

495

WAWASAN BURUH DI INDONESIA

Murwatie B. RAHARDJO*

PENDAHULUAN

Masalah buruh selalu menarik perhatian para pengamat ekonomi di negara manapun. Buruh sebagai salah satu faktor produksi yang penting, terdiri dari pekerja tangan atau jasa. Untuk itu buruh mendapatkan upah, gaji atau honorarium. Oleh sementara pengusaha masalah pengupahan dilihat sebagai sumber perselisihan. Masalah perburuhan di negara berkembang selalu mengikuti perkembangan keadaan sosial ekonomi negara. Di satu pihak, buruh sebagai manusia sosial ingin mendapatkan kerja untuk menerima upah sebagai imbalan kerjanya sehingga dapat membiayai hidup keluarganya. Di pihak lain, majikan (pengusaha) sebagai pemakai faktor-faktor produksi termasuk buruh-buruhnya, berkepentingan terhadap kelangsungan hidup produksinya.

Di Indonesia, kondisi pendidikan yang ada pada waktu ini menghasilkan angkatan kerja yang bekerja secara aktif sebesar 53,6% dari seluruh jumlah penduduk (1976). Dari jumlah itu sekitar 58,3% bekerja sebagai buruh di daerah kota, sedangkan di daerah desa dari seluruh angkatan kerjanya sekitar 29,1% bekerja sebagai buruh.¹ Hal ini menunjukkan bahwa peranan buruh dalam menggerakkan perekonomian Indonesia cukup penting. Namun buruh yang kurang mempunyai ketrampilan sering kali mendapat perlakuan yang kurang memuaskan. Beberapa segi masalah perburuhan dicoba diketengahkan dalam tulisan ini.

PERUBAHAN STRUKTUR PEREKONOMIAN MASYARAKAT PEDESAAN

Terjadinya perubahan struktur perekonomian masyarakat pertanian (agra-

* Staf CSIS

¹ Biro Pusat Statistik, *Sakernas 1976*

ris) ke masyarakat nonpertanian, terutama di Jawa, telah terlihat nyata dalam dasawarsa-dasawarsa yang lalu. Pertumbuhan jumlah penduduk berarti juga pertumbuhan jumlah angkatan kerja dan telah menjadi pendorong utama terjadinya perubahan dalam mata pencaharian masyarakat Jawa. Oleh karena itu dalam rencana pembangunan nasional perhatian utama diberikan kepada usaha perluasan kesempatan kerja. Salah satu cermin keberhasilan pembangunan adalah apabila tenaga kerja ini terpenuhi kebutuhan pokoknya, yaitu pangan, sandang, perumahan, pendidikan bagi anak-anaknya dan kesehatan. Dengan demikian tenaga kerja yang bekerja tidak hanya bertujuan memperbesar produksi barang maupun jasa yang diperlukan masyarakat, tetapi juga untuk memperoleh pendapatan yang layak bagi dirinya.

Perubahan struktur mata pencaharian di Jawa dapat diterangkan dari pertimbangan para tenaga kerjanya. Mayoritas penduduk Pulau Jawa adalah petani. Sekitar 3,8 juta rumah tangga merupakan masyarakat petani yang tidak mempunyai tanah dan 5,2 juta rumah tangga petani yang mempunyai tanah kurang dari 0,5 Ha. Hal ini memaksa mereka mengubah mata pencahariannya ke lapangan pekerjaan di luar sektor pertanian. Pekerjaan sebagai buruh di perusahaan di kota-kota merupakan lapangan kerja yang banyak menjadi tujuan para petani miskin yang pada umumnya berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Dengan bekerja sebagai buruh mereka mendapatkan upah untuk penambah penghasilan rumah tangganya atau sebagai penghasilan pokoknya. Hal ini menyebabkan perusahaan-perusahaan mudah mendapatkan tenaga kerja murah yang terdiri dari tenaga kerja tanpa ketrampilan.

Tetapi terbatasnya kesempatan kerja bagi buruh perusahaan, menyebabkan masih banyak buruh yang bekerja di sektor pertanian sebagai buruh tani. Sekitar 43% dari seluruh jumlah buruh di Indonesia adalah buruh tani, seperti terlihat dalam Tabel 1 berikut ini.

