

# PERBURUHAN DIINDONESIA

# Wajar saja buruh berunjuk rasa

- Oleh INDRA FIRMANSYAH BAGJANA
- Unjuk rasa buruh tiba-tiba saja menjadi headline berita di beberapa media, baik cetak maupun elektronik. Dampaknya macam-macam, dari kemacetan di jalan tol, hingga terhambatnya produksi di beberapa pabrik. Pemicunya pun sederhana, yaitu Surat Keputusan Bersama (SKB) 4 menteri, yang terdiri dari Menteri Dalam Negeri, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Perindustrian dan Menteri Perdagangan. Nama SKB itu adalah "Pemeliharaan momentum pertumbuhan ekonomi nasional dalam mengantisipasi perkembangan perekonomian global".
- Sekilas, tidak ada yang aneh dalam SKB tersebut, bahkan jika dilihat tugas keempat menteri yang bersangkutan, sepertinya SKB tersebut tidak perlu, karena memang hal itu sudah menjadi tugas menteri tersebut. Namun, jika kita memahami lebih dalam isi SKB tersebut, maka kita akan mengatakan "wajar saja buruh berdemo". Yang pertama kali menarik perhatian penulis adalah isi dari Pasal 1, yang menyatakan, "Dalam menghadapi dampak krisis perekonomian global, pemerintah melakukan berbagai upaya agar ketenangan berusaha dan bekerja tidak terganggu". Sepertinya yang terjadi sekarang adalah kebalikannya, SKB yang bertujuan memberikan ketenangan berusaha justru menjadi pemicu ketidaktenangan berusaha. Ketenangan bekerja juga terganggu, karena pekerja merasa SKB ini "mengancam" kehidupannya di hari esok. Dalam artikel ini, penulis berusaha menempatkan diri sebagai buruh, tetapi, bukan berarti penulis memprovokