

Perburuhan dan HAM: Kasus Jawa Barat

Soejadi Hardjaprawira¹

Abstrak

Isu tentang perburuhan di Indonesia merupakan hal yang menarik sekaligus memusingkan. Secara umum masalah yang diperjuangkan adalah menyangkut pengupahan. Didalam dunia industri, posisi sentral selain modal, manajemen, dan mesin ada pada pekerja. Manajemen melalui majikan selayaknya menaruh perhatian pada pekerja sebagai asset perusahaan yang seimbang dengan faktor produksi yang lain, namun tak jarang yang memahami pekerja tidak sebagai manusia sehingga sering timbul perselisihan industrial. Apapun akar masalahnya, yang jelas mereka memerlukan perhatian, perbaikan nasib melalui perbaikan upah, syarat-syarat kerja, kondisi kerja, keselamatan kerja dan jaminan sosial melalui Asuransi Tenaga Kerja (Jamsostek). Dari perspektif HAM, walaupun kalangan elit negeri ini telah banyak membicarakannya, namun pada kalangan rakyat banyak, juga bagi kaum buruh pemahaman akan HAM masih sangat memprihatinkan. Harus diakui bahwa masalah HAM merupakan "selaput tipis" diantara kekuasaan dan hak asasi manusia itu sendiri, maka akan selalu menjadi kepentingan yang tarik menarik antara penguasa dan kawula (rakyat).

Kata kunci: Buruh, Upah, HAM

1. PROBLEMATIKA PERBURUHAN DI INDONESIA

Hal yang menarik sekaligus memusingkan disepular masalah ketenaga kerjaan di Indonesia khususnya di daerah Jawa Barat adalah masalah mogok (katakan: resmi) atau unjuk rasa (sebagai akses), tetapi cukup merakyat di kalangan pekerja. Hal itu mulai

marak sekitar tahun 1989 hingga sekarang belum ada tanda-tanda meredam justru malahan cenderung berkembang. Bahkan akhir-akhir fenomena unjuk rasa disinyalir menjadi "komoditi" menarik bagi kepentingan politik praktis maupun politik ekonomi, bahkan politik perjuangan untuk mencapai sasaran kepentingan tertentu.

Secara umum masalah yang diperjuangkan adalah menyangkut pengupahan. Upah minimum regional khususnya di Jawa Barat terakhir ditetapkan dengan SK Menteri Nomor 20/Men/2000 tanggal 18 Pebruari 2000 di wilayah I dengan nilai Rp.270.000,-/bulan, kemudian ditinjau lagi menjadi Rp.286.000,-/bulan dengan SK Menteri No. 40 B/Men/2000 tanggal 28-03-2000 untuk mengikuti perkembangan UMR di DKI Jakarta. Repotnya hanya berselang satu bulan, UMR DKI Jakarta justru ditinjau lagi menjadi Rp.344.257,-/bulan sehingga hal ini menjadi bahan pergunjungan dan perselisihan dengan tindakan unjuk rasa yang terjadi di sana-sini, terutama di wilayah Botabek-Bandung (Bogor, Tanggerang, Bekasi dan Bandung). Kemudian dengan SK Menteri No. 224/Men/2000 untuk wilayah I Jawa Barat, dinaikkan sebesar Rp.344.257,-/bulan sesuai besaran UMR DKI Jakarta yang berlaku per 1 November 2000.

Didalam dunia industri, posisi sentral selain modal, manajemen, dan mesin ada pada pekerja. Manajemen melalui majikan selayaknya menaruh perhatian pada pekerja sebagai asset perusahaan yang seimbang dengan faktor produksi yang

lain, namun tak jarang yang memahami pekerja tidak sebagai manusia sehingga sering timbul perselisihan industrial.

Apapun akar masalahnya, yang jelas mereka memerlukan perhatian, perbaikan nasib melalui perbaikan upah, syarat-syarat kerja, kondisi kerja, keselamatan kerja dan jaminan sosial melalui Asuransi Tenaga Kerja (Jamsostek). Maka dapat mengerti apabila persoalan di atas tidak hanya merupakan urusan majikan dan pekerja melainkan juga banyak ditentukan oleh Pemerintah, yang kita kenal dengan Lembaga Tripartit. Namun di dalam praktek terakhir banyak permasalahan digiring untuk dapat diselesaikan antara majikan dan pekerja (Bipartit) hal ini seiring dengan Program Otonomi Daerah.

