraan inflasi, tahun ini kami menuntut kenaikan UMR sebesar 15%. Kenaikan itu adalah *real income*, bukan nominal. Dengan tingkat inflasi sebesar 8% berarti *real income* akan naik 7%. Sebagian Menteri tidak setuju dengan kenaikan tersebut dan mematok cuma 10%, berarti secara riil hanya naik 2%. Dengan kenaikan riil sebesar 7% diharapkan daya beli pekerja juga akan naik. Tetapi sayangnya sebagian besar pengusaha di Indonesia masih melihat upah sebagai *cost*, meskipun dalam salah satu mazhab ekonomi upah juga merupakan penentu daya beli. Contohnya, bila upah 30 juta pekerja Indonesia dinaikkan rata-rata 500 rupiah, berarti satu bulan mencapai nilai 45 miliar rupiah. Seorang pekerja yang sebelumnya membeli bakmi bakso sekali seminggu kini dapat membeli sepuluh porsi bakmi bakso sehari. Bayangkan berapa ratus milyar bakmi bakso harus diproduksi dalam satu tahun untuk memenuhi kebutuhan itu. Pada gilirannya produksi bakmi bakso meningkat dan keuntungan semakin berlipat. *Multiplier effect* semacam ini tentunya akan menggairahkan perekonomian nasional.

GBHN 1993 dengan amat jelas dan penting merumuskan masalah politik ketenagakerjaan. Seiring dengan meningkatnya aksentuasi pengembangan sumber daya manusia, GBHN menganggap sektor ketenagakerjaan sebagai "super prioritas" pembangunan pada PJP II. Amanat ini dengan kuat mengisyaratkan perlunya reformasi politik ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Pemerintah berperan sebagai lokomotif pembangunan pada era 25 tahun pembangunan pertama, sedangkan dalam PJP II cenderung berkurang. Peranan pemerintah pada Pelita V hanya 21%, sementara swasta meningkat menjadi 79%. Diperhitungkan dengan porsi mendekati 90% pada Pelita VII, peran pihak swasta sudah tentu kian dominan. Kemampuan pemerintah mengontrol kapital swasta baik nasional maupun *multi-national corporation* semakin menyurut. Belajar dari pengalaman negara lain, hanya serikat pekerja yang kuat dan *solid* yang mampu mengontrol perekonomian semacam itu.

Sistem HIP dan pembangunan sebagai pengamalan Pancasila memang bagus. Tetapi HIP tidak akan pernah berjalan secara efektif bila tidak didukung oleh kekuatan struktural yang menjadi pilarnya. Berarti tidak ada pilihan bagi FSPSI untuk memperbaiki nasib dan menjamin harmoni industrial. Karena itu model organisasi yang dipakai sekarang dengan hanya satu *national centre* adalah yang terbaik. Beberapa pihak sering mengkritik Indonesia melanggar hak asasi manusia dan *trade union rights* dengan hanya memperbolehkan berdirinya FSPSI. Tetapi coba lihat AS, Australia, Selandia Baru, dan Singapura. Masing-masing negara itu memiliki hanya satu *National Centre* yang menaungi bermacam-macam serikat pekerja sektoral. Sementara Indonesia memiliki 13 serikat pekerja sektoral, dan masih bisa ditambah, yang bernaung di bawah FSPSI.

Kita mempunyai pengalaman memiliki lebih dari 100 organisasi buruh yang tak henti-hentinya berkelahi dan hanya mampu menghasilkan 19 KKB (Kesepakatan Kerja Bersama). Seperti diketahui, definisi umum mengenai hubungan industrial (*industrial relation*) merupakan perluasan dan pengembangan hubungan perburuhan (*labor relation*). Hubung-

an industrial yang berintikan hubungan para pelaku ekonomi dalam proses produksi barang dan jasa mengandung dimensi dan aspek yang sangat luas sekalipun kandungan utamanya lebih bersifat sosial ekonomi, demokrasi ekonomi dan demokrasi industrial (*industrial democracy*); namun aspek sosial-politik, sosial-budaya, hak asasi, hukum dan keamanan juga berkaitan dan terkandung di dalam cakupan hubungan industrial.

Anda boleh menganggap diri sebagai serikat pekerja, tetapi bila tidak mempunyai KKB berarti anda tidak layak disebut sebagai serikat pekerja. Sekarang, dengan model yang baru dibentuk, kita mempunyai lebih dari 9.000 KKB. Seorang tokoh politik Amerika Serikat pernah mengatakan supaya FSPSI mengakui keberadaan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI). Saya bertanya kepadanya apa definisi *trade union* dan siapa yang pantas disebut sebagai *unionist*. Apakah anda yakin SBSI adalah serikat buruh menurut standar perburuhan internasional atau standar Amerika Serikat. Basis *trade union* dan hubungan industrial adalah *industrial democracy* di perusahaan, bukan di langit. Kalau mau jernih melihat demokrasi Pancasila maka jelas terlihat FSPSI bersungguh-sungguh memperjuangkan cabang-cabangnya yaitu demokrasi politik, demokrasi ekonomi, dan demokrasi sosial. Tetapi FSPSI juga memperjuangkan demokrasi industrial sebagai surga bagi hubungan industrial.

Tataran Perjuangan

Kaum pekerja harus dilihat sebagai aktor yang memperjuangkan soal sosial-ekonomi. Tetapi untuk mencapai tujuan itu tidak cukup dengan membahas soal sosial-ekonomi karena peranan pemerintah dalam kecenderungan perekonomian ke depan semakin berkurang, sementara peran swasta semakin meningkat. Kita tentu dapat hancur bila berhadapan langsung dengan sistem ekonomi pasar bebas yang murni. Seperti diketahui, Indonesia mempunyai ciri perekonomian dengan *labor surplus*. *Supply* dan *demand* sangat berbanding terbalik, satu lapangan kerja diperebutkan oleh seribu calon angkatan kerja. Bila satu di-PHK, seribu orang su-

dah antri di belakang. Dengan demikian posisi para pekerja Indonesia tetap akan kalah.

Karena itu FSPSI menegaskan tiga tataran yang harus diperjuangkan. Tataran paling fundamental adalah perjuangan normatif ekonomi yang menjadikan hak-hak normatif pekerja wajib ditaati dan dipenuhi, terutama oleh pengusaha. Dalam tataran ini semua dijadikan norma negara dan pemerintah harus memainkan peran dominan. Upaya menaikkan UMR, THR, dan Jamsostek yang merupakan *safety net* (jaring pengaman) tidak perlu bertanya pada pasar. Kalau bertarung lewat proses tawar-menawar melalui mekanisme pasar, pekerja tentu tidak dapat memperoleh karena posisinya yang masih lemah. Posisi FSPSI dalam tataran ini lebih banyak mempengaruhi, mengintervensi, mendorong, atau mem-*pressure* pemerintah membuat keputusan yang terbaik dan menguntungkan kepentingan pekerja. Di sini kita mulai menjadi aktor demokrasi, bukan lagi hanya aktor ekonomi. Mempengaruhi keputusan politik negara, politik pengupahan, dan politik ekonomi nasional, merupakan pekerjaan politik dan demokrasi, bukan pekerjaan mekanisme ekonomi. Tegasnya, tataran ini bersifat normatif ekonomi, tidak ada tawar-menawar serta berhadapan dengan hukum negara.

Tataran kedua dimulai dengan kelembagaan ekonomi. Kelembagaan di sini termasuk telah berfungsinya UU bidang ekonomi, HIP, KKB, pemberdayaan serikat pekerja, dsb. *Bargaining power* para pekerja dan peran serikat pekerja harus meningkat karena sudah bersifat kelembagaan tripartisme, tetapi tetap ditopang oleh unsur-unsur dalam undang-undang ekonomi. Peran pemerintah tidak sedominan tataran sebelumnya. *Social partnership* antara pemerintah, pekerja (serikat pekerja), pengusaha (organisasi pengusaha) semakin terlihat jelas. Program perumahan bagi para pekerja, HIP, KKB, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) semakin dipertahankan dan diperluas. Tataran ini dimantapkan sebelum memasuki tataran selanjutnya, namun perjuangan pada tataran pertama tetap harus hidup abadi. Jelas pada tataran kedua mulai berlangsung proses tawar-menawar bersifat institusional ekonomi yang

memang dibutuhkan untuk menghumanisasi ekonomi pasar. Pada tataran ini FSPSI berhasil mempunyai 9.000 KKB. Dari 47.000 perusahaan yang memiliki 25 atau lebih pekerja, kehadiran FSPSI sudah diterima oleh 12.500 perusahaan. Kami menetapkan target menambah pengorganisasian serikat pekerja dalam perusahaan yang "tersisa" sebesar 20% setiap tahun. Begitu pula target KKB kami tetapkan tercipta 1.800 KKB setiap tahun. Karena itu SPSP terus-menerus mengkonsolidasikan serikat pekerja sektoral dan serikat pekerja tingkat perusahaan dengan cepat.

Pekerja dan serikat pekerja benar-benar memasuki *free market economy* pada tataran ketiga. Dalam tataran ini bekerja pasar ekonomi dan pasar demokrasi. Posisi pekerja dan serikat pekerja meningkat bukan hanya karena telah memiliki *bargaining power*, tetapi juga sudah mempunyai *market power* bahkan *counter trading power*. Misalnya, pengusaha dapat melakukan lobi ke pemerintah, pekerja pun dapat melakukan hal serupa. Untuk menghilangkan distorsi, penyalahgunaan pasar, segregasi pasar, eksploitasi pasar, jelas harus ada pasar demokrasi dan pasar ekonomi yang saling interaksi dan berkorelasi melalui proses *collective choice* yang bertujuan maksimisasi kesejahteraan seraya meminimisasi ketimpangan dan kegagalan pasar. Mereka yang mempunyai kesempatan, peluang, dan kemampuan tinggi, pasti dapat berlari dengan cepat. Sebaliknya bagi mereka yang hanya bisa berjalan perlahan. Artinya, kesenjangan pendapatan dan aset produksi akan semakin terasa dalam tataran ini. Karena itu semua aktor harus sudah kuat bekerja dalam pasar ekonomi dan pasar demokrasi. FSPSI sudah bekerja di dalam demokrasi dengan, misalnya, mempengaruhi keputusan-keputusan DPR-MPR atau UU, serta menjadi serikat buruh yang kuat.

FSPSI memang masih berada pada tataran pertama walaupun sudah mulai memasuki tataran kedua. Contohnya, selama ini THR tidak pernah normatif namun tahun yang silam sudah menjadi normatif. Kita sedang memantapkan tataran pertama, tetapi kaki kami yang lain sudah melangkah ke tataran kedua dan ketiga. Dalam kaitan ini FSPSI secara internal bertumpu pada tri agenda yakni

pemberdayaan, kemitraan, dan kesejahteraan yang menjadi prioritas program pencapaian tujuan. Peningkatan pemberdayaan pekerja dan serikat pekerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif agar mereka lebih mampu tampil sebagai mitra sinergik HIP bersama pengusaha dan pemerintah guna memaksimalkan kesejahteraan bersama. Sedangkan kemitraan dijabarkan dalam bentuk bipartisme -- kesetaraan antara pekerja dan pengusaha -- dan tripartisme -- kesetaraan pengambilan keputusan dalam semua urusan ketenagakerjaan antara pemerintah, pekerja dan serikat pekerja, serta pengusaha dengan organisasi pengusaha. Ini cocok dengan HIP dan Konvensi ILO No. 144 tentang *Tripartite Consultation (International Labour Standards)* yang telah kita ratifikasi. Karena itu HIP perlu dijadikan hukum besi (*iron law*) dalam perekonomian nasional.