Dari tabel tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa kesempatan kerja di luar sektor pertanian masih sangat terbatas. Kenyataan sekarang ini menunjukkan bahwa kegiatan di sektor pertanian makin lama makin kecil perannya dalam proses pertumbuhan ekonomi di negeri ini. Oleh karena itu di sektor pertanianlah terdapat kelebihan tenaga kerja pengangguran terselubung dan setengah menganggur, di mana terjadi ketidak-efisienan penggunaan tenaga kerja dalam proses produksi. Sebagai akibatnya, kaum buruh tani, khususnya di Pulau Jawa semakin sulit untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan pendapatan yang kecil, karena terdesak oleh penambahan penduduk yang terus menerus memasuki angkatan kerja sebagai buruh tani.

Hal ini akan terus berlangsung apabila program pembangunan yang dilan-

Tabel 1

JUMLAH BURUH/PEGAWAI MENURUT LAPANGAN KERJA DI INDONESIA TAHUN 1976

Lapangan kerja	Jumlah	%
1. Profesional, ahli tehnik dan ahli sejenis	1.014.716	6,4
2. Kepemimpinan dan ketatalaksanaan	32.885	0,2
3. Administrasi, Tata Usaha dll. sejenis	1.355.470	8,6
4. Penjualan	578.719	3,6
5. Jasa-jasa	1.989.451	12,6
6. Petani	6.781.701	43,0
7. Produksi dan sejenis dan operator alat-alat pengangkutan	4.004.175	25,4
8. Lain-lain	40.920	0,2
Jumlah	15.795.037	100,0

carkan oleh pemerintah belum dapat menyentuh kepentingan para buruh di sektor pertanian. Kiranya peningkatan pendidikan melalui program wajib belajar dapat dipergunakan sebagai instrumen guna menyiapkan tenaga kerja yang diperlukan bagi pembangunan yang dipadukan dengan usaha untuk meningkatkan tingkat hidup masyarakat ekonomi paling lemah.

KEADAAN UMUM PERBURUHAN DI INDONESIA

Menurut Sakernas 1976 buruh di Indonesia terdiri dari 58,5% tenaga kerja unskilled, yaitu yang berpendidikan Sekolah Dasar ke bawah atau tidak berpendidikan sama sekali; 31,4% semiskilled labor, yaitu yang berpendidikan SD dan Sekolah Lanjutan Pertama (SLP); 8,6% skilled labor, yaitu yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Atas (SLA); dan 1,5% managerial groups serta profesional, yaitu tenaga kerja yang berpendidikan Perguruan Tinggi.¹ Keadaan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja buruh melalui pendidikan, baik yang sudah ada maupun yang masih dalam persediaan, sangat perlu. Dengan demikian diharapkan bahwa kemajuan pendidikan akan mempertinggi produktivitas kerja mereka yang memasuki angkatan kerja.

¹ Noeng Muhajir, Drs., *Tenaga Kerja dan Permasalahannya*, Rake Press Yogyakarta, 1972, hal. 17

Masalah umum yang selalu terdapat dalam dunia perburuhan bersumber pada pendapatan/upah yang diterima buruh-buruh di tempat kerjanya. Pengertian pendapatan/upah di sini termasuk jaminan sosial yang berkaitan dengan resiko di tempat kerjanya. Resiko ini termasuk sakit, meninggal dunia, kecelakaan yang mengakibatkan cacat, berhenti bekerja karena hilangnya pekerjaan dan lain-lain. Jaminan sosial inilah yang sering kali menjadi pangkal perselisihan di antara buruh dan pengusaha. Hal ini disebabkan karena pemberian jaminan sosial tenaga kerja (di luar pegawai negeri/ABRI) masih sangat tergantung dari kemampuan perusahaan. Data dari Penelitian Sub Dit. Pengupahan dan Jaminan Sosial menunjukkan bahwa dalam tahun 1976 sebesar 69,31% tenaga kerja masih menerima upah yang rendah. Upah minimum di beberapa daerah dalam beberapa sektor/sub sektor seperti yang ditetapkan pemerintah masih banyak yang belum dilaksanakan oleh banyak perusahaan yang bersangkutan. Sebagai akibatnya, jaminan sosialnyapun masih jauh dari yang diharapkan.

