

Gugatan Kaum Buruh Terhadap Ketimpangan dalam Industri

Oleh : Arif Hartono

Masalah perburuhan di Indonesia merupakan masalah yang sangat menarik dan selalu aktual untuk dicermati. Salah satu sebab yang menjadikan masalah perburuhan terangkat kembali ke permukaan akhir-akhir ini dan dapat disejajarkan dengan masalah-masalah nasional strategis lainnya adalah terjadinya gelombang pemogokan yang terus-menerus dan bergantian antara daerah yang satu dengan daerah yang lain serta adanya kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun.

Pada awal tahun 1994 saja telah terjadi serentetan pemogokan buruh, terutama di daerah Jabotabek, Karawang, Bandung dan Surabaya, bahkan kota Solo yang selama ini relatif tenang tak luput dari kasus pemogokan buruh.

Sementara itu, pada bulan April ini kita kembali dikejutkan adanya gelombang aksi yang sangat besar di Medan yang bahkan mengarah aksi brutal yang menimbulkan korban material maupun jiwa. Disusul kemudian gelombang pemogokan yang cukup besar pula terjadi di Semarang.

Sebagai ilustrasi, berikut disampaikan data kuantitatif pemogokan buruh di Indonesia:

TABEL PEMOGOKAN BURUH DI INDONESIA

Tahun	Jumlah Pemogokan
1988	39
1989	19
1990	61
1991	114
1992	251
1993	156 (sampai Oktober)

(Chris Manning, 1993)

Pemicu dari derasnya gelombang aksi kebanyakan masih diwarnai masalah normatif berupa kenaikan upah (penyesuaian dengan ketentuan Upah Minimum Regional), jaminan kesehatan dan keselamatan, libur hari besar, cuti haid, uang makan, sarana ibadah, waktu shalat Jum'at dan hak kemerdekaan berserikat.

Kita jadi bertanya-tanya fenomena apa ini? Ditengah-tengah giatnya kita melaksanakan industrialisasi, ternyata instrumen yang sangat dekat (bahkan menyatu) dari konstruksi bangun industri yang kita bangun selama ini ternyata masih labil dan sangat potensial untuk bergolak.

Melihat fenomena di atas diperlukan suatu upaya yang sungguh-sungguh dan itikad baik untuk dapat mengurai benang kusut yang menyelimuti dunia industri kita dari semua pihak dengan suatu pendekatan

Drs. Arif Hartono adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

yang multi-dimensional, sehingga setiap aspek yang menjadi potensi bergolaknya kaum buruh dapat diselesaikan dengan bijak dan menguntungkan semua pihak.

Industrialisasi dan Kesejahteraan Rakyat

Proses industrialisasi dan pengembangan industri merupakan jalur kegiatan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam arti tingkat kehidupan yang lebih maju maupun yang lebih bermutu.

Pola pengembangan industri merupakan suatu fungsi pokok kesejahteraan rakyat; bukan merupakan kegiatan yang mandiri untuk mencapai hasil fisik-teknologis semata. Adanya kecenderungan pengutamaan fisik-teknologis semata-mata dalam industri, yang menjadi tujuan tersendiri dan hanya membawa kepuasan bagi sementara orang dalam pergaulan hidup dapat dikatakan menyalahi aturan dasar dari fungsi pokok industri itu sendiri; yaitu kesejahteraan rakyat.

Industrialisasi dan kebijaksanaan di bidang industri merupakan bagian intrinsik dalam kebijaksanaan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan kemampuannya memanfaatkan sumber-sumber produksi lainnya. Dengan demikian industrialisasi merupakan suatu proses untuk peningkatan kemakmuran rakyat banyak secara berkesinambungan dan lestari, dengan jalan membatasi dan menanggulangi pencemaran, pemborosan dan pengrusakan terhadap lingkungan (Sumitro, 1987).