"Hukum besi" dalam perekonomian Jerman atau Skandinavia, misalnya, menunjukkan, melalui pelembagaan ekonomi, para pekerja mampu memiliki saham perusahaan-perusahaan yang ada. Barangkali faktor ini dapat menjelaskan kenapa di Jerman dan Skandinavia nyaris tidak ada pemogokan atau unjuk rasa. Untuk apa unjuk rasa atau mogok bila perusahaan itu telah mereka miliki. Kita memang mempunyai tridharma *Rumongso melu handarbeni, rumongso melu hang-rukebi, Mulat sariro hangro sowani* (merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan ikut bertanggungjawab serta senantiasa mawas diri). Saya pun berharap kalau boleh jangan hanya *rumongso*, tetapi pekerja memang betul-betul memiliki saham meskipun secara bertahap. Jerman dan Skandinavia sungguh-sungguh menjalankan "HIP" dengan pemilikan saham sebesar 25-40%, sedangkan kita baru pada tahap konsep HIP.

Jadi cara mencapai tujuan adalah melalui kemitraan, bukan konfrontasi. Terlalu mahal biaya yang harus ditebus bila terjadi konfrontasi. Tidak ada modal yang lari ke luar negeri bila, misalnya, terjadi unjuk rasa di Jepang atau Korea Selatan. Nasionalisme mereka sangat tinggi. Modal yang ditanam di luar negeri bahkan berdatangan kembali meskipun negeri mereka sedang dilanda huru-hara. Berbeda dengan huru-hara indus-

trial yang pernah melanda kita dalam "Peristiwa Medan." Peristiwa yang berlangsung selama tiga hari ini menyebabkan investasi anjlok sebesar 40% dan pariwisata merosot 58%. Bayangkan jika peristiwa serupa terulang di sepuluh kota industri di Indonesia. Walaupun kita mengatakan persatuan dan kesatuan nasional sudah tinggi, modal dan investasi pasti akan lari ke luar bila terjadi huru-hara industrial.

Saya tidak mengharapkan terjadinya huru-hara industrial. Mogok boleh-boleh saja. Misalnya, para pekerja patut memperingatkan bila hak-hak normatifnya dilanggar oleh pengusaha. Bila keluhan tidak diperhatikan, pekerja dapat mengadu ke Kanwil Depnaker. Silakan melakukan mogok lokal bila pengaduan ini juga tidak diindahkan. Sebetulnya tidak perlu mogok karena hal-hal yang normatif itu merupakan "paksaan." Jamsostek juga merupakan hak normatif pekerja. Namun dari sekitar 161 ribu perusahaan yang harus ikut dalam program ini hanya 60.500 yang mendaftar. FSPSI akan menjelaskan kepada pekerja bahwa bila semua hak normatif dan ketentuan hukum dilanggar dan dilecehkan oleh pengusaha, pekerja berhak menuntut dan melakukan mogok lokal, tetapi jangan mogok nasional.

Maraknya unjuk rasa yang dilakukan pekerja belakangan ini sebetulnya merupakan hasil pendidikan FSPSI. Dengan pelatihan dan pendidikan yang dilakukan FSPSI, pekerja semakin mengetahui persis hak-hak mereka yang dilanggar pengusaha. Boleh dikatakan 99% huru-hara industrial tidak akan terjadi atau berkurang bila dalam perusahaan sudah ada KKB, apalagi SPSI. Konflik dan unjuk rasa biasanya berlangsung dalam perusahaan yang tidak memiliki SPSI. Dengan tidak adanya serikat pekerja tingkat perusahaan, forum untuk berbicara dan berunding, tentu pengusaha tidak mau berdialog dengan pekerja sebagai pribadi. Namun saya tidak menutup mata bahwa gejolak yang terjadi selain dikarenakan pengusaha yang bandel juga karena SPSI-nya yang "kuning." Dalam rentang waktu sepuluh tahun, kurang lebih 9.000 pekerja harus menjadi korban karena mencoba menegakkan HIP. Mereka dikucilkan, bahkan di-PHK, oleh pengusaha bila

membicarakan KKB atau mendirikan SPSP, padahal mahkota tertinggi hubungan industrial adalah KKB dan adanya serikat pekerja.

Kita harus melakukan perubahan, pembaharuan, dan transformasi dalam rangka memasuki era pasar bebas. Karena itu pandangan pimpinan serikat pekerja, pemerintah, dan pimpinan pengusaha Apindo serta Kadin harus persepsioner, visioner dan misioner. Tidak satupun dalil ekonomi mengatakan bahwa untuk meningkatkan daya saing adalah dengan menekan upah semurah-murahnya sehingga dapat diperoleh produktivitas yang tinggi. Dengan memakai dalil tersebut berarti kita tidak persepsioner, visioner, dan misioner untuk jangka panjang. Pasar sudah pasti akan direbut orang atau negara lain. Selama ini diketahui bahwa 157.000 pekerja asing di Indonesia tahun 1995 meraup 2,5 milyar dolar AS. Sementara Indonesia mengirimkan tenaga kerjanya ke luar negeri hampir 2 juta orang, tetapi mereka hanya menghasilkan devisa 0,5 milyar dolar. Artinya dibutuhkan reformasi pasar kerja Indonesia.

Di sisi lain, kita sebetulnya bertindak kejam terhadap pekerja Indonesia, khususnya pekerja wanita dan buruh anak. Wanita "seolah-olah" dianggap mempunyai keunggulan komparatif untuk sektor tekstil, sandang, kulit, makanan-minuman, rokok-tembakau, elektronika, plywoods. Mereka mempunyai posisi dominan, bahkan dalam sektor garment mencapai 90%. Kenyataannya, pekerja wanita diberikan upah lebih rendah sehingga jelas *working condition* mereka merosot. Feminisasi pasar sebetulnya merupakan bentuk eksploitasi pasar terhadap wanita. Kita mengetahui kecenderungan partisipasi rata-rata wanita terhadap pasar kerja lebih dahsyat daripada pria. Dalam satu tahun, persentase pria yang menyerbu pasar kerja hanya 2,3%, sedangkan wanita berjumlah 3,9%. Sementara itu upah pekerja wanita dari tahun 1969-1996 tidak berubah secara signifikan. Upah rata-rata pekerja wanita di pedesaan dan perkotaan pada tahun 1991 hanya dibayar 53,2% dan 60,8% dibandingkan dengan pekerja pria. Pasar kerja kita memang sangat segregatif dan "buas" terhadap pekerja wanita. Tatkala muncul jabatan atau posisi yang lebih tinggi dan canggih, feminisasi pasar menjadi hancur

dan hadir kembali maskulinisasi pasar kerja. Seorang pria akan dipilih sebagai pimpinan daripada seorang wanita dalam tingkat produktivitas yang sama. Sulit menyelesaikan distorsi demikian dengan menyerahkan begitu saja pada mekanisme pasar bebas. Permasalahan-persoalan ini harus bisa dipecahkan melalui ekonomi kelembagaan dengan memperkuat serikat pekerja, KKB, HIP, lembaga konsumen, dan lain-lain.

Reformasi

Sebagai aktor demokrasi dan aktor ekonomi, FSPSI mengajukan proposal kepada pemerintah dan DPR yang disebut pembaharuan politik ekonomi khususnya di bidang ketenagakerjaan. Reformasi politik ketenagakerjaan ini merupakan amanat GBHN. Seperti diketahui, PMA sebesar 83% dan PMDN sebesar 79% selama ini bergerak dan berputar di Jawa. Bagaimana berteriak pemerataan bila semua madu ditebarkan di Jawa atau Indonesia Bagian Barat. Sudah pasti angkatan kerja akan menyerbu Jawa untuk mencicipi madu tersebut. Politik investasi kita memang tidak sepenuhnya pemerataan kesempatan kerja. Berarti dibutuhkan reformasi dalam sumber-sumber dan penyebaran investasi bagi dunia kerja.

Reformasi lain adalah politik pengupahan nasional. Jangan membuat upah minimum tetap dibawah KFM. Karena itu reformasi sistem pengupahan nasional, antara lain, dengan mengedepankan UMR. Rasio 1:50 lapisan upah terendah dan tertinggi di Indonesia dapat dianggap tertinggi di dunia. Sementara negara kapitalis seperti Amerika dan Jepang perbandingannya 1:18 dan 1:12. Upah di Indonesia selama ini ternyata bukan menjadi instrumen pemerataan melainkan instrumen ketimpangan. Ini jelas bertentangan dengan trilogi pembangunan. Sistem hubungan industrial menjadi sasaran reformasi berikutnya. Seperti kita ketahui bersama, sanksi yang dikenakan terhadap pelanggar *trade union act* di luar negeri sangat berat. Indonesia sendiri belum memiliki undang-undang tersebut begitu pula dengan instrumennya yang tidak jelas. Seharusnya masing-masing aktor dilindungi oleh UU. Secara spesifik kita tidak

memiliki *trade union act*, dalam bentuk UU Serikat Pekerja sebagai padanan UU Kadin yang telah lebih dahulu lahir, dan *Industrial Relation Act* dalam bentuk UU HIP.

Reformasi berikutnya adalah sistem pendidikan dan pelatihan pekerja yang berorientasi pasar. Selama ini sistem pendidikan kita tidak *tune in* dengan pasar. Memang ada sistem magang dan *link and match*, tetapi pendidikan terlihat tidak berorientasi pasar, padahal kita sedang memasuki ekonomi pasar bebas. Janganlah kemudian marah bila semua pasar akan direbut oleh pihak asing. Contohnya Balai Latihan Kerja (BLK) yang tidak *market oriented*. Untuk BLK di Bali, misalnya, seharusnya membahas dan menggarap soal Pariwisata, bukan melatih atau mendidik bagaimana membuat dan merawat mesin mobil mewah. Memang banyak BLK departemen yang agak mubazir karena tidak *market oriented*.

Reformasi terakhir adalah reformasi legislasi ketenagakerjaan. Misalnya, sebuah perusahaan yang mempekerjakan 5.000 orang dan masing-masing pekerja menerima upah 5.000 rupiah. Tetapi tunjangan makan sebesar 1.000 rupiah untuk masing-masing pekerja tidak dibayar oleh perusahaan. Berarti selama satu tahun perusahaan "mengambil" hak pekerja-

nya sebesar 1,8 milyar rupiah. Depnaker yang mengetahui "kecurangan" itu menyeret perusahaan bersangkutan ke pengadilan. Perusahaan dijatuhkan hukuman membayar denda sebesar 50.000 rupiah. Denda 100 ribu hanya ada di atas undang-undang, tetapi tidak pernah dilaksanakan. Perusahaan bersangkutan selain dihukum denda seharusnya diwajibkan mengembalikan utang 1,8 milyar ditambah bunga 10% yang selama satu tahun telah dikantongi. Dari sekian puluh ratus pelanggaran dalam 20 tahun terakhir yang dibawa ke pengadilan tidak lebih dari seratus perusahaan. Artinya hukum ketenagakerjaan kita tidak memihak kepada si lemah.