Tabel 2

JUMLAH BURUH/PEGAWAI MENURUT DAERAH, JENIS KELAMIN, DAN GOLONGAN UMUR, TAHUN 1976

Golongan Umur	Kota		Desa		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	
10 - 14	22.880	43.586	243.717	193.942	504.125
15 - 19	218.745	190.150	956.295	560.774	1.925.964
20 - 24	452.467	176.606	1.037.838	434.463	2.101.374
25 - 29	485.896	120.115	1.044.336	480.935	2.131.282
30 - 34	468.031	110.236	977.237	420.835	1.976.339
35 - 39	468.660	97.351	1.177.145	521.874	2.265.030
40 - 44	352.375	80.427	831.387	379.685	1.643.874
45 - 49	283.813	48.955	735.705	301.637	1.370.110
50 - 54	178.935	35.755	449.542	221.152	885.384
55 - 59	76.862	19.886	242.042	128.029	466.819
60 - 64	41.540	12.940	148.474	89.244	292.198
65 +	30.475	6.987	124.731	70.345	232.538
Jumlah	3.080.679	942.994	7.968.449	3.802.915	15.795.037

Sumber: Biro Pusat Statistik, *Sakernas 1976*

Masalah yang juga menjadi penting dalam dunia perburuhan adalah penggunaan tenaga kerja wanita dan anak-anak dalam perusahaan. Data tentang masalah ini memang kurang diketahui, namun dapat ditunjukkan dari data *Sakernas 1976* (Tabel 2) bahwa sekitar 6% dari seluruh pekerja/buruh di daerah kota adalah wanita dan sekitar 24,1% di daerah pedesaan adalah buruh/pekerja wanita. Usia 10-14 tahun tergolong usia anak-anak mengingat

pada usia tersebut tenaga kerja masih memerlukan ketrampilan lebih matang.¹ Pada umumnya, keadaan ekonomi orang tuanya menyebabkan mereka terpaksa harus segera terjun ke lapangan kerja. Keadaan ini dapat dilihat di sektor pertanian di daerah pedesaan, sehingga masa anak-anak sebagian dihabiskan dengan bekerja untuk mencari nafkah. Upaya yang bermaksud melindungi tenaga kerja wanita dan anak-anak secara khusus sangat penting agar supaya mereka terhindar dari perlakuan-perlakuan berbagai pihak di tempat kerjanya yang tidak mampu diatasi oleh mereka sendiri.

TINGKAT UPAH DAN JAMINAN SOSIAL

Dalam Repelita III digariskan kebijaksanaan tentang investasi yang dihubungkan dengan kebijaksanaan kesempatan kerja. Antara lain disebutkan bahwa karena tingkat upah buruh (tenaga kerja) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi investasi, maka kebijaksanaan upah diarahkan agar upah nyata terendah dapat ditingkatkan terutama di daerah pedesaan. Usaha pemerintah dalam hal ini adalah meningkatkan bantuan kepada perusahaan lemah agar operasi mereka lebih berhasil dan kegiatan mereka meningkat sehingga kesanggupan mereka membayar upah meningkat pula. Secara tidak langsung peningkatan upah para buruh/karyawan dapat dilaksanakan melalui lebih tersedianya sarana-sarana kesehatan, keluarga berencana, dan jasa-jasa sosial lainnya.

Terdapat banyak teori mengenai pengupahan yang kiranya kurang penting untuk dibicarakan secara terperinci di sini, tetapi dapat diambil kesimpulan bahwa pihak penerima upah tidak dapat leluasa bergerak untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Di Indonesia, Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 menetapkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan batasan pengertian upah sebagai berikut:

"Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan (remuneration) dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidupnya yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan Peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja."²

Fungsi upah yang disebutkan dalam batasan di atas adalah jaminan kelang-

1 *Suara Karya*, 9 April 1980

2 Lokakarya Pengupahan tanggal 27 s/d 30 Juni 1976 di Medan, Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Proyek Penelitian dan Penyatuan Pengupahan

sungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Dalam kebijaksanaan pengupahan seringkali diterapkan upah minimum bagi pekerja/buruh. Masalah upah minimum ini oleh Dewan Penelitian Pengupahan Nasional diartikan sebagai upah yang dibayarkan atau diterima oleh buruh berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) atau jumlah pendapatan terendah berikut perangsang dan jaminan sosial yang diterima buruh dalam bentuk uang atau dinilai dengan uang untuk melangsungkan hidupnya.