Usahawan (majikan) yang kurang memperhatikan hal-hal tersebut di atas akan cenderung menimbulkan konflik, yang membuka reaksi pekerja, karena merasa diperlakukan tidak adil.

Sumber konflik umumnya berasal dari perusahaan (internal), namun akhir-akhir ini telah banyak terjadi (dimungkinkan) suatu konflik yang berasal dari luar perusahaan (eksternal) alias karena adanya faktor penggerak

(provokator) dari luar, sehingga masalah perburuhan menjadi semakin bertambah rumit.

2. KASUS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) -- PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI JAWA BARAT PERIODE TAHUN ANGGARAN 1997/1998 SAMPAI DENGAN 1999/2000

Jika kita mengamati perkara yang masuk ke kepanitera P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) Jawa Barat, tahun anggaran 1997/1998 PHI (Perselisihan Hubungan Industrial), masuk kasus/perkara sebanyak: 19, tahun 1998/1999 naik menjadi 46 dan tahun 1999/2000 meningkat lagi menjadi 57 kasus. Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja terjadi sebanyak 736 perkara, untuk tahun 1997/1998, dan 951 perkara untuk tahun 1998/1999, sedangkan tahun 1999/2000 agak menurun menjadi 879. Hasil pengamatan data PHK tiga tahun terakhir ini ternyata masalah pengupahan tidak begitu mewarnai justru tampaknya kasus "indisipliner" telah mendominasi perkara. Apakah yang menjadi penyebab terjadinya indisipliner, belum dapat diungkapkan disini.

Namun dapat diduga kemungkinan para pekerja tidak mendapatkan kepuasan kerja. Namun disini perselisihan hubungan industrial (PHI) tampak nyata dan jelas penyebabnya perselisihan adalah bersumber dari masalah upah yang mendominasi penyebab perselisihan dari data 1997/1998 sampai dengan 1999/2000. (5 dari 16 kemudian 26 dari 39 dan terakhir tahun 1999/2000 tercatat 28 kasus dari 59).

Ungkapan di atas adalah kasus secara umum yang masuk kedalam peradilan perburuhan belum termasuk yang dapat diselesaikan secara Bipartit di perusahaan dan selesai ditingkat Pegawai Perantara Kandepnaker Dati II Kotamadya/Kabupaten. Perlu diketahui bahwa masalah perburuhan di Jawa Barat hampir selama Pemerintahan Orde Baru hingga kini adalah daerah yang paling banyak terjadi gejolak perburuhan.

3. HAK ASASI MANUSIA BAGI BURUH DI INDONESIA

A. Pengenalan-pemahaman HAM di Indonesia

Walaupun kalangan elit negeri ini telah banyak berbicara tentang HAM, namun pada kalangan rakyat banyak, juga bagi kaum buruh pemahaman akan HAM masih sangat

memprihatinkan, karena yang terakhir ini yang memahami dan yang belum memahaminya, masih belum sebanding artinya mayoritas kaum buruh belum tersentuh oleh pemahaman yang dimaksud. Walaupun unjuk rasa terus marak di Jawa Barat ini, namun penulis belum yakin bahwa hal itu sebagai tanda-tanda pemahaman HAM-nya.

B. Perkembangan HAM di Indonesia

Sebagaimana *Universal Declaration of Human Rights* telah dideklarasikan pada tahun 1948, negara kita pun segera menanggapi dan mulai memasukkan kedalam konstitusi RIS 1949 dan UUD Sementara 1950 yang secara luas memasukkannya kedalamnya. Yang antaranya masuk didalam: ps. 7: dilahirkan merdeka, ps. 8, 18 tidak boleh ada perbedaan berdasar kedudukan politik, hukum, ps. 10: tidak boleh di perbudak ps. 11: tak boleh dianiaya, ps. 12: Pengakuan Hak Pribadi didepan Hukum, ps. 8, 13: tiap orang sederajat didepan hukum; ps.13: berhak mendapat keadilan; ps. 14: Tidak boleh dikenakan hukuman tahanan sewenang-wenang dan lain sebagainya.