Reformasi terakhir adalah reformasi pasar kerja. Kita tidak adil, termasuk terhadap pasar kerja pekerja wanita. Pasar pekerja wanita itu *gender oriented*. Karena pasar kerja terbuka, orang asing pun bebas masuk ke sini. Kita jangan salahkan pihak asing, sebab mereka yang membawa tenaga kerja asing ke sini jauh sebelumnya sudah memperbandingkan biaya yang harus dikeluarkan bila memakai pekerja Indonesia. Berarti jangan salahkan asing. Pasar kerja tidak cocok dengan pasar pendidikan. Karena bahasa ekonomi pasar, pendidikan pun harus menjadi industri. ●

Menunggu Reformasi Lewat Kemauan Politik

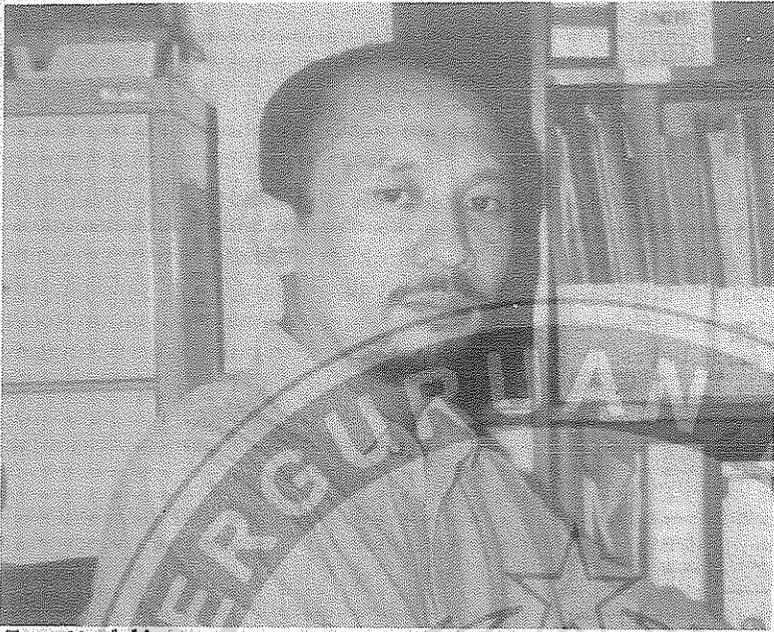
Teten Masduki

Kepala Divisi Perburuhan

Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia

Perubahan organisasi pekerja yang ada di Indonesia sebenarnya berlangsung dalam dua *level*. SPSI dirubah bentuknya dari unitaris menjadi federasi dan buruh dapat membuat Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) di perusahaan masing-masing. Restrukturisasi semacam ini memang belum pernah terjadi sebelumnya. Masalahnya, apakah itu merupakan pertanda ke-

longgaran terhadap kebebasan berorganisasi. Selama ini SPSI dikenal sebagai salah satu alat kontrol negara, maka boleh jadi restrukturisasi demikian dapat disebut sebagai reproduksi alat kontrol. SPSI ingin mempertahankan kepentingan ekonomi politik negara, tetapi mendapat ancaman dengan munculnya serikat buruh di luar kontrol negara, misalnya SBSI, Serikat Buruh Merdeka (SBM),



Teten Masduki

Pusat Perjuangan Buruh Indonesia (PPBI), dan kelompok-kelompok buruh yang riil bekerja di tingkat pabrik/perusahaan seperti layaknya serikat buruh. Jelasnya, ada ancaman terhadap fungsi kanalisasi SPSI yang memonopoli hubungan perburuhan di Indonesia. Sementara itu kurva pemogokan yang dilakukan buruh dalam enam tahun terakhir terus meningkat. Artinya, fungsi kontrol terhadap SPSI terbukti tidak berhasil.

Dikaitkan dengan konteks liberalisasi, restrukturisasi yang dilakukan terhadap SPSI tetap mengabaikan kebebasan berorganisasi. Federasi SPSI hanya metamorfose departemen-departemen di dalam struktur SPSI lama yang kemudian berganti jubah menjadi serikat buruh anggota FSPSI. Permennaker No. 03/1993 tentang Pendaftaran Serikat Pekerja menutup peluang buruh untuk membentuk serikat buruh independen di luar SPSI. Pembentukan serikat buruh tetap harus mendapat persetujuan Menteri Tenaga Kerja. Negara tetap mempunyai kendali kontrol baik melalui instrumen hukum maupun lewat politik perizinan. Setiap serikat buruh yang hendak berdiri tetap harus mendapat izin legal. Perubahan itu memang merupakan akomodasi negara terhadap tuntutan yang dilontarkan baik oleh buruh maupun dunia internasional terhadap penunggalan organi-

sasi buruh di Indonesia. Akomodasi yang dikerjakan berfungsi meredam supaya tidak terjadi perubahan lebih besar atau masih berada dalam batas-batas yang dapat ditoleransi negara.

Di sisi lain, SPTP dibolehkan berdiri di luar atau bergabung dengan SPSI, tetapi tidak dapat membuat federasi sendiri. Bahkan wujud pengakuan terhadap organisasi serikat buruh dalam KKB, misalnya, hanya sebatas normatif. Fungsi-fungsi serikat buruh terlihat direduksi.

Justeru dalam konteks liberalisasi dibutuhkan

perlindungan terhadap hak-hak kaum buruh yang semakin terancam. Pengaruh persaingan dagang yang kian menuntut efisiensi pasti sangat besar bagi industri Indonesia yang masih tergantung pada buruh murah dan patuh. Namun tidak ada upaya untuk memperkuat posisi tawar buruh terhadap kecenderungan persaingan dagang yang berkorelasi langsung dengan penegakan hak-hak buruh.

Ada hambatan struktural dan politis sehingga aspirasi dari "bawah" tidak dapat diperjuangkan melalui FSPSI. Bagaimana FSPSI merasa bertanggungjawab memperjuangkan kepentingan anggota-anggotanya bila pembentukannya sendiri bukan dari bawah. Tampaknya, ditinjau dari perkembangan dan kemajuan luar biasa organisasi-organisasi produksi, struktur organisasi semacam SPSI sudah tidak memadai. SPSI sulit menggebu perusahaan-perusahaan subkontrak yang menyebar di setiap wilayah industri domestik dan internasional. Misalnya, pemilik sebuah perusahaan sepatu terkenal yang bermarkas di Amerika segera dengan mudah memerintahkan perusahaannya yang beroperasi di Thailand untuk meningkatkan produksi karena perusahaan subkontraknya di Indonesia "diganggu" oleh para buruh. Kalau menginginkan demo-

kratisasi, seharusnya SPSI berpikir ke arah itu, bukan KKB atau tingkat kesejahteraan buruh belaka.

Memang ada usaha-usaha, terutama kampanye yang dilakukan negara-negara Asia Pasifik yang dimotori Jepang dan Australia, mempromosikan SPSI menjadi anggota ICFTU. Tetapi upaya ini selalu ditolak oleh negara-negara Eropa dan serikat-serikat buruh internasional karena SPSI dianggap tidak independen. Sementara tiadanya kebebasan berorganisasi merupakan soal yang juga menjadi perhatian mereka. Kita boleh setuju atau tidak setuju dengan SBSI, tetapi ini merupakan bukti nyata bagi dunia internasional bahwa bila ada kebebasan berorganisasi kenapa SBSI tidak diakui. Perubahan bentuk SPSI nampaknya diharapkan dan dijadikan alasan untuk masuk dalam "pergaulan" internasional. Namun pertentangan yang masih berjalan tampak menyulitkan serikat buruh "kuning" di Asia Pasifik untuk bergaul aktif di tingkat internasional.

Tekanan Politik

Sistem politik pengupahan nasional selama ini tidak menempatkan secara layak peran serikat buruh. Peran serikat buruh dalam penentuan upah sangat kecil bahkan tidak ada sama sekali. Berbagai rambu dapat mencegah dan menghalangi serikat buruh untuk memperjuangkan upah di atas minimum. KKB, pada tingkat pabrik, hanya sebatas hak-hak normatif yang sudah ditentukan pemerintah. Negara yang menentukan upah minimum, sementara gerakan buruh tidak melakukan *political lobbying* terhadap negara. Gerakan buruh seharusnya melakukan *pressure* supaya negara dapat menentukan upah yang adil serta condong memperhatikan hak-hak buruh. Gerakan buruh di pabrik masih menuntut sebatas UMR karena masalahnya pengusaha tidak membayar UMR. Sementara gerakan buruh pada level nasional tidak pernah melihat di mana sebenarnya problem upah.

Memang telah terjadi pergeseran gerakan buruh di tanah air dari masa ke masa. Persepsi pun menjadi lebih kacau. Serikat buruh bersifat *political union*, sedangkan kini lebih

manampilkan sifat dan wujud *trade union* yang maksimal berbicara KKB. Dia tidak melulu membicarakan sebatas KKB bila sebagai *political union*. Dia pun harus turut mempengaruhi kebijakan-kebijakan negara. SPSI tidak mempunyai pola berpikir demikian, bahkan dalam hal tertentu melakukan kompromi tidak membayar upah minimum atau bahkan menurunkan tingkat upah minimum. Tuntutan upah sebesar Rp 7.000, berarti di atas upah minimum, bila ditelaah lebih mendalam berarti perombakan terhadap sistem pengupahan nasional. Namun tekanan semacam ini belum begitu besar, ditambah kaum buruh sendiri masih skeptis dengan UMR yang tidak sepenuhnya ditaati pengusaha.

Menjelang era yang gandrung akan liberalisasi, semakin terbuka peluang bagi unsur lain di luar buruh untuk turut bersama-sama memperjuangkan hak-hak buruh. Kelompok-kelompok hak asasi, lingkungan, konsumen, perempuan, dan lain-lain di Barat sangat gencar mendesak Indonesia supaya menerapkan kebijakan perdagangan yang terkait dengan hak-hak buruh (*social clause*). Perjuangan kelompok-kelompok ini di Amerika bahkan sampai titik menekan pemerintah Amerika untuk mengusulkan *social clause* menjadi ketentuan WTO (*World Trade Organization*). Di tingkat perusahaan, mereka berhasil mendesak beberapa perusahaan multinasional untuk menerapkan *code of conduct*. Investasi di luar negeri atau hendak bermitra dengan perusahaan lokal di negara bersangkutan dapat dilakukan asalkan memenuhi prasyarat yang memperhatikan hak asasi manusia dan hak buruh khususnya. Akibatnya, setiap negara yang kurang memperhatikan hak-hak buruh akan terkena sanksi baik secara langsung dengan boikot masyarakat maupun sanksi perdagangan. Aliansi gerakan sosial semacam itu menjadi penting bagi buruh Indonesia mengingat persoalan bukan hanya dengan majikan, tetapi juga terhadap kebijakan negara yang mengabaikan kaum buruh.