Apabila "norma industrialisasi" seperti diatas dapat ditaati sebagai suatu kesadaran berjangka panjang, maka

industrialisasi akan membawa dampak yang sangat positif. Secara 'vertikal' akan semakin menambah besarnya nilai tambah pada hasil kegiatan ekonomi dan secara 'horisontal' semakin luasnya lapangan kerja produktif yang mensejahterakan masyarakat banyak.

Dari ilustrasi proses industrialisasi di atas, kesejahteraan rakyat merupakan tujuan dari industrialisasi sehingga dijadikan sebagai "parameter" untuk menilai keberhasilan atau kegagalan industrialisasi; betapapun pesatnya pertumbuhan industri dan canggihnya teknologi tetapi bila mengesampingkan kesejahteraan rakyat maka sia-sialah industrialisasi tersebut.

Justifikasi dari parameter untuk mengukur seberapa besar keberhasilan industri paling tidak dapat dilihat dari dua hal:

1. Sumbangan kegiatan industri terhadap produk nasional, sebagai bagian dari Produk Domestik Bruto.
2. Sumbangan kegiatan industri terhadap kesempatan kerja, yang dapat dilihat dari prosentase angkatan kerja yang bekerja di sektor industri. (Sumitro, 1987).

Dalam mengukur derajat industrialisasi suatu negara, UNIDO (United Nations Industrial Development Organization, 1974) memilih negara berdasarkan sumbangan sektor industrialisasi atas PDB menjadi 4 kelompok, yaitu:

1. Negara non industri (non industrial country), jika sumbangan industri (manufaktur) terhadap PDB kurang dari 10%.
2. Negara yang industrinya sedang tumbuh atau dalam proses industrialisasi

(industrializing country) bila perannya antara 10 - 20%.

3. Negara semi industri (semi industrialized country) jika sumbangan antara 20 - 30%.
4. Negara industri (industrialized country) apabila kontribusi sektor industri melebihi 30% dari PDB. (Edy, 1993).

Sumbangan sektor industri terhadap PDB di Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut:

SUMBANGANSEKTOR-SEKTOR PEMBANGUNAN TERHADAP PDB TAHUN 1987 - 1991 (dalam %)

SEKTOR PEMBANGUNAN	1987	1988	1989	1990	1991
Pertanian	25,5	24,1	23,4	21,8	21,4
Industri	13,93	18,5	18,4	19,5	20,3
Perdagangan	16,81	17,3	17,0	16,3	17,2
Pertambangan & Galian	13,14	11,6	13,1	14,5	12,9
Bangunan	5,32	5,0	5,3	5,5	5,5
Angkutan & Komukasi	6,47	5,8	5,5	5,6	5,6

Sumber: Statistik Indonesia 1988 - 1992 (BPS)

Dari data diatas terlihat bahwa sumbangan sektor industri terhadap PDB di Indonesia terus mengalami peningkatan yang semula 13,98% pada tahun 1987 menjadi 20,3% pada tahun 1991. Dengan menggunakan derajat keindustrian suatu negara yang dikeluarkan UNIDO maka Indonesia masuk dalam kelompok negara *Semi Industri*.

Perkembangan industri yang relatif sedemikian cepat di Indonesia membuat seorang pengamat asing sudah bisa mengatakan bahwa "dengan standard internasional sektor industri manufaktur

Indonesia telah berkembang pesat, sehingga Indonesia kini menjadi salah satu produsen barang-barang manufaktur terbesar di kalangan negara-negara berkembang". (Roepstroff; Mubyarto, 1990).

Sementara itu dari sudut daya serap tenaga kerja di Indonesia, kontribusi sektor industri terhadap pembangunan dapat dilihat pada tabel berikut:

PROSENTASE PENDUDUK YANG BEKERJA MENURUT LAPANGAN KERJA UTAMA TAHUN 1987 - 1991

SEKTOR PEKERJAAN	1987	1988	1989	1990	1991
Pertanian	55,0	55,9	55,6	55,6	53,9
Industri	8,3	8,3	8,8	8,8	10,4
Perdagangan	14,9	14,7	14,5	14,6	15,0
Jasa-jasa	15,9	15,7	15,9	15,9	12,5
Lain-lain	6,0	5,4	5,2	5,2	8,2

Sumber: Statistik Indonesia 1988 - 1992 (BPS)

Dilihat dari sudut daya serap tenaga kerja, sektor industri baru dapat menampung antara 8 - 9% angkatan kerja, dan menempati urutan keempat setelah pertanian, perdagangan dan jasa-jasa. Walaupun tidak terlalu besar, tetapi dari tahun ke tahun daya serap tenaga kerja sektor industri menunjukkan kecenderungan semakin meningkat terlebih pada tahun 1991.