Selanjutnya ketika Dekrit Presiden tahun 1959 dan kembali kepada UUD 1945 praktis berarti

mengalami kemunduran (1959-2000) walaupun para pendiri Negara Republik ini telah memprediksi dengan beberapa pencantuman di dalamnya. Antara lain di dalam:

Ps.27	(1)	Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum...
27	(2)	Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan...
27	(3)	...berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara
Ps.28		Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan...

Kemudian mengalami perubahan kedua pada tahun 2000 ditambah satu bab dengan 10 pasal tentang Hak Asasi Manusia.

Perlu diketahui pula bahwa dari pasal 28 (I) mengamanatkan adanya beberapa HAM yang tidak dapat ditawar/dikurangi dalam keadaan apapun (*non-derogable rights*) seperti: Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak di perbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut.

Di samping itu pasal 28 (1) UUD 1945 hasil amandemen,

mengenai hak asasi mutlak tak dapat dikurangi dalam keadaan apapun; dan hak asasi manusia lainnya, yang disebut dan dituangkan di dalam pasal 27 (2), 28, 28 B, 28 C, 28 D (2) (3) (4), 28 E (3), 28 F, 28 G (1), 28 H, yaitu mengenai hak atas pekerjaan, hak berserikat dan berkumpul, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak ikut serta dalam pemerintahan dan status kewarganegaraan, hak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi, hak atas perlindungan diri pribadi, hak hidup sejahtera lahir dan batin.

Dari penggolongan ini timbul pertanyaan, mungkinkah hak-hak dasar-hak asasi manusia dapat di kurangi tanpa terjadi kemerosotan harkat dan martabatnya sebagai manusia sepenuhnya, sebagai mana posisi/status manusia yang diciptakan pertama oleh Tuhan Allah, sebelum jatuh kedalam dosa (Kejadian 1: 27, 28).

B. Peradilan Hak Asasi Manusia

Pemerintah Republik Indonesia, yang seolah terdesak oleh kebutuhan dan tekanan Internasional, telah membentuk KOMNAS HAM, Perpu No. 1/1999 tentang HAM yang oleh DPR tanggal 13 Maret 2000 yang lalu di tolak, maka terjadi kekosongan hukum dalam

proses peradilan atas berbagai kejahatan HAM karena menurut pasal 104 ayat (1) UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan, untuk mengadili pelanggaran HAM yang berat dibentuk pengadilan HAM di lingkungan peradilan umum. Namun karena ditolaknya pengaduan Perpu di atas maka terjadi kekosongan hukum, sehingga apabila Kejaksaan Agung ingin tetap menjadikan Perpu No 1/1999 sebagai landasan hukum dapat dinilai tidak dapat dipertanggungjawabkan karena sudah diajukan ke DPR, namun ditolaknya. Walaupun ada pula satu asas yang mengizinkan Hakim untuk menggunakan hukum yang berlaku sebelumnya, sewaktu ada kekosongan hukum. Selanjutnya bergantung kepada keyakinan penegak hukum. Konsekuensi selayaknya adalah DPR harus segera (punya beban moral) menyelesaikan pembahasan RUU pengadilan HAM sebagai pengganti Perpu tersebut.

Dengan terjadinya kekosongan hukum sebagai tersebut di atas timbulah suatu pertanyaan yang serius, bahwa: sesungguhnya bersedia pemerintah menegakkan hukum dan HAM bagi rakyatnya -- bagi manusia-manusia Indonesia sendiri yang terinjak-injak oleh keserakahan manusia lainnya -- untuk mewujudkan

supremasi hukum di bumi nusantara ini? Termasuk DPR yang memiliki peran baru membuat Undang-undang

Memang masalah HAM merupakan "selaput tipis" di antara kekuasaan dan hak asasi manusia itu sendiri, maka akan selalu menjadi kepentingan yang tarik menarik antara penguasa dan kawula (rakyat).

D. HAM bagi Buruh/Pekerja di Indonesia

Di samping HAM secara umum yang di kandung dalam UUD 1945 maupun UU No. 39/1999 tentang hak asasi Manusia, juga telah diratifikasi empat konvensi ILO oleh pemerintah RI, sehingga secara yuridis pemerintah terikat dengan hak-hak asasi buruh/pekerja terhadap pelaksanaan konvensi ILO (International Labour Organization) di bumi Indonesia yaitu:

1	Konvensi dasar (KD) ILO No. 29 1930	Tentang kerja paksa, yang diberlakukan Belanda tahun 1933.
2	Konvensi dasar (KD) ILO No. 87 1948	Tentang kebebasan berserikat, diratifikasi pemerintah RI dengan Kepres No. 83/1998.
3	Konvensi dasar (KD) ILO No. 98 1949	Tentang hak berorganisasi dan berunding bersama diratifikasi pemerintah RI dengan UU No. 18/1956
4	Konvensi dasar (KD) ILO No.100 1951	Tentang persamaan Remunerisasi (pengupahan), diratifikasi pemerintah

		RI dengan UU No. 83/1957.
--	--	---------------------------

Selain itu melalui pemerintah BJ. Habibie, telah disepakati untuk diratifikasi yaitu diantaranya:

1	Konvensi dasar ILO No. 105 1957 (Jo. KD/ILO 29)	Tentang penghapusan kerja paksa.
2	Konvensi dasar ILO No. 138 1973	Tentang umur minimum.
3	Konvensi dasar ILO No. 111 1958 (Jo. KD/ILO 100)	Tentang larangan diskriminasi di bidang pekerjaan dan jabatan.

Dari tujuh perangkat dasar konvensi dasar ILO tersebut, pemerintah telah menyatakan komitmen untuk meratifikasi dan menerapkannya.

Hal itu bisa terjadi dan sangat dimungkinkan pertama: karena secara sosial/ekonomis/politis global, pemerintah Indonesia merasa terjepit, kedua: walaupun toh belum meratifikasi konvensi dasar yang dimaksud, Indonesia tetap wajib setiap tahun melaporkan pelaksanaan prinsip konvensi tersebut. Hal ini merupakan kesulitan bagi pemerintah Cq. Departemen tenaga kerja, dan ketiga: bahwa selama enam pelita Pemerintah Orde Baru, dirasakan oleh para pekerja belum menerima hasil yang sepadan dengan kontribusi

mereka, terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan pada umumnya

Dengan meratifikasi konvensi Dasar ILO tersebut diharapkan hak-hak pekerja akan lebih terlindungi, posisi dan kemampuan pekerja memperjuangkan kepentingan-kepentingannya akan lebih kuat, dan dengan demikian kesejahteraan pekerja dan keluarganya akan dapat (menuju) dipulihkan.

Dengan *policy* pemerintah tentang penetapan UMR (Upah Minimum Regional) diakui ada peningkatan jumlah rupiah, namun perlu di berikan catatan khusus:

1. Kenaikan upah selama ini, selalu diikuti inflasi sehingga tidak meningkatkan daya beli, bahkan sering kali justru upah naik namun daya beli menurun.
2. Pemerintah menetapkan UMR, selama ini menimbulkan kerancuan pelaksanaan, berdasarkan esensi pembangunan manusia sepenuhnya.

Karena pemerintah bermaksud menetapkan jaring pengaman (tingkat upah terendah) justru ditafsirkan: asal sudah membayar sebesar UMR yang ditetapkan sudah merasa melaksanakan kewajiban total, tanpa melihat

masa kerja dan prestasi, apalagi tingkat kebutuhan.

Dengan demikian belum tampak kesungguhan para usahawan dalam “memanusiakan manusia” buruh/pekerja, kecuali hanya sekedar memenuhi ketentuan batas jaring pengaman (minimum) yang sesungguhnya belum menyentuh “kebutuhan yang layak” bagi buruh.

Apakah hal ini merupakan tanda-tanda dari hakekat keadilan ataukah pola ambisi meraup keuntungan sebesar-besarnya di atas keringat buruh/pekerja? Perlu telaah lebih lanjut.

¹ Mahasiswa tingkat akhir Institute for Community and Development Studies (ICDS) kampus Bandung jurusan Misiologi.