Dalam konfigurasi demikian, gerakan buruh bukan semata-mata serikat buruh, tetapi meluas dengan gerakan sosial lain. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) memegang peran penting dalam hal kampanye

mengedepankan persoalan-persoalan buruh. Sejah pengamatan saya, LSM di Indonesia belum mempunyai pengalaman dalam soal-soal kampanye. Misalnya, tidak ada LSM di Indonesia yang mempunyai lobi kuat terhadap Partai Demokrat AS yang gencar mendorong diterapkannya *Generalized System Preference* (GSP) bagi Indonesia, meskipun sering diadakan pertemuan internasional yang mencoba menghubungkan Utara-Selatan. Serikat buruh semakin menyadari bahwa mereka sudah tak berdaya dalam struktur dan bentuk tradisional melawan modal dengan perkembangan organisasi seperti sekarang.

Di sisi lain muncul keluhan bahwa LSM di Indonesia dengan formatnya sekarang malah menjadi penghambat gerakan buruh. Para buruh banyak yang kecewa karena LSM tidak terlalu progresif mengedepankan persoalan-persoalan buruh. Hampir semua LSM yang bergerak dalam pengorganisasian buruh mempunyai cita-cita yang sama yakni membangun organisasi buruh yang mandiri. Persoalannya, bila buruh telah mandiri, LSM kemudian hidup dari mana. Sebenarnya tidak perlu demikian. Kalaupun telah dapat mandiri dan aktivitas pengorganisasian didelegasikan kepada buruh yang sudah lebih maju, LSM tidak perlu kehilangan "pekerjaan." Keduanya masih dapat berbagi fungsi.

Peran fasilitator dan pendidikan yang dikerjakan LSM memang masih penting. Hanya harus disadari sejauh mana LSM membangun hubungan dengan buruh. Barangkali tersendatnya gerakan buruh selama ini karena sebagian perannya diambil alih LSM. Format LSM dengan cara "pengkavling-kavlingan" tentu menjadi penghambat. Lembaga-lembaga bantuan hukum pun dapat merusak perspektif gerakan buruh bahkan dapat *mencaplok* serikat buruh. Bila ada konflik industrial, perkara diserahkan ke LBH yang menjadi *lawyer*. Sebagaimana diketahui, dalam sejarah gerakan buruh, kekuatan mereka berada pada daya desak sosialnya. Kekuatan ini kemudian dialihkan ke tangan *lawyer*, negosiator atau arbiter. Ini sebenarnya dikehendaki oleh *trade union* yang dibawa Amerika Serikat dan Jerman pada tahun 1970-an. Justeru *lawyer* serikat buruh

yang menjadi kuat, bukan serikat buruh itu sendiri. Bila kurang dicermati, LBH dapat mengambil peran demikian sehingga serikat buruh tidak perlu ada dan cukup ditangani oleh *lawyer* atau negosiator. Di lain pihak, kita tidak bisa mengatakan lebih baik LBH dihilangkan saja. LBH masih dibutuhkan, hanya harus disadari bahwa kecenderungan "menguatnya" peran *lawyer* serikat buruh sebetulnya mempunyai potensi berbahaya.

Tentang Upah dan Unjuk Rasa

Dalam berbagai khasanah teori, intervensi negara dalam pasar tenaga kerja, seperti jam kerja, jaminan sosial dan peraturan upah minimum dimaksudkan guna melindungi pekerja dari situasi pasar tertentu yang mungkin buruh tergelincir pada tingkat eksploitasi pasar yang parah. Model upah minimum lazim diterapkan di negara-negara berkembang yang memiliki karakteristik *labor surplus*, tingkat keterampilan tenaga kerja yang rendah, dan buruhnya tidak terorganisir. Bila peningkatan UMR menggunakan mekanisme pasar, kita tidak tahu persis pasar tenaga kerja yang sedang berlangsung. Kita tidak mempunyai data yang cukup untuk melihat dan menganalisa sektor-sektor yang kelebihan tenaga kerja.

Pemerintah sulit menaikkan UMR karena beberapa faktor penghambat. Para pengusaha bukannya tidak mampu meningkatkan upah minimum, tetapi untuk tawar-menawar menaikkan upah tersebut pengusaha harus mengeluarkan sejumlah "biaya siluman." Karena itu tawar-menawar kenaikan upah minimum tidak langsung dengan pihak buruh. Sejah ini para pengusaha mensyalir biaya siluman sebesar 15-30%. Faktor tingkat suku bunga bank mencapai 16-20%, sementara sektor tekstil dan produk tekstil, misalnya, upah minimum hanya 4%. Jadi, tingkat suku bunga bank dan keberadaan "siluman" merupakan aktor-aktor utama yang menghambat peningkatan UMR. Dari persoalan ini kemudian muncul usulan bahwa sistem pengupahan sebaiknya diserahkan pada mekanisme pasar. Usulan ini mungkin tidak tepat, meskipun dimaksudkan untuk menghindari pengaruh kepentingan lain di luar buruh dan majikan.

Selama ini kita mengetahui bahwa yang mempunyai problem dengan UMR adalah perusahaan-perusahaan manufaktur ringan yang kompetitif. Persoalan ini tidak dialami oleh perusahaan-perusahaan yang mendapatkan "hak" monopoli. Sektor-sektor perusahaan ini bahkan membayar upah di atas minimum. Pasar produk perusahaan monopoli yang mendikte harga, dengan berbagai fasilitas istimewa yang diberikan, jelas dapat meraup keuntungan luar biasa. Sementara perusahaan dalam sektor kompetitif harus benar-benar bersaing di pasar dalam dan luar negeri. Untuk bersaing dia harus efisien. Selain harus membayar upah minimum, perusahaan-perusahaan ini juga harus membayar biaya siluman dan tingkat suku bunga bank yang tinggi.

Situasi demikian amat disadari sehingga sistem pengupahan lewat negara tetap terus dipertahankan. Dengan model seperti ini tiga kepentingan sekaligus dapat diatur. Upah minimum dinaikkan secara nominal supaya buruh tidak terus-menerus bergejolak, lalu kepentingan "siluman" yang mempunyai kekuatan politik, serta kepentingan menjaga ketertiban. Banyaknya kepentingan yang bermain menyebabkan politik pengupahan yang ada tetap dipertahankan. Upah menjadi salah satu sekrup sangat penting yang mengatur politik di Indonesia.

Sebenarnya ada beberapa cara untuk menghitung upah yang layak atau adil bagi buruh. Dalam Permennaker No. 05/1989 Tentang Upah Minimum, disebutkan beberapa dasar penentuan upah minimum, salah satunya berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Landasan perhitungan yang dipakai untuk menentukan standar upah minimum tersebut mengacu pada patokan KFM seorang manusia. KFM hanya mengukur kebutuhan fisik semata, yang di antaranya diukur berdasarkan jumlah kalori yang dibutuhkan supaya orang bisa hidup pada tingkat subsistensi.

Standar KFM yang dirumuskan pada tahun 1956 sesungguhnya tidak layak lagi untuk menentukan kebutuhan fisik minimal pekerja saat ini. *Pertama*, KFM berada di bawah ukuran garis kemiskinan. Untuk seorang buruh lajang kebutuhan berasnya setara dengan 234 kg/tahun. Sementara itu menurut garis kemiskinan versi Sayogyo disetarakan dengan beras adalah 320 kg/tahun di pedesaan dan 480 kg/tahun di perkotaan. *Kedua*, daftar barang dan jasa yang dihitung dalam KFM tidak menghitung kebutuhan untuk pendidikan, kesehatan, rekreasi dan kegiatan sosial seorang manusia. *Ketiga*, jenis dan kualitas barang yang dihitung di dalam KFM sudah kadaluwarsa. Misalnya, alas tidur dihitung atas dasar harga sellembar tikar pandan, alat penerangan dari lampu teplok minyak tanah, alas kaki dari sandal jepit, lauk-pauk berupa ikan teri, pakaian dari bahan blacu. *Keempat*, penetapan harga komponen barang dalam KFM dihitung berdasarkan harga-harga di pasar induk, padahal buruh sehari-hari membelanjakan upahnya di warung-warung kecil sekitar tempat tinggalnya yang harganya sudah pasti lebih tinggi dari harga grosir. *Kelima*, jenis barang yang didaftar dalam

**Para pengusaha
bukannya
tidak mampu
meningkatkan
upah minimum,
tetapi untuk
tawar-menawar
menaikkan upah
tersebut
pengusaha harus
mengeluarkan
sejumlah
"biaya siluman"**

komponen KFM seluruhnya berupa bahan mentah/baku. Terutama bagi pekerja lajang, jarang mereka mengolah atau memasak makanannya sendiri. Mereka membeli makanan jadi (sudah matang). Tentu saja, bukan hanya harga makanan/minumannya menjadi lebih mahal, tetapi jumlah kalori dan kualitas gizinya menjadi turun dibandingkan dengan mengolah bahan mentah sendiri.

Keenam, jenis komponen barang di dalam KFM tidak menghitung kebutuhan-kebutuhan khusus keperempuanan, seperti lipstik, bedak, pembalut haid, dan lain-lain. Dengan kata lain menganggap bahwa buruh adalah pria. Anggapan ini juga tercermin dalam pembagian KFM berdasarkan pekerja

lajang, pekerja beristri dan beranak. Yang beristri adalah pria. Perbedaan itu sangat merugikan buruh perempuan, yang selamanya akan dikategorikan sebagai buruh lajang terlepas ia berkeluarga atau memiliki pengalaman kerja.

Kami tidak menggunakan KHM dan KFM. Artinya, KFM atau KHM tidak bisa dipakai untuk mengukur apakah upah buruh layak. Standar perhitungan berdasarkan KFM dan KHM tidak akan bisa mengukur kelayakan upah buruh, baik kelayakan menurut tingkat keadilan maupun dari tingkat produktivitas marginal buruh. Sebenarnya upah bisa dihitung dari tingkat keuntungan perusahaan. Tapi ini sulit karena buruh tidak punya akses terhadap *data base*, misalnya, keuntungan perusahaan. Kami kemudian mencari angka dengan mengukur pengeluaran dan penerimaan buruh sehari-hari. Ternyata upah yang diterima per bulan hanya cukup untuk dua minggu. Untuk menutupi kekurangan, buruh terpaksa mengeksploitasi diri dengan lembur berkepanjangan, menciptakan pola konsumsi dengan kredit, membeli secara gotong royong, menurunkan kualitas kesehatan dengan tidur dalam satu kamar sampai lima orang, dll.

Secara resmi upah minimum diartikan sebagai upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja. Sedangkan Upah Minimum Regional (UMR) adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, sedangkan yang dimaksud regional menurut peraturan yang ada ialah suatu wilayah yang dapat meliputi satu propinsi atau bagian dari satu propinsi atau suatu wilayah yang oleh karena kekhususannya diatur tersendiri. Pada kenyataannya, pengertian upah minimum ini belum secara penuh dijalankan. Upah minimum kemudian dijadikan patokan pembayaran upah tertinggi. Karena itu prinsip upah minimum sebagai *safety net* (jaring pengaman) agar buruh tidak tergelincir pada tingkat kesejahteraan yang lebih parah, telah dibalik guna melindungi kepentingan pengusaha. Pengusaha umumnya hanya membayar upah buruh sebatas ketentuan minimum.

Seharusnya prinsip upah minimum

adalah upah terendah yang diperoleh buruh berdasarkan lobi yang dilakukannya. Komponen UMR yang selama ini dipilah menjadi 75 persen upah pokok dan 25 persen tunjangan, sangat kontradiktif dengan prinsip UMR yang sebenarnya menganut asas *take home pay*. UMR yang dikalkulasikan dari harga komponen KFM sehari-hari buruh dan keluarganya adalah upah yang harus dibawa pulang ke rumah. Dalam pengertian ini, UMR semestinya tidak dikurangi oleh alokasi tunjangan-tunjangan yang dapat digolongkan sebagai fasilitas penunjang kelancaran produksi atau fasilitas kerja. Dalam kenyataan, para pengusaha tampaknya sering *mengakali* komponen itu dengan menggembungkan komponen tunjangan. Cara demikian guna menekan biaya produksi yang terkait dengan upah seperti uang pesangon yang dihitung dari upah pokok.

Mobilisasi modal memang tidak akan terjadi bila upah minimum diberlakukan sama untuk setiap regional. Namun masalahnya tidak sesederhana itu. Faktor terpenting barangkali berperannya pasar yang membuat mobilisasi modal tidak semata-mata mengejar upah murah. Upah, menurut sebagian pengusaha, sebenarnya tidak murah. Karena biaya siluman dan tingkat suku bunga bank yang tinggi, menjadikan perusahaan tidak efisien. Itu menjadi persoalan bagaimana pemerintah secara serius mengurangi peluang bagi *non labour cost*. Pengusaha dalam dua tahun belakangan terlihat semakin berani bicara terbuka, ketika pemerintah menaikkan upah. Ini langkah maju kalangan pengusaha yang mau membicarakan problem, walaupun secara simbolik berkeberatan dengan UMR baru. Subtansinya mereka hendak membicarakan adanya siluman. Karena buruh yang lemah, pengusaha bisa hanya menolak upah minimum. Menolak yang subtansi mereka tidak mau karena "siluman" mempunyai kekuatan politik.

Pada fase pembangunan yang tengah memasuki era liberalisasi perdagangan dan investasi yang sudah pasti bakal menghadapi situasi sosial, ekonomi dan politik yang lebih rumit, kiranya saat yang tepat untuk melakukan reformasi sistem pengupahan nasional. Reformasi yang dimaksud tidak sekedar

mengganti standar KFM dengan KHM, yang konon nilainya cuma 20 persen di atas nilai KFM lajang. Sasaran reformasi adalah meluruskan kembali prinsip-prinsip dasar model upah minimum, yang intinya harus dimulai dengan restrukturisasi dan independensi badan pengupahan.

Komposisi keanggotaan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah dan Nasional (DPPD dan DPPN) saat ini dinilai tidak proporsional. Jadi, penghitungan upah minimum setidaknya harus melibatkan lembaga kompeten yang mengetahui fluktuasi harga dan perkembangan ekonomi seperti perbankan, BPS, dan serikat buruh. Dari 18 orang yang diangkat menjadi anggota DPPD dan DPPN, 15 di antaranya mewakili berbagai instansi pemerintah, sisanya mewakili universitas negeri, organisasi buruh dan pengusaha. Sementara posisi DPPD dan DPPN masing-masing berada di bawah Kepala Daerah Tingkat I dan Mennaker. Yang menentukan bukan buruh. Meskipun kami bukan lembaga yang dapat mendesak UMR, tetapi setidaknya kami berupaya mengeluarkan tingkat UMR versi buruh. Bila setiap tahun muncul dua angka berbeda, versi buruh dan versi Depnaker, setidaknya ada ruang yang bisa dipertanyakan kenapa dapat berbeda. Ini berarti berbicara soal politik pengupahan nasional. Dari situ dapat dimunculkan kesadaran bagaimana buruh harus terlibat dalam penentuan upah dan dewan pengupahan yang harus independen.

Peluang bagi buruh untuk memperoleh upah di atas minimum "dijinakkan" lewat pembatasan mekanisme *collective labour agreement* (CLA), atau diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi KKB. Prinsip perundingan bersama antara organisasi buruh dan majikan direduksi hanya sebatas mendesak ketentuan normatif. Di sini muncul keanehan karena sebenarnya ketentuan normatif itu sudah dengan sendirinya

mesti dipenuhi alias kewajiban perusahaan, tidak mesti dirundingkan kembali. Begitu juga, toleransi terbatas terhadap aksi mogok atau unjuk rasa buruh yang diberikan hanya sejauh mengedepankan tuntutan normatif. Tuntutan-tuntutan buruh di luar ketentuan minimum (normatif) lazim dikategorikan sebagai tindakan "di luar batas" atau tuntutan kepentingan, yang bukan saja tidak pernah diladeni malah bisa mendatangkan petaka. Unjuk rasa yang dilakukan para buruh lebih banyak merupakan ekspresi atas perlakuan manajemen, seperti PHK sepihak atau pengusaha tidak memenuhi ketentuan UMR. Kasus yang terjadi di Hongkong Bank

merupakan satu contoh aksi mogok yang dilakukan pekerja setelah pihak manajemen berulang kali menolak berunding dengan pihak pekerja yang mengusulkan perbaikan standar perburuhan lewat KKB baru. Umumnya buruh di Indonesia tidak begitu percaya dengan aturan pemogokan yang kita miliki. Kalau *toh* dipakai, berarti harus minta izin ke "instansi terkait," tentunya tak mungkin diizinkan.

Kebanyakan unjuk rasa di Indonesia bersifat *wild cat strike*, artinya tidak lewat mekanisme di mana mogok merupakan jalan terakhir ketika perundingan menghadapi jalan buntu. Manajemen tidak pernah

tahu akan ada pemogokan. Sedangkan manajemen di luar negeri tahu bila akan terjadi pemogokan, karena sistem industrial mereka sudah beres. Produksi dan relasi mereka di pasar juga mengetahui dan mengerti. Barangkali sistem hubungan industrial mereka yang sangat rapi dapat menjadi bahan pemikiran bagaimana membangun dan mewujudkan hubungan industrial di Indonesia yang lebih demokratis.

Hak-hak normatif yang selama ini diabaikan karena *law enforcement* yang tidak berjalan. Mestinya fungsi penegakan itu dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dengan UU No. 22 tahun 1957 pasal 26 yang

Kebanyakan unjuk rasa di Indonesia bersifat wild cat strike, artinya tidak lewat mekanisme di mana mogok merupakan jalan terakhir ketika perundingan menghadapi jalan buntu

intinya Depnaker dapat mempidanakan pengusaha yang melanggar ketentuan perburuhan, termasuk hak normatif. Tapi UU ini sangat jarang digunakan. Berarti ada ketidakberesan dalam *law enforcement* perburuhan. Pada tataran ini Depnaker berfungsi ganda yakni menegakkan sekaligus mengontrol sistem perburuhan. Siapa yang dapat mendesak Depnaker bila organisasi buruh tidak diberikan kontrol sosial? Tidak ada sanksi bila Depnaker tidak menjalankan pasal yang menindak pengusaha. Dengan demikian fungsi ganda Depnaker yang melindungi buruh dan menyiapkan lapangan serta angkatan kerja pada titik tertentu pasti mencari pertimbangan antara mendahulukan atau mengabaikan hak-hak para pekerja. Sementara pembagian "kerja" ini yang dilakukan oleh beberapa negara di luar negeri sangat tegas. Penyediaan lapangan atau angkatan kerja merupakan wewenang departemen sosial, sedangkan departemen perburuhan terpusat pada perlindungan hak-hak buruh.

RUU Pokok Ketenagakerjaan yang sedang digodok justeru memberi dua kewenangan itu pada Depnaker. Rancangan undang-undang ini jelas mempunyai misi mengontrol buruh dan menyiapkan angkatan kerja. Undang-Undang Pokok Perburuhan seharusnya hanya mengatur perlindungan terhadap hak-hak dasar buruh, termasuk institusi-institusi *law enforcement*-nya. UU Pokok tidak perlu ada, dalam arti sistem yang dianut sudah ditinggalkan oleh perkembangan sistem hukum moderen. Terlebih lagi dengan pelaksanaan yang didelegasikan kepada pemerintah melalui peraturan atau surat keputusan menteri jelas sangat berbahaya. Ada 21 klausul yang didelegasikan pelaksanaannya ke pemerintah, tetapi tidak dijelaskan apakah dalam bentuk peraturan pemerintah atau SK Menteri. RUU ini tidak mengatur secara rinci perlindungan hak buruh.

Tentang Pembaharuan

Serupa dengan transformasi perekonomian dari sektor agraris ke sektor industri, aktor-aktor ekonomi pun turut memainkan peran. Aktor terpenting arus transformasi itu adalah para pekerja. Namun kebijakan per-

industrian kita terlihat tidak mengalami perubahan berarti, khususnya dalam hal politik ketenagakerjaan. Kita masih mengandalkan buruh murah dan patuh. Kontrol terhadap gerakan buruh bukan semata-mata akibat strategi industrialisasi yang hendak dijalankan, tetapi ditentukan pula oleh perubahan sistem politik. Dalam perubahan yang terjadi dapat dilihat sejauh mana buruh diberi peluang untuk ikut serta dalam proses penentuan upah atau melakukan *political lobbying* yang mementingkan perlindungan terhadap hak-hak buruh.

Resistensi buruh terus meningkat dan meluas tidak hanya di sektor manufaktur tapi juga di sektor lainnya. Pemogokan tidak hanya akan terjadi di sektor manufaktur kompetitif tapi juga di sektor monopoli. Produk sektor monopoli dalam era liberalisasi pasti harus bersaing. Untuk bersaing, meskipun masih mendapat fasilitas tertentu, dia harus efisien. Jalan termudah efisiensi adalah menekan upah buruh. Kemudian gerakan buruh tidak hanya menuntut kesejahteraan pada *level* pabrik lewat KKB, tapi juga akan melakukan lobi politik terhadap kebijakan-kebijakan nasional.

Perubahan kebijakan yang memungkinkan buruh dapat membangun organisasi yang mandiri harus dimulai dengan menyingkirkan ketakutan-ketakutan tertentu terhadap gerakan buruh. Benih-benih organisasi buruh independen di tingkat pabrik sudah cukup besar. Mereka dapat berunding atau melakukan negosiasi dengan pengusaha. Untuk itu buruh harus menyiapkan organisasinya dengan memperhatikan, bahkan kalau dapat mengikuti, proses pembentukan organisasi produksi yang sudah demikian canggih. Gerakan buruh jelas harus bekerja sama dengan gerakan-gerakan sosial seperti gerakan konsumen, perempuan, lingkungan, HAM dan lain-lain. Tanpa itu perjuangan demokratisasi nonsens tercapai. Organisasi buruh sudah pasti diharapkan bekerja dalam soal-soal sosial-ekonomi karena memang jalur ini merupakan nyawanya. Sedangkan untuk "menerobos" kebijakan politik ekonomi dia harus memiliki alat yang lain, meskipun wadah yang sama dapat mengerjakannya secara serentak. ●

Memanfaatkan Momentum Kenaikan Upah

Suratno Hadisuwito

Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Beberapa hal dapat dikatakan terkait dengan *competitive advantage*. Persaingan yang terjadi bukan hanya di antara industri itu sendiri tetapi juga dengan pendatang baru, *suppliers*, pembeli, dan substitusi. Bila sumber daya manusia (SDM) dimasukkan sebagai salah satu unsur *competitive advantage* berarti dia menjadi unsur persaingan yang berlangsung antarindustri, khususnya dalam efisiensi biaya. Memang banyak soal yang menyebabkan kita menang atau kalah dalam persaingan global. SDM bukan satu-satunya faktor dalam *competitive advantage*, meskipun hampir semua pengusaha mengakui SDM yang berkualitas, produktif, dan profesional, sebagai pendukung pokok dalam era persaingan ke depan. Menurut Departemen Tenaga Kerja, 75 persen ijazah SDM kita adalah tamatan dan tidak tamat SD. Belum tentu SDM yang banyak jumlahnya dan tamatan pendidikan dasar ini memenangkan persaingan baik di pasar domestik maupun global.

Untuk bersaing dengan pendatang baru terasa sulit, padahal mereka ini mungkin memakai SDM Indonesia. Mereka jeli memanfaatkan SDM kita dan mampu mengelola secara lebih baik. Bahkan dengan memberi imbalan upah tinggi mereka masih dapat meraih keuntungan karena produktivitas yang tinggi. Karena itu kami pun meminta bahwa peningkatan upah minimum supaya dijadikan momentum peningkatan produktivitas. Menaikkan upah minimum tanpa diiringi peningkatan produktivitas tentunya tidak mendidik. Bila pekerja tidak dididik secara baik dan sungguh-sungguh yang terkait dengan produktivitas dan keterampilan, dalam era globalisasi dan liberalisasi kita akan

kalah dengan Bangladesh atau India, misalnya. Lebih baik memakai pekerja mahal tapi produktivitasnya tinggi daripada memanfaatkan pekerja murah yang memiliki produktivitas rendah. Dengan produktivitas yang tinggi semua produksi dapat langsung dijual dan tidak ada pemborosan.

Mutu SDM kita memang harus terus-menerus ditingkatkan. Untuk memperbaikinya dapat dimulai melalui pendidikan baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan yang diberikan di tempat kerja. Pendidikan sejak sekolah dasar yang *good listener* seharusnya lebih diarahkan menjadi *good learner*. Belajar tidak hanya melulu mendengarkan tetapi juga berpendapat atau bertanya. Proses dialogis dan metode diskusi harus diperhatikan dan ditanamkan sejak dini. Barangkali inilah salah satu keunggulan tenaga kerja asing yang sejak pendidikan dasar diajarkan cara berdebat yang sehat.

Model pengajar yang hanya menerangkan dan memerintah, sementara pelajar hanya mendengar dan jarang berpendapat dapat dipastikan terbawa ke dunia kerja. Tugas perusahaan memang mengenalkan pekerja dengan lingkungan dan menambah keterampilannya. Kalau tidak bisa dididik menjadi mandor atau *supervisor* yang mengarahkan dan membantu pekerja lain untuk bekerja dengan baik, hasilnya memang sama. Bila dalam pendidikan formal sebelumnya dia hanya belajar dengan mendengar atau melihat, hasilnya dalam dunia kerja dia hanya bisa memerintah. Selain tak bisa mengontrol, si pekerja akan bekerja tidak menentu. Bila dia ikut mengawasi atau meluruskan, semua pekerja akhirnya juga akan cepat pintar. Jadi, pendidikan sejak dini harus dirubah.

Kita harus berani mengubah model pendidikan bila tujuan kita adalah meningkatkan produktivitas. Bila kita tidak mau merubah, tentu semuanya tidak akan berubah. Tidak mungkin semua ditunggu kemudian terjadi perubahan. Kultur lama kalau dibiarkan berlarut-larut hasilnya tampak seperti sifat pekerja kita umumnya yang kurang inisiatif. Bila ingin maju, kita harus penuh inisiatif mengurus, menyelesaikan, memperbaiki mutu kerja dan sebagainya. Meskipun seorang atasan mempunyai kelebihan bisa memimpin atau sedikit lebih pandai, tentu sulit bila dia harus selalu memplototi ratusan pekerja supaya semua bekerja kalau diperintah.

Inisiatif untuk bekerja segera selesai memang harus ditimbulkan. Kita masih mendasarkan mentalitas yang cepat puas diri. Dengan uang seribu rupiah mencukupi makan satu hari maka dia hanya bekerja setengah hari untuk memperoleh uang sebesar itu. Kita masih bersandar pada tenaga atau modal yang sedikit untuk memperoleh hasil secukupnya. Berbeda dengan orang Barat yang mempergunakan prinsip-prinsip ekonomi secara benar. Dengan modal atau tenaga yang dimiliki, mereka berusaha mendapatkan hasil sebanyak-banyaknya. Kalau ingin menjadi sebuah negara industri yang maju dan disegani, kita semua harus bermental produktif dan inisiatif. Ini yang pertama-tama harus dijadikan modal.

Menentukan Posisi dalam Kerangka HIP

Kami mengajak merenungkan beberapa hal sebagai pegangan dalam hubungan industrial kita. Pada akhir Desember 1974 di Jakarta diselenggarakan sebuah seminar nasional yang diikuti oleh unsur pemerintah, pekerja, pengusaha, dan cendekiawan. Melalui diskusi dan tukar pikiran secara mendalam, seminar yang diikuti oleh para peserta dari tripartit plus ini berhasil mencapai konsensus nasional yang memuat rumusan "dasar falsafah" dan "sarana-sarana" bagi Hubungan Perburuhan Pancasila. Pada awal tahun 1980-an, istilah Hubungan Perburuhan Pancasila disepakati diganti menjadi Hubung-

an Industrial Pancasila (HIP). Selanjutnya untuk kelancaran pelaksanaan HIP tersebut oleh tripartit plus bersama BP-7 disusun suatu rumusan yang dinamakan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila yang kemudian disempurnakan lagi pada akhir 1994. Melalui kerjasama yang serasi antara pemerintah-pengusaha-pekerja, pelaksanaan HIP dapat dijadikan modal untuk mencapai terwujudnya "*industrial harmony and economic growth*."

HIP yang dimaksud di tingkat perusahaan adalah *partnership* antara pengusaha dengan pihak pekerja. Memang kemitraan ini tidak setajam hubungan buruh-majikan seperti yang pernah kita alami sebelumnya. Pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra kerja. Sebaliknya, pekerja diharapkan memperlakukan perusahaan bukan sekedar tempat mencari makan. Adalah tepat istilah yang dipakai yakni, *partner in production*, *partner in responsibility*, dan *partner in profit*. *Partner in production* berarti sumbangan tenaga kerja dan modal yang diperoleh dari perusahaan berusaha memproduksi barang yang dapat dijual sehingga menguntungkan. *Partner in responsibility* merupakan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dengan melindungi, memelihara, dan merawat alat-alat produksi. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab seharusnya tidak perlu melakukan demonstrasi atau aksi mogok saat perusahaannya sedang dilanda kemelut, seperti yang terjadi di sebuah lembaga perbankan. Unjuk rasa ini justru menurunkan citra bank bersangkutan.

Kalau semua berperasaan dan berperilaku *partnership* yang benar, kita pasti dapat memasuki era globalisasi. Gejolak industrial yang terjadi menurut saya lebih dikarenakan komunikasi yang kurang lancar antara pengusaha dan pekerja. Misalnya, pengusaha atau pimpinan, mungkin karena malu, tidak memberitahukan kepada seluruh pegawai bahwa perusahaan sedang mengalami kesulitan. Sementara pegawai atau pekerja melihat dari segi "saya sudah bekerja, karena itu saya harus dibayar." Kalau karyawan merasa ikut memiliki perusahaan, tentu di kalbu mereka ada semacam pembelaan, "oh perusahaan sedang mengalami kesulitan, walau-



Suratno Hadisuwito

pun karyawan kecil mari kita upayakan membantu sehingga perusahaan dapat bangkit dan nantinya kita pun turut menikmati hasilnya.”

Partner in profit tentu saja kalau perusahaan untung tidak hanya pimpinan perusahaan yang merasakan. Pekerja juga harus ikut merasakan dalam bentuk bonus, *tantiem*, dan sebagainya. Keuntungan yang diperoleh tidak langsung dibagi dua untuk pimpinan perusahaan dan pekerja, sebab sebagian besar digunakan untuk menambah modal usaha. Jepang menerapkan pola pembagian keuntungan dalam tiga bagian dengan jumlah masing-masing yang tidak sama. Keuntungan dibagikan kepada karyawan, pemilik perusahaan, dan pelanggan. Bagian pelanggan diwujudkan dalam *research and development* untuk menciptakan barang bermutu. Itulah sebabnya konsumen di Jepang hampir 100 persen membeli barang-barang produksi negeri sendiri karena perusahaan mereka tanggap terhadap keinginan pelanggan.

Model pembagian keuntungan semacam itu belum dapat berjalan sepenuhnya di Indonesia karena masing-masing pihak masih saling menunggu. Untuk itulah peranan pemerintah sangat dibutuhkan sebagaimana dilakukan pemerintah Jepang yang langsung mengatur secara *fair*. Secara *apriori* dikatakan

bahwa anak kecil tak akan pernah berbohong. Dengan berjalannya waktu, anak ini harus diperiksa sungguh-sungguh dan patut dibela sepanjang tidak berbohong. Ibarat ini layak dikerjakan oleh pemerintah. Pernyataan yang dikeluarkan bahwa Menteri Tenaga Kerja berpihak pada pekerja sebenarnya merupakan bentuk kekuangyakinan atas obyektivitas. Kami pun sebetulnya sangat menginginkan para pekerja, bahkan seluruh rakyat, meningkat kemakmurannya dan kesejahteraannya. Namun jelas keuntungan yang diperoleh

oleh dapat dibagi secara proporsional dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Kalau semua memahami keuntungan masuk dalam investasi, bukan hanya biaya, model "tiga pembagian keuntungan" dapat saja diterapkan di Indonesia. Lebih baik membayar upah 10 rupiah namun mendapat untung 90 rupiah, daripada membayar 5 rupiah tetapi keuntungan hanya 45 rupiah. Saya rela membayar produktivitas buruh sebesar 10 rupiah, gaji tetap lima rupiah dan lima rupiah berikutnya bersifat premi atau bonus produktivitas, karena bisa menjual produk seharga 100 rupiah. Saya, sekali lagi, ingin menyampaikan agar kenaikan upah minimum jangan *digebyah-uyah*. Tentunya tak adil upah antara pekerja yang baru masuk, pengantuk, dan sebagainya disamakan dengan pekerja yang lebih ahli, terampil, dan produktif. Sistem pengupahan harus mendidik pekerja supaya lebih produktif dan mempunyai inisiatif.

HIP memang pernah diusulkan menjadi Undang-Undang. Sebagian besar pengusaha setuju dengan usulan ini asal konsepnya berlandaskan *partnership*. Dengan dijadikan sebagai UU, HIP semakin memperjelas posisi masing-masing pihak dan tidak ambivalen. Ada pula pengusaha yang bertanya kenapa P4 tidak dijadikan undang-undang. Pihak

yang menjalankan akan mendapat penghargaan, sedangkan mereka yang tidak melaksanakan akan dikenakan sanksi. Sebagaimana kita ketahui banyak yang lulus P4, tetapi dalam praktek banyak di antara mereka yang melanggar. P4 memang sangat baik dan bagus, tapi tidak ada sanksi hukum terhadap orang yang melanggarnya. Barangkali hal seperti ini dapat dijadikan bahan masukan bila pedoman-pedoman HIP hendak dijadikan UU.

Sejak semula APINDO mendukung kebijakan sistem penetapan Upah Minimum Regional (UMR) yang dimulai pembahasannya dari bawah dan tahap akhir diberlakukan oleh pemerintah melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker). Dalam hubungan ini APINDO berpendapat masih ada beberapa hal yang perlu dimantapkan prosedur dan pelaksanaannya. Pada perumusan besarnya UMR yang akan diusulkan oleh Dewan Ketenagakerjaan Daerah (melalui Komisi Pengupahan) atas rekomendasi gubernur kepada Mennaker, hendaknya saran dan pendapat serta pertimbangan yang disampaikan oleh semua unsur dalam dewan tersebut dipertimbangkan secara sungguh-sungguh.

GBHN mengamanatkan bahwa Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) harus tercapai pada Pelita VI. Saya setuju dengan konsep Menteri Tenaga Kerja bahwa KFM dapat dipenuhi secara bertahap. Untuk peningkatan berikutnya, bila KFM sudah tercapai, kita membicarakan porsi yang disumbangkan pekerja. Mereka yang menyumbang lebih banyak diberi kenaikan upah yang sesuai, sedangkan pekerja yang menyumbang sedikit untuk sementara menerima yang ada saja. Meskipun berpedoman menuju Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), kita tetap ikut menyesuaikan KFM yang baru bila standar biaya hidup berubah. Masalahnya, apakah KFM hanya dibutuhkan oleh pekerja swasta?

Dalam sebuah dialog dengan Menteri Tenaga Kerja muncul pertanyaan seputar loncatan kenaikan upah minimum. Mennaker melakukan terobosan besar dengan meningkatkan UMR bagi pekerja swasta. Seorang pekerja swasta di Jakarta yang tidak lulus SD, tetapi berhasil melewati ujian saringan

dan testing sederhana perusahaan, mendapatkan upah 156 ribu rupiah. Ironinya, seorang lulusan perguruan tinggi yang melalui berbagai macam ujian sehingga diterima menjadi pegawai negeri hanya mendapat gaji 150 ribu rupiah. Apakah ini tidak menimbulkan ketimpangan yang menjurus negatif seperti pungli dan sebagainya. Lebih jauh, apakah aturan tentang UMR juga dapat diterapkan bagi pegawai negeri. Sebenarnya bukan hanya pegawai swasta yang membutuhkan KFM. Pegawai negeri pun membutuhkan KFM.

Hubungan kemitraan dalam HIP memang berkaitan dengan bipartit dan tripartit. Di dalam bipartit berlangsung tawar-menawar antara perusahaan dengan pekerja. Bila terjadi perselisihan, pemerintah turun sebagai partai ketiga meluruskan masalah. Setidaknya APINDO menunjukkan kepada anggotanya bahwa "yang benar menurut HIP seperti ini dan itu." Peraturan-peraturan mengenai HIP disosialisasikan ke segenap anggota agar mereka paham dan tidak melanggar rambu-rambu. APINDO tidak berhak mencampuri urusan rumah tangga anggotanya dengan mengatakan "kamu harus begini dan begitu." Hanya Depnaker yang bisa mengatakan "anda harus begini atau begitu." Mereka yang melanggar rambu menjadi urusan Depnaker. Namun APINDO turut melakukan pembelaan bila anggotanya dikenakan hukuman terlalu berat. Bila anggota kami terbukti bersalah, tentu APINDO akan menegurnya dengan memperhatikan peraturan yang ada. Kami, sebagai suatu asosiasi, berusaha membantu menjelaskan peraturan pemerintah karena tidak semua anggota APINDO dapat langsung memahami peraturan yang ada.

Bagi mereka yang belum menjadi anggota APINDO, kami pun berusaha membantu sambil mengingatkan pada peraturan-peraturan yang ada. Sedangkan bantuan yang diberikan kepada anggota APINDO, khusus dalam masalah ketenagakerjaan, berwujud preventif dan kuratif yang dianggap tidak terlalu memberatkan mereka. Bentuk konkret bantuan pertama-tama dilakukan dengan penyuluhan, bahkan kami mendatangkan *expert* dari sesama asosiasi pengusaha luar negeri yang melakukan studi perbandingan dan dari ILO.

Secara internasional anggota kami mendapat pengetahuan dari luar. APINDO memberikan kepada mereka peraturan-peraturan pemerintah Indonesia serta bagaimana menafsirkan dan melaksanakannya. Dengan bantuan ILO kita meningkatkan kemampuan tenaga kerja sampai *supervisor* yang ada di sana.

Kita punya lembaga tripartit dalam kaitan dengan Depnaker sejak dewan pengupahan sampai tripartit nasional. Kita juga mempunyai wakil-wakil di P4P dan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat). Di panitia atau dewan ini tidak berarti pengusaha mesti dibantu oleh wakil pengusaha. Tetapi paling tidak wakil-wakil kami akan meluruskan penafsiran ketentuan ketenagakerjaan seobyektif mungkin. Kami tidak menafsirkan demi keuntungan suatu pihak. Bagaimana bunyi dan maksudnya itulah yang dipertahankan. Antara tafsir dan praktek di lapangan seharusnya bersesuaian.

APINDO juga mempunyai tim bantuan hukum untuk masalah ketenagakerjaan. Misalnya, buruh meminta pesangon minimum 100.000 dolar. Bila ada tuntutan semacam ini, kami membantu anggota APINDO dengan wajar sambil mengingatkan kembali peraturan-peraturan yang ada. Begitu pula dengan masalah pemogokan. Ada ketentuan bahwa bila pekerja mogok dan mangkir lima hari berturut-turut maka dia dapat dikeluarkan. Tetapi dia tidak mau dikeluarkan, meskipun pengusaha menganggapnya sudah tidak bisa dimanfaatkan dengan baik karena tidak ada *good will*. Kami bisa membantu pengusaha yang sedang menghadapi persoalan semacam ini. Tetapi kalau pengusaha tidak bisa membuktikan pekerjanya betul-betul mangkir dan tidak punya rasa tanggung jawab, kami menyarankan kepada pengusaha itu untuk mempertahankan pekerja bersangkutan. Artinya, kami tidak seperti algojo yang seandainya "membabat" pekerja.

Kita harus adil terhadap perusahaan-perusahaan yang belum dapat melaksanakan peraturan atau ketentuan-ketentuan minimum dan kondisi kerja yang tidak memenuhi kesehatan, uang makan, gizinya, dan sebagainya, termasuk fasilitas yang digunakan pekerja. Dalam merumuskan UMR sangat penting dipertimbangkan aspek

kemampuan perusahaan, kebutuhan pekerja, kondisi perkembangan usaha daerah setempat, dan tingkat perbandingannya dengan upah yang masih berlaku. Fasilitas satu belum tentu dibutuhkan pekerja karena perusahaan harus memenuhi fasilitas lainnya. Ruang ibadah merupakan fasilitas yang harus disediakan perusahaan, tetapi tidaklah salah bila perusahaan bersangkutan memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung misalnya, keberadaan warung yang memudahkan pekerja mencari makan.

Di dalam UMR ada ketentuan peraturan tentang jumlah tunjangan dan upah. Kalau tidak salah perbandingannya adalah 75 persen upah berbanding 25 persen tunjangan. Kalau *tob* timbul persepsi berbeda bahwa komponen UMR terdiri dari upah pokok atau ditambah tunjangan seharusnya dikembalikan pada peraturan pemerintah. Namun peningkatan UMR khususnya dan upah-upah lain pada umumnya, menurut APINDO, agar senantiasa dikaitkan dengan upaya peningkatan produktivitas kerja. Tanpa keterkaitan secara mendalam, perusahaan sulit bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Proses UMR sejak awal digodok melalui tripartit. Tentang ketentuan UMR baru yang mewajibkan pengusaha mengupah buruhnya 30 hari kerja seperti yang tertuang dalam amar keempat Kepmenaker No. 02/1996 awalnya tidak lewat tripartit, maka terjadi perbedaan pendapat yang kemudian dikoreksi bulan Mei 1996. Sebetulnya kesepakatannya *rodo kepekso*, karena saya yang mewakili APINDO dan diminta untuk menyetujui saat itu baru tiba di tanah air. Kita ini memang terlalu maju soal UMR. Saya pernah meminta Depnaker untuk menunjuk negara di luar Indonesia yang memberikan upah untuk pekerja harian lepas 25 hari menjadi 30 hari kerja. Kalau ada yang mempraktikkannya, maka kami akan mengikuti. Namun yang jelas sampai sekarang, dalam Kepmenaker ini disebutkan pula kalau ada keberatan tentang UMR dan tentang yang lain supaya disalurkan lewat APINDO, belum ada perusahaan yang meminta penangguhan UMR. Tentang keberatan selisih hari kerja memang ada yang memasukkan permohonan ke Kanwil Depnaker masing-masing. Dari 365

perusahaan, 204 perusahaan disetujui untuk memperlakukan 25 hari kerja sedangkan sisanya masih diolah.

Perusahaan yang belum mampu melaksanakan ketentuan UMR hendaknya tetap diberi kesempatan mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan. Saya berharap penyelesaian permohonan demikian hendaknya dilakukan secara cepat, obyektif, dan adil. Untuk mempercepat proses penanganan kiranya dapat dipertimbangkan adanya delegasi wewenang oleh pusat kepada daerah.

Sebetulnya tergantung sifat pekerjaan bila upah minimum diberlakukan bagi pekerja harian lepas atau pekerja kontrak. Kalau pekerjaan bersifat musiman, maka pekerja bersangkutan tidak bisa diangkat sebagai pegawai tetap. Perusahaan pasti bangkrut bila terus membayar mereka, sementara tidak ada yang dikerjakan. Tidak bisa seluruh pekerja kontrak diangkat menjadi pegawai tetap. Kalau ada proyek mereka bekerja beramai-ramai, sedangkan bila tidak ada proyek yang dipertahankan hanya pekerja inti. Itu salah satu contoh penerapan upah yang tidak bisa dirubah. Kalau memang pekerja kontrak dihapuskan dan upah diperlakukan sama terhadap setiap jenis pekerjaan, resikonya yang mengganggur akan lebih banyak.

Kami memahami bahwa peraturan tentang upah minimum tetap diatur oleh pemerintah meskipun dalam dua tiga tahun terakhir kenaikannya terasa meloncat. Menteri Tenaga Kerja mengatakan upah tidak perlu diatur pemerintah bila KHM sudah tercapai. Nantinya terserah tawar-menawar masing-masing perusahaan dengan pekerjanya. Pemerintah hanya menggelar *safety net* jangan sampai ada yang *membrojol* di bawah garis kemiskinan. APINDO sendiri menginginkan upah diatur oleh mekanisme pasar sesudah KFM terlampaui.