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang dimaksud meliputi kebutuhan-kebutuhan akan bahan-bahan makanan dan minuman, bahan bakar penerangan, perumahan/alat-alat dapur, pakaian dan lain-lain (termasuk transpor, rekreasi, obat-obatan, pendidikan/bacaan, pangkas rambut).¹

Kebutuhan bahan-bahan makanan sebagai komponen KFM, berdasarkan hasil lokakarya mengenai pangan yang diselenggarakan oleh LIPI pada tahun 1968, telah ditetapkan standar kebutuhan bahan-bahan makanan oleh Direktorat Gizi Departemen Kesehatan RI (Tabel 3).² Penetapan standar kebutuhan bahan-bahan makanan harus memenuhi nilai gizi (kalori dan protein) yang diperlukan seorang buruh dan atau ditambah dengan jumlah keluarganya, yaitu isteri dan anak-anaknya. Nilai gizi yang ditetapkan adalah berdasarkan kecukupan zat-zat gizi yang diperlukan seseorang menurut jenis kelamin dan umurnya. Sehingga dengan demikian dapat ditentukan standar jumlah dan jenis bahan makanan yang dibutuhkan selama sehari dan sebulannya.

Dalam hal ini harga setiap jenis makanan dan kebutuhan fisik lainnya untuk masing-masing kota/daerah berlainan. Sehingga KFM di masing-masing kota/daerah juga akan lain.

Penetapan upah minimum secara nasional bukanlah pekerjaan yang mudah. Oleh karena itu untuk mengetahui perbedaan KFM di masing-masing daerah tersebut diperlukan penelitian-penelitian KFM secara regional maupun sektoral.

Kenyataan sekarang ini masih banyak perusahaan yang memberikan upah kepada buruh-buruhnya di bawah upah minimum. Dalam hal ini terdapat perbedaan pengertian mengenai upah bagi majikan (pihak pengusaha), organisasi buruh dan bagi buruh sendiri.

Bagi majikan, upah merupakan biaya produksi yang harus ditekan

1 *Ibid.*, hal. 57

2 *Ibid.*, hal. 56

Tabel 3

STANDAR KEBUTUHAN BAHAN-BAHAN MAKANAN DARI DIREKTORAT GIZI
DEPARTEMEN KESEHATAN RI: STANDAR KEBUTUHAN BAHAN-BAHAN MAKANAN
UNTUK SEORANG BURUH*

Bahan-Makanan	Nilai Gizi		Kebutuhan yang dianjurkan**		Sebulan kotor (g)
	Kalori	Protein	Sehari bersih (g)	kotor (g)	
Beras	1.512	26,6	420	420	12,6
Daging	52	5,0	25	25	0,75
Ikan segar	29	5,2	25	30	0,9
Ikan teri	57	11,1	33,3	33,3	1
Sayuran (kacang-panjang, kangkung, daun sing- kong, dll.)	44	4,5	150	200	6
Buah-buahan (pisang, pepaya, dll.)	99	1,2	100	125	2½ sisir
Ubi rambat	396	5,4	300	380	10,8
Kacang kedele/kacang- kacangan lain	66	6,9	20	20	0,6
Minyak kelapa	214	0,2	20	20	1 botol
Cabe merah	-	0	10	10	0,3
Kemiri kupas	127	0,4	20	20	0,6
Kelapa kupas	84	0,8	25	25	1½ butir
Gula Pasir + Gula Merah	184	0,3	50	50	1,5
Garam	-	-	-	-	½ bata
Teh	-	-	-	-	0,5
Kopi bubuk	-	-	-	-	0,3
	2.837	65,1			

Keterangan: * Seorang buruh laki-laki, berumur 20-39 tahun dan bekerja sedang

** NAS - LIPI Workshop on Food 1968

serendah-rendahnya agar barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi atau agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Menurut penelitian International Labour Office (ILO) mengenai penetapan upah minimum dan perkembangan ekonomi, maka agar harga barang yang diproduksi tidak terlalu tinggi, kenaikan upah minimum dapat diterapkan apabila produktivitas juga meningkat. Namun ada juga perusahaan-perusahaan yang memproduksi barang sudah setengah jadi (perusahaan perakitan) yang sebelumnya diproduksi perusahaan lain. Hal ini akan mempertinggi ongkos produksi (bahan dasarnya), sehingga harga barang jadi produksi perusahaan tersebut menjadi mahal (tinggi). Keadaan ini akan diperberat lagi apabila upah buruh mengalami kenaikan.

Tingginya harga barang dan jasa yang biasa terjadi karena tingginya ongkos produksi, umumnya terdapat pada barang-barang/jasa-jasa produksi perusahaan swasta yang selalu cenderung bersaing dalam hal keuntungan. Dalam keadaan ini seringkali tidak diindahkan nasib tenaga kerjanya.