Meskipun sektor industri menyerap tenaga kerja yang lebih kecil dibanding sektor pertanian, perdagangan dan jasa-jasa namun mampu memberi kontribusi yang cukup besar bagi PDB. Hal ini merupakan indikasi adanya kemajuan kualitatif yang dicapai sektor industri di Indonesia yang menunjukkan semakin

meningkatnya derajat keindustrian yang dicapai Indonesia.

Fakta diatas bukan berarti suatu statement bahwa industrialisasi di Indonesia sudah dapat dikatakan berhasil, karena angka-angka tersebut adalah angka kumulatif sehingga tingkat distribusi kemakmuran perlu dicermati lebih jauh lagi. Salah satu diantaranya dengan melihat tingkat kesejahteraan masyarakat yang terdekat, yaitu buruh/pekerja.

Kondisi Perburuhan di Indonesia

Kondisi perburuhan di Indonesia masih sangat memprihatinkan ditandai dengan upah yang relatif rendah sehingga mereka masih berkuat pada bagaimana agar kebutuhan fisik terpenuhi walau dalam batas minimal. Kondisi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

industri pengolahan setiap bulannya (dengan asumsi hari kerjanya sebanyak 25 hari setiap bulan).

Bagi pekerja lajang barangkali masih bisa bernafas karena rata-rata upah yang diterima setiap bulannya masih berada sedikit diatas kebutuhan fisik minimum. Karena yang digunakan sebagai pembanding adalah pekerja lajang, dan pada kenyataannya upah yang diterima pekerja hanya beberapa ribu rupiah diatas KFM, kita dapat membayangkan bagaimana kondisi pekerja yang telah beristri apalagi mempunyai anak. Bahkan, di Jateng masih ditemukan pekerja lajang menerima upah masih berada dibawah KFM, lantas bagaimana dengan pekerja yang sudah berkeluarga???

Kondisi diatas menjadi cerminan bahwa kondisi perburuhan kita masih sangat

TABEL KOMPARASI RATA-RATA KEBUTUHAN FISIK MINIMUM (KFM) PEKERJA LAJANG SETIAP BULAN DENGAN RATA-RATA UPAH BURUH PEKERJA LAJANG INDUSTRI PENGOLAHAN SETIAP BULAN DI PULAU JAWA TAHUN 1987 - 1991 (dalam rupiah)

	1987		1988		1989		1990		1991	
	KFM	UPAH	KFM	UPAH	KFM	UPAH	KFM	UPAH	KFM	UPAH
DKI	58.412	83.450	62.569	90.675	68.736	97.350	76.230	107.025	96.700	112.275
JABAR	56338	65.375	61.057	68.300	65.386	74.325	68.889	79.525	74.481	88.675
JATENG	52.376	43.775	57.008	45.750	61.256	48.575	70.578	51.200	97.256	58.875
DIY	43.830	43.850	48.659	46.725	51.792	50.375	61.250	55.700	59.639	62.150
JATIM	46.794	63.175	50.653	66.800	53.620	74.425	58.158	80.700	70.622	88.125

Sumber : Statistik Indonesia Tahun 1988 - 1992 (Biro Pusat Statistik) Diolah penulis
Upah = Rata-rata Upah Per hari x 25 Hari Kerja

Data diatas adalah membandingkan antara kebutuhan fisik minimum seorang pekerja lajang dan upah rata-rata yang diterima pekerja (laki-laki dan perempuan)

memprihatinkan, belum lagi berbicara hal-hal yang imaterial seperti: hak berserikat, waktu untuk beribadah (khususnya shalat Jum'at bagi pekerja muslim) dan kebutuhan

sarana ibadah; karena hal ini masih kita dengar sebagai bagian dari tuntutan mereka ketika melakukan pemogokan.

Kaum buruh di Indonesia masih berkutat dengan upaya keras untuk memenuhi pangan, papan dan sandang walaupun hanya dalam batas minimal. Lebih ironis lagi kalau mereka hanya baru sempat memikirkan perutnya saja (pangan). Kalau hal itu terjadi barangkali "*hierarchi of needs theory*"-nya Maslow hanya sempat dipakai satu saja yaitu kebutuhan fisiologis, sementara fase rasa aman, cinta dan kasih sayang, penghargaan serta aktualisasi diri hanya menjadi lamunan belaka atau bahkan mereka tak sempat berpikir atau tak tahu sama sekali bahwa teori itu ada.

Pertanyaan lebih jauh yang muncul. "Betulkah industrialisasi untuk kesejahteraan rakyat?" Marilah kita renungkan dan kita kaji secara mendalam dengan hati jernih!

Buruh sebagai Faktor Produksi

Sumber daya alam dan sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang paling penting dan paling tua diantara faktor produksi yang lain, sehingga ada yang menyebutnya sebagai faktor produksi primer. Sementara faktor produksi sekunder berupa modal energi, teknologi, entrepreneur, kelembagaan, manajemen, prasarana, sosial dan value merupakan fungsi turunannya.

Dari deskripsi diatas, Sumber Daya Manusia (termasuk didalamnya buruh) menempati posisi sebagai salah satu faktor produksi yang fundamental; karena perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya faktor ini.

Sebagai faktor produksi, tenaga kerja

mendapat logika perlakuan tidak jauh berbeda dengan perhitungan *Cost and Benefit*. Hal tersebut berarti bahwa efisiensi biaya pengolahan tenaga kerja selalu mendapat perhatian yang cukup serius dari pihak manajemen.

Dalam era bisnis yang makin kompetitif, pengusaha semakin dituntut untuk memiliki *comparative advantage* ataupun *value advantage* sehingga tetap dapat eksis dalam pencaturan dunia usaha yang digelutinya.

Buruh Sebagai Manusia

Sebagai manusia kaum buruh mempunyai karakteristik yang tidak berbeda dengan manusia lain sebagai makhluk ciptaan Sang Khalik. Dalam kaitan mereka menginginkan perlakuan yang selayaknya sebagaimana manusia layaknya; selain wujud fisik mereka punya hati dan perasaan yang semuanya membutuhkan "sentuhan" yang sewajarnya. Kebutuhan mereka bukan hanya pangan, sandang dan papan tetapi juga pengakuan, penghargaan, ibadah dan kebutuhan lainnya.

Abraham H. Maslow yang sangat terkenal dengan *Hierarchi of Needs Theory*, mengatakan:

1. Manusia merupakan makhluk yang selalu membutuhkan sesuatu, yaitu keinginan untuk memuaskan berbagai tujuan
2. Kebutuhan seseorang diatur secara bertingkat dan atau bergerak berurutan dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi
3. Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat yang paling bawah ketingkat berikutnya setelah kebutuhan yang paling bawah terpenuhi secara minimal

4. Kebutuhan seseorang dapat digambarkan dalam hirarki atau tingkatan sebagai berikut:

- 1). Kebutuhan fisiologis
- 2). Kebutuhan rasa aman
- 3). Kebutuhan cinta dan kasih sayang
- 4). Kebutuhan akan penghargaan
- 5). Kebutuhan akan aktualisasi diri.

(Flippo, 1981).

Dengan merujuk pada teori Maslow di atas, sangatlah beralasan dan wajar apabila buruh sebagaimana manusia layaknya yang lain menginginkan adanya upah yang tinggi, fasilitas yang cukup, kesempatan ibadah, jaminan sosial, kebebasan berserikat dan kebutuhan lainnya guna memuaskan kebutuhannya. Keinginan ini menjadi tidak wajar manakala mereka menuntut yang terlalu berlebihan sementara kontribusinya pada perusahaan tidak optimal.

Buruh - Pengusaha dan Perbedaan Kepentingan

Bertemunya dua logika berbeda bahkan cenderung saling bertentangan memerlukan adanya logika baru yang dapat menjembatannya, disatu sisi efisiensi biaya tenaga kerja yang diinginkan perusahaan dapat terpenuhi sementara disisi lain buruh merasa puas karena kebutuhannya dapat terpenuhi.

Memang tidak mudah untuk merumuskan formula tersebut, tetapi barangkali *pendekatan produktivitas dan pendekatan prestasi kerja* merupakan suatu tawaran alternatif yang paling mungkin untuk menjembatani jurang perbedaan tersebut.

Produktivitas dapat diartikan sebagai pengukuran terhadap efisiensi sekaligus

efektivitas dari sumber daya untuk menghasilkan "sesuatu" (hasil tertentu atau keluaran). Efisiensi sendiri berarti rasio antara hasil (keluaran=output) dengan sumber daya untuk menghasilkan keluaran tersebut dengan masukan (input) dan efektivitas dalam artian terdapat kepuasan atas output yang telah dicapai. Sementara untuk pendekatan prestasi kerja pada prinsipnya adalah sama dengan pendekatan produktivitas kerja, hanya saja digunakan untuk mengukur kemampuan pekerja yang sulit diukur dalam bentuk satuan unit. (Supardi, 1989).

Dengan pendekatan tersebut dimungkinkannya hubungan yang saling menguntungkan, baik dalam pengertian ekonomis maupun sosial dapat terpenuhi; terlepas dari kekurangan dan kelemahannya. Yang terpenting adalah bagaimana menemukan metoda untuk dapat mengemas pendekatan tersebut dalam suatu bentuk interaksi kemitraan yang harmonis.

Industri di Jepang barangkali dapat disajikan contoh dalam mengelola tenaga kerjanya. Dengan mengembangkan *Bottom Up Method* mereka berhasil menemukan suatu pola hubungan buruh-pengusaha yang saling memiliki dan saling menguntungkan dalam artian material dan non material.

Penutup

Fenomena bergolak nya kaum buruh di Indonesia hendaklah dicermati sebagai suatu kekurangmampuan pola hubungan perburuhan nasional dalam memuaskan pihak-pihak yang terikat didalamnya. Sehingga diperlukan upaya yang bijaksana baik dari buruh, pengusaha maupun pemerintah untuk menyempurnakannya.

Antara buruh dan pengusaha

diperlukan kesadaran yang tinggi untuk dapat memenuhi hak dan kewajibannya sehingga tidak terjadi saling menyalahkan diantara mereka, tetapi justru saling mendukung untuk berkembang. Buruh-pengusaha merupakan dua komponen yang sangat vital dalam dunia usaha yang saling membutuhkan sehingga untuk mengamankan dan menjaga keharmonisannya diperlukan itikad baik yang berangkat dari kesadaran keduanya.

Daftar Pustaka

- Biro Pusat Statistik, *Statistik Indonesia Tahun 1988-1992*, Jakarta.
- Edy Suandi Hamid, *Bunga Rampai Ekonomi Indonesia*, BPFE-UII, Yogyakarta, 1993.
- Edwin B. Flippo, *Principal of Personnel Management*, 4th. edition, 1981.
- Keith Locckyer, Alan Muhleman dan John Oakjand, *Production and Operation Management*, 5th. edition, Alih Bahasa: Syahrizal Noor, PT. Elek Media Komputindo Gramedia, Jakarta, 1990.
- Mubyarto, *Sistem dan Moral Ekonomi Indonesia*, LP3ES, Jakarta, 1990.
- Sumitro Djojohadikusumo, *Perdagangan dan Industri Dalam Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1987.
- Supardi, *Manajemen Personalia II*, BPFE-UII, Yogyakarta, 1989.
- Harian Umum Republika dan Kedaulatan Rakyat*, beberapa edisi.