Uniknya yang dijamin hanya swasta, sedangkan pegawai negeri, apalagi yang mengganggur, jarang disentuh. Salah satu pasal UUD '45 mencantumkan kalimat bahwa setiap warga negara dijamin dan berhak mendapat penghidupan dan pekerjaan yang layak. Yang memberi jaminan adalah negara. Siapa yang memberi pekerjaan kepada mereka? Dari sini dapat ditarik logika bahwa

kami pengusaha swasta sedikit banyak ikut membantu menyerap pengangguran. Kami juga ingin dimengerti, jangan selalu dibebani dengan sesuatu yang sebetulnya kami sendiri belum siap. Sebenarnya banyak perusahaan yang telah memberi upah di atas minimum. Kami pun akan melakukan hal serupa mengikuti ketentuan upah minimum. Kalau sudah di atas jaring pengaman berarti tidak perlu pengaturan pemerintah. Apa yang harus diatur bila semua sudah cukup untuk hidup. Pekerja yang semakin pintar dan hebat otomatis mempunyai daya tawar yang tinggi dan perusahaan pun bersedia membayar mahal.

Tahun 2003 semakin dekat. AFTA akan membawa *movement* para pekerja. Singapura, misalnya, yang mendirikan perusahaan di Indonesia pasti akan membawa pekerja dari negaranya yang terbiasa bekerja cepat, ulet, dan penuh inisiatif. Pemerintah sendiri sudah membuka pintu terhadap masuknya pekerja asing ke Indonesia dalam rangka globalisasi. Suka tidak suka, kita pun harus mengikuti. Masuk era globalisasi ibarat kita menyaksikan dan menjadi anggota klub *striptease*. Bila satu pihak mengatakan harus buka baju, kita pun harus membuka busana. Tidak mau buka berarti tempat kita bukan di situ. Begitu pula membuka lapangan pekerjaan bagi pekerja asing menjadi salah satu persyaratan yang harus kita penuhi.

Saya mengatakan bahwa pengusaha yang melanggar upah minimum jangan dihukum kurungan karena bila demikian karir si pengusaha akan habis. Lebih baik pengusaha bersangkutan dikenakan denda. Bila upah di sini mahal, yang tidak dibarengi dengan peningkatan produktivitas, pengusaha pasti mencari pekerja murah namun produktif. Karena itu marilah kita berangkat bersama, perusahaan berkembang dan pekerja juga ikut terangkat. Saya menginginkan mereka tetap menanamkan modal di Indonesia sebab angka pengangguran kita masih sangat tinggi. Menteri Tenaga Kerja bahkan mengatakan bila standar ILO dipakai maka pengangguran di Indonesia akan naik 38%. Dengan melakukan investasi di Indonesia, kita bisa menyerap tenaga kerja dan lebih bermanfaat bagi bangsa dan negara. Perhitungan eko-

nomi yang mengharuskan perusahaan menanam modal di luar, selain membuka pasar, memang soal lain. Namun sangat disayangkan bila penanaman modal itu demi memanfaatkan tenaga kerja negara bersangkutan.

Ilmu Balon

Concern saya pada soal pemogokan sebenarnya dimulai pada tahun 1994, saat dipilih menjadi Ketua APINDO. Seingat saya, pemogokan yang semakin sering terjadi setelah Menteri Tenaga Kerja membuka ruang boleh mogok. Dulu, setelah Gestapu, jarang timbul pemogokan karena masih adanya berbagai kekangan. Setelah muncul pernyataan boleh mogok maka dimana-mana terjadi demonstrasi, unjuk rasa, dan pemogokan. Kemungkinan lain karena pendidikan HIP-nya yang masih rapuh. Mentalitas masyarakat, kalau dikeluarkan peraturan, pintar mencari celah-celah yang menguntungkan diri sendiri. Peraturan yang tidak menguntungkan dijalankan secara sepotong-potong. Hak didahulukan, sementara kewajiban nanti dulu. Kalau mau sehat, baik pengusaha maupun pekerja, harus melihat hak dan kewajiban sebagai kesatuan yang dapat dijalankan sebaik-baiknya.

Perusahaan yang memiliki organisasi buruh pasti mempunyai KKB. Semua diarahkan dan di-cover oleh KKB. Melalui organisasinya, para pekerja dapat menyalurkan tuntutan peningkatan kesejahteraan yang tentunya harus disesuaikan pula dengan peraturan dan mekanisme yang ada. Bila mereka masih menginginkan peningkatan, sementara KKB telah disepakati bersama, dilakukan pertemuan pendapat lewat perundingan. Perusahaan pun tentu mempunyai permintaan. Kalau para pekerja hendak mendapat tambahan, mereka harus bekerja lebih giat dan menambah produktivitas. Peningkatan pendapatan tidak bisa *gratisan* begitu saja. Pegawai perantara dari Depnaker dapat diundang untuk menjemihkan suasana bila perundingan mengalami *dead-lock*. Pekerja juga harus tahu resiko bahwa mereka yang melakukan pemogokan tidak akan menerima upah. Peraturan menyebutkan *no work no pay*.

Janganlah mempersalahkan pihak perusahaan bila jumlah KKB selama 30 tahun ini tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang terus bermunculan. Sebelum mempunyai KKB, setiap perusahaan diharuskan memiliki Peraturan Perusahaan (PP) yang mengatur berbagai macam hal termasuk penggajian karyawan. Perusahaan yang sudah mempunyai PP berarti bebas dari kewajiban yang ditentukan oleh Depnaker. Di sisi lain, kehadiran serikat pekerja dalam perusahaan bersangkutan membuktikan pula keberadaan KKB. Kalau perusahaan itu tidak memiliki serikat pekerja atau SPSI, lantas dengan siapa perusahaan mau membuat KKB? Pembentukan serikat pekerja harus diorganisir oleh buruh itu sendiri bukan oleh pengusaha. Serikat pekerja hendaknya organisasi yang dibentuk dan dijalankan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, sehingga legalitas dan representasinya benar-benar mengakar pada ketentuan dan aspirasi para pekerja.

Kami pun menyarankan dan mempersilakan anggota APINDO menghadirkan organisasi pekerja di perusahaan masing-masing. Adanya serikat pekerja di suatu perusahaan merupakan perwujudan dari salah satu wahana pelaksanaan HIP. Patut dicatat bahwa pembentukan serikat pekerja merupakan hak tiap pekerja. Tentunya sulit *ngomong* dengan pekerja satu-persatu yang mempunyai keinginan bermacam-macam. Lebih baik dengan KKB, karena dengan sekali bicara semuanya terselesaikan. Di Asuransi Bumiputera misalnya, SDM kami bersama-sama dengan SPSI menyuluhkan KKB yang telah disusun sampai ke daerah-daerah. Penyuluhan ini dibayar perusahaan yang memang mempunyai kepentingan, tetapi lebih dari itu SPSI Bumiputera tidak mempunyai cukup dana untuk mengirim orangnya ke daerah. Kami membutuhkan SPSI untuk menjelaskan bahwa KKB bukan hanya urusan perusahaan tetapi juga demi kepentingan organisasi pekerja.

APINDO berpendapat bahwa dalam satu perusahaan hendaknya hanya terdapat satu serikat pekerja. Pengalaman masa silam telah menggoreskan sejarah bahwa dengan jumlah serikat pekerja lebih dari satu di perusahaan

menimbulkan kerancuan yang berakibat mengganggu kelancaran proses produksi perusahaan. Dengan adanya dua atau tiga serikat pekerja dalam satu perusahaan akhirnya mereka kerepotan sendiri karena saling bersaing. Kami menginginkan organisasi pekerja yang betul-betul bisa memberi sumbangan pada perusahaan. Organisasi pekerja jangan menjadi gangguan, tetapi sebaiknya dia menguntungkan perusahaan dan mempunyai manfaat bagi pekerja. Walaupun ada aturan tentang dimungkinkannya kehadiran organisasi pekerja selain SPSI, yakni Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dalam perusahaan, kami setuju asal di satu perusahaan cukup satu macam organisasi pekerja yang dibentuk oleh pekerja.

Pungutan liar atau biaya tidak resmi yang dikeluarkan pengusaha memang seperti lingkaran yang sulit diputuskan. Saya pernah meminta beberapa anggota APINDO secara internal untuk membeberkan daftar dan besar jumlah pungutan liar yang mereka bayar. Sayangnya, mungkin takut dan khawatir, mereka tidak mau memberikan. Perkiraan saya, ada sekitar 30 macam pungutan yang masih terjadi hampir di seluruh perusahaan, baik yang kecil maupun yang besar.

Memang masih banyak pengusaha yang secara terpaksa dan sukarela membayar pungutan yang tidak perlu. Biaya untuk hal-hal yang sebetulnya tidak perlu, terpaksa dikeluarkan untuk memperlancar proses. Kewajiban moral tentu saja lebih berat pada sisi para pejabat yang telah disumpah. Ada *joke* bahwa pengusaha "tidak disumpah untuk tidak menyuap karena yang disumpah untuk tidak menerima suap hanya pejabat." Aparat memang ditugaskan untuk menertibkan. Kalau seorang aparat sudah terlibat pungli, sulit bagi dia untuk memainkan peran penertibnya. Di sisi lain, saya menghimbau kalangan pengusaha supaya jangan bermain api dengan menyodorkan pungli.

Memecahkan soal biaya suluman, biaya tidak resmi atau pungli harus dilakukan oleh

dua belah pihak. Untuk memutuskan mata rantai semacam itu memang sulit bila tidak ada kemauan politik. Presiden Soeharto sendiri belum lama berselang sudah membuat komando memberantas pungutan liar. Sekarang bagaimana dengan pembantu presiden apakah mereka cakap menindak-lanjuti seruan beliau. Seandainya pemerintah memang hendak menertibkan, mungkin pejabat tahu anak buahnya berlaku "bengkok" namun tidak ditindak karena toleransi akan gajinya yang kecil, tetapi bila pihak pengusaha sendiri masih ada yang mengiming-imingi tentu masalah pungli tetap tak terselesaikan.

Banyak cara yang dapat dilakukan pengusaha untuk menolak memberikan pungli. Secara bersama-sama kita serukan kepada pengusaha supaya tidak membayar pungli. Pengusaha hanya membayar biaya resmi. Kemacetan yang kemudian muncul *toh* dialami bersama. Apakah para pejabat berdiam diri melihat kemacetan ini? Pejabat yang menginginkan daerahnya maju, di samping memperhitungkan faktor kondite, pasti akan segera bertindak menertibkan aparatnya. Kami pun meminta bahwa bila tidak membayar pungli mohon proses dipercepat sebagaimana mestinya sesuai dengan sumpah jabatan sebagai abdi negara.

Biaya tidak resmi dengan upah ibarat ilmu balon. Satu sisi akan membesar bila balon tersebut ditekan dari sisi yang lain. Begitu pula sebaliknya. Biaya, termasuk upah, pun memiliki jatah. Korban pertama ilmu balon adalah para pekerja. Seorang calon investor, setelah "menghitung" dengan ilmu balon, bisa jadi mengambil kesimpulan usaha yang hendak digelutinya tidak *feasible*. Lebih baik modal yang dimiliki didepositokan di bank sehingga tidak pusing menghadapi demonstrasi pemogokan dan pungli. Pemerintah meminta pengusaha supaya meningkatkan dan menjalankan ketentuan upah minimum, tapi kami pun berharap diberikan *way out* terhadap pengeluaran yang tidak perlu. ●