Di sektor pemerintah, keuntungan finansial seringkali bukan merupakan tujuan pokok. Harga barang dan jasa ditentukan oleh kemampuan konsumen. Apabila ongkos produksi mengalami kenaikan, seringkali diambil jalan dengan memberikan subsidi.

Tetapi sebagai akibat dari tidak adanya kenaikan harga barang/jasa sesuai dengan kenaikan ongkos produksi, baik sektor swasta maupun pemerintah cenderung menurunkan volume produksi atau tidak menambah produksi. Tentu saja hal ini tidak bermanfaat bagi pertumbuhan ekonomi. Kenaikan upah dalam produksi dapat dilakukan asalkan kenaikan itu langsung mempengaruhi daya beli penerima upah dan selanjutnya menaikkan permintaan.

Di Indonesia peranan industri bagi perkembangan ekonomi dapat meningkat melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja. Hal ini terbukti dari pengalaman Puerto Rico: sejak tahun 1950 rata-rata produktivitas buruh mengalami kenaikan luar biasa, sehingga sektor industrinya berkembang terpesat dibandingkan negara-negara lain di Amerika Selatan.¹ Kemajuan ini ternyata ditunjang oleh adanya administrasi upah minimum yang agresif.

Bagi buruh upah merupakan jumlah uang yang diterima dalam waktu tertentu, dan jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat dibeli dari jumlah uang tersebut. Pelaksanaan pemberian upah secara nasional yang sesuai dengan kebutuhan hidup seperti yang tercakup dalam KFM akan menjadi sulit apabila perusahaan yang bersangkutan tidak berada dalam keadaan yang menguntungkan.

Bagi organisasi buruh, upah adalah obyek perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan.

ORGANISASI BURUH

Kebijaksanaan di bidang pengorganisasian ketenagakerjaan di Indonesia membedakan antara organisasi pekerja yang tergolong "public service" (pegawai negeri), yaitu KORPRI (Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia),

¹ *Minimum Wage Fixing and Economic Development* (Studies and Reports), International Labour Office (ILO), Geneva, 1968, hal. 32

dengan organisasi pekerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang bersifat "profit making", yaitu FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia).

Pegawai negeri dan nonpegawai negeri telah melalui perjuangan yang berliku-liku walaupun cita-cita persatuan kaum buruh sudah ada sejak lama (tahun 1908). Organisasi buruh mempunyai peranan cukup penting bagi perbaikan nasib buruh.

Sebelum terbentuknya FBSI maupun KORPRI (sampai dengan tahun 1973), setiap usaha persatuan di kalangan buruh Indonesia, yang seharusnya bertujuan memperjuangkan perbaikan sosial ekonomi buruh, telah beralih menjadi gerakan politik. Namun hal ini dapat dimengerti karena situasi politik pada waktu itu memang belum stabil, di mana masing-masing kekuatan politik berusaha memperoleh massa sebanyak-banyaknya, khususnya dari kaum pekerja (buruh).

Setelah mengalami berbagai perombakan, maka persatuan buruh dalam satu wadah organisasi terlaksana pada tanggal 20 Pebruari 1973 dengan terbentuknya suatu federasi dengan tugas utama memberikan perlindungan, pembelaan hak-hak buruh dan peningkatan taraf hidup kaum buruh beserta keluarganya. Persatuan pekerja pegawai pemerintah dalam satu wadah yang berbentuk korps, mengutamakan tugas-tugas serta kewajiban-kewajiban pembinaan korps, kode etik korps, kesetiaan, dedikasi, dan disiplin. Keanggotaannya termasuk buruh-buruh yang bekerja di badan-badan usaha negara seperti Perjan, Perum, Perusahaan Dasar dan Persero-persero.

Namun begitu dalam kenyataan sekarang ini oleh karena hubungan kerja antara buruh dan manajemen di perusahaan-perusahaan milik negara yang bersifat "profit making" sama dengan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan swasta, maka terjadinya perbedaan kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan, pekerja-pekerja di perusahaan-perusahaan negara ini tidak memperoleh perlindungan dari organisasinya. Hal ini dikarenakan pimpinan karyawan adalah pimpinan perusahaan. Inilah yang menimbulkan masalah dan selalu timbul dalam lingkungan perusahaan negara di Indonesia. Sistem pengupahan buruh-buruh Perusahaan Negara ini tidak sama dengan sistem penggajian pegawai negeri yang bersifat "public service", tetapi berdasarkan Undang-undang No. 19 Prp tahun 1960, dan untuk tiap-tiap Perusahaan Negara diatur menurut ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 23 tahun 1967 jo. P.P. No. 24 tahun 1969.¹

Dapat ditambahkan bahwa pokok-pokok yang diatur dalam peraturan tersebut di atas antara lain:

¹ Sastra Djatmika, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, 1975, hal. 106.

- a. Jabatan dan syarat pengangkatan dalam jabatan diatur oleh Direksi Perusahaan;
- b. Gaji pegawai terendah dan tertinggi ditetapkan masing-masing sebesar Rp 400,00 dan Rp 10.000,00;
- c. Kepada para pegawai diberikan:
 1. tunjangan keluarga sebesar 5% dari gaji pokok sebulan;
 2. tunjangan kemahalan setinggi-tingginya 10% dari gaji pokok sebulan;
 3. tunjangan perusahaan sebesar setinggi-tingginya 30% dari gaji pokok;
 4. tunjangan jabatan bagi pejabat tertentu sebesar 20% dari gaji pokok sebulan;
- d. Perusahaan menyediakan bahan natura yang jenis dan jumlahnya ditentukan oleh Direksi dengan persetujuan Menteri;
- e. Kepada pegawai diberikan emolumen-emolumen yang diatur oleh Direksi dengan persetujuan Menteri.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa pengupahan personal Perusahaan Negara memakai skala yang pada hakekatnya lebih tinggi daripada yang berlaku untuk pegawai negeri yang tergolong "public service". Namun begitu, karyawan-karyawan Perusahaan Negara memang juga memerlukan wadah organisasi yang khusus diperuntukkan bagi mereka guna menyalurkan aspirasinya.

Konsep Hubungan Perburuhan Pancasila yang sedang dikembangkan di Indonesia adalah pola hubungan perburuhan yang bersandikan dan ber-sumber kepada kepribadian dan falsafah bangsa yaitu Pancasila, UUD 1945 dan GBHN. Salah satu tujuan Hubungan Perburuhan Pancasila dalam pembangunan nasional adalah bahwa dengan penciptaan kerja dan ketenangan usaha dapat ditingkatkan produksi dan produktivitas kerja. Dengan demikian terbuka kemungkinan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya secara lebih luas lagi sesuai dengan cita-cita masyarakat adil dan makmur.

Masalah mogok dan lock out yang menjadi hak dari setiap buruh akan di-jembatani oleh peranan Hubungan Perburuhan Pancasila ini. Hak mogok dan lock out merupakan sikap konfrontatif antara buruh dan pengusaha, sedangkan pola hubungan perburuhan tersebut memakai semangat gotong royong dan kekeluargaan.

UPAH MINIMUM

Lampiran 1 menunjukkan upah minimum di beberapa daerah untuk berbagai sektor/sub-sektor yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Apabila kita meneliti data Susenas 1976 yang juga memberikan pendapatan buruh di Indonesia, maka dapat diperoleh angka-angka sebagai berikut: pendapatan rata-rata buruh di berbagai sektor adalah Rp 8.448,00 tiap bulan per kapita untuk daerah kota dan Rp 4.354,00 tiap bulan tiap kepala untuk daerah pedesaan. Dari sini saja sudah kelihatan perbedaan pendapatan yang diperoleh buruh-buruh di daerah kota dan pedesaan. Di pedesaan rupanya di sektor pertanianlah terpusat buruh-buruh dengan pendapatan rata-rata seperti tersebut di atas. Perbedaan pendapatan buruh di Jawa untuk daerah kota dengan daerah pedesaan amat menyolok. Di daerah kota penghasilan buruh rata-rata sebulan adalah Rp 9.273,00, sedang di pedesaan pendapatan rata-rata sebulan adalah Rp 3.749,00. Dapat ditambahkan keterangan bahwa upah buruh tani di sektor pedesaan di Jawa umumnya diberikan dalam bentuk beras kecuali dalam pekerjaan mencangkul (sawah atau tegalan). Pendapatan rata-rata per kapita buruh di luar Jawa tidak begitu menyolok yaitu sebesar Rp 7.009,00 untuk buruh di kota dan sebesar Rp 5.224,00 untuk buruh di desa dalam sebulan per kapita.

Penelitian Sub Dit. Pengupahan dan Jaminan Sosial menunjukkan bahwa tahun 1976 sejumlah 69,3% tenaga kerja masih menerima upah rendah, juga didukung oleh data Sakernas 1976 (Tabel 4). Dari jumlah buruh seluruh In-

Tabel 4

PROSENTASE BURUH/PEGAWAI MENURUT BESARNYA PENDAPATAN SEBULAN DARI PEKERJAAN UTAMA DAN DAERAH

Besarnya pendapatan sebulan dari pekerjaan utama	Kota	Pedesaan	Kota + Pedesaan
10.000	29,76	71,85	61,12
10.000 - 19.999	32,10	19,03	22,35
20.000 - 29.999	17,49	5,04	8,21
30.000 - 39.999	9,60	2,29	4,15
40.000 - 49.999	4,57	0,74	1,72
50.000 - 74.999	3,94	0,44	1,33
75.000 - 99.999	1,34	0,07	0,39
100.000	0,95	0,05	0,28
Tidak tercatat	0,24	0,49	0,42
Jumlah	100,00	100,00	100,00
Jumlah Buruh	4.023.673 (25%)	11.771.364 (75%)	15.795.037

donesia sebesar 15.795.037 orang, sejumlah 4.023.673 orang adalah buruh di daerah kota dan 11.771.364 orang adalah buruh di daerah pedesaan. Dari seluruh jumlah itu 61,12% dari seluruh buruh di Indonesia berpenghasilan kurang dari Rp 10.000,00 dari pekerjaan utamanya.

PENUTUP

Masalah perburuhan di Indonesia merupakan salah satu dimensi dari keadaan sosial ekonomi negara. Sarana-sarana yang telah ada seperti organisasi buruh, pola hubungan perburuhan, lembaga-lembaga dan peraturan-peraturan yang diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah perburuhan mempunyai peranan penting. Nasib buruh memang perlu diperjuangkan mengingat buruh merupakan mayoritas tenaga kerja. Kelangsungan hidup perusahaan harus dilihat dalam rangka perkembangan perekonomian negara secara keseluruhan. Program pembangunan yang dilancarkan pemerintah antara lain dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup buruh. Melalui pendekatan yang tepat, pemerintah diharapkan menjadi perantara tercapainya kesepakatan di antara perbedaan-perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha. Oleh sebab itu suatu perjanjian antara buruh dan pengusaha sebelum pekerja melakukan pekerjaan sebagai awal produksi mutlak harus ada. Sebagai konsekuensinya buruh dituntut meningkatkan kemampuannya sesuai dengan proses produksi. Pengusaha wajib memperhatikan kelangsungan hidup buruh-buruh beserta keluarganya yang harus tercermin dalam pemberian upah/pendapatan termasuk jaminan sosialnya.

Hingga saat ini belum semua pengusaha di Indonesia bersedia mengadakan perjanjian kerja (Perjanjian Kerja Bersama) dengan buruh-buruhnya. Untuk menangani masalah semacam ini diperlukan pengorbanan pihak-pihak kuat tanpa mengorbankan kepentingan kaum buruh.

Lampiran 1

TINGKAT UPAH MINIMUM BERBAGAI DAERAH DI INDONESIA

Daerah	Sektor/Sub Sektor	Upah Minimum	Ditetapkan
1. Sumatera Utara	Pekerja/buruh harian pada perusahaan swasta	Rp 430,50/hari (all in)	Des. 1976 ¹
	Pekerja industri karet dan plastik	Rp 550,00/hari	Peb. 1980 ²
	Pekerja industri logam	Rp 775,00/hari	s.d.a.
	Pekerja industri makanan dan minuman	Rp 600,00/hari	s.d.a.
	Pekerja konstruksi bangunan Regional	Rp 660,00/hari	s.d.a.
		Rp 540,00/hari	s.d.a.
	Pekerja harian Non Organik:		
	a. pekerja kasar	Rp 400,00/hari	Jul. 1974 ³
	b. pekerja biasa	Rp 500,00/hari	s.d.a.
	c. pekerja menengah	Rp 600,00/hari	s.d.a.
d. pekerja atasan	Rp 700,00/hari	s.d.a.	
2. Sumatera Barat	Industri tekstil/pertununan/konstruksi bangunan	Rp 350,00/hari	Des. 1976 ¹
3. Sumatera Selatan	Pekerja harian tetap perusahaan pertekstilan/pertununan	Rp 400,00/hari	Jun. 1975 ³
4. Riau	Pekerja harian:		
	a. sektor bangunan	Rp 750,00/hari	Peb. 1980 ²
	b. penebangan kayu	Rp 700,00/hari	s.d.a.
	c. crumb rubber (harian)	Rp 650,00/hari	s.d.a.
	(borongan)	Rp 1.000,00/hari	s.d.a.
(bulanan)	Rp 22.000,00/bulan	s.d.a.	
5. Jambi	Buruh harian dan bulanan perusahaan swasta Nasional dan Asing:		
	a. buruh harian bujangan	Rp 350,00 + 1,2 kg. beras per hari	Okt. 1975 ³
	b. buruh harian berkeluarga	Rp 400,00 + 1,4 kg. beras per hari	s.d.a.
	c. buruh bulanan bujangan	Rp 10.500,00 + 15 kg beras per bulan	s.d.a.
	d. buruh bulanan berkeluarga	Rp 12.000,00 + 30 kg beras per bulan	s.d.a.
6. Lampung	Buruh harian lepas:		
	a. sub sektor pelletezing dan makanan ternak	Rp 450,00/hari	Peb. 1980 ²
	b. sub sektor minyak kelapa	Rp 450,00/hari	s.d.a.
	c. sub sektor karet	Rp 400,00/hari (all in)	s.d.a.
7. DKI Jakarta	Pekerja harian Pemerintah DKI Jakarta:		
	a. pekerja tk. III	Rp 325,00 menjadi Rp 435,00	Jan. 1975 ³

Daerah	Sektor/Sub Sektor	Upah Minimum	Ditetapkan
	b. pekerja tk. II	Rp 350,00 menjadi Rp 465,00	s.d.a.
	c. pekerja tk. I	Rp 375,00 menjadi Rp 500,00	s.d.a.
	d. pekerja kepala	Rp 400,00 menjadi Rp 535,00	s.d.a.
	e. tukang tk. III	Rp 425,00 menjadi Rp 565,00	s.d.a.
	f. tukang tk. II	Rp 450,00 menjadi Rp 600,00	s.d.a.
	g. tukang tk. I	Rp 475,00 menjadi Rp 635,00	s.d.a.
	h. tukang kepala	Rp 500,00 menjadi Rp 665,00	s.d.a.
8. Jawa Barat	Pekerja harian perkebunan swasta	Rp 175,00/hari	Des. 1976 ¹
	Karyawan crew bus:		
	a. sopir	Rp 30.000,00/bulan	Peb. 1980 ²
	b. kondektur	Rp 20.000,00/bulan	s.d.a.
	c. kenek	Rp 17.000,00/bulan	s.d.a.
9. Jawa Tengah	Pekerja harian perusahaan swasta	Rp 175,00/hari	Des. 1976 ¹
	Pekerja harian konstruksi bangunan	Rp 500,00/hari	Peb. 1980 ²
10. Kalimantan Selatan	Buruh harian sektor:		
	a. saw-mill/plywood	Rp 600,00/hari	Peb. 1980 ²
	b. crumb rubber	Rp 650,00/hari	s.d.a.
	c. pekerja konstruksi bangunan	Rp 750,00/hari	s.d.a.
	d. mandor konstr. bangunan	Rp 1.000,00/hari	s.d.a.
	e. tukang kayu kons. bang.	Rp 1.250,00/hari	s.d.a.
	f. tukang batu kons. bang.	Rp 1.250,00/hari	s.d.a.
	g. tukang dempul kons. bang.	Rp 1.250,00/hari	s.d.a.
	h. tukang plitur kons. bang.	Rp 1.250,00/hari	s.d.a.
	i. tukang listrik kons. bang.	Rp 1.000,00/hari	s.d.a.
	j. masinis	Rp 1.250,00/hari	s.d.a.
	k. tukang kepala	Rp 1.500,00/hari	s.d.a.
11. Sulawesi Tenggara	Pekerja harian konstruksi bangunan	Rp 350,00/hari	Des. 1976 ¹
12. Irian Jaya	Pekerja harian Pemerintah Daerah I Irian Jaya:		
	a. Pekerja bujangan		Mar. 1975 ³
	b. Pekerja berkeluarga		s.d.a.

Sumber: 1 Kebijakan dan Program Kerja Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja tahun 1978/1979.

2 *Sinar Pagi*, 4 Maret 1980

3 Dari berbagai Surat Keputusan mengenai penetapan upah minimum yang dihimpun dalam buku Lokakarya Pengupahan tanggal 27 s/d 30 Januari 1976 di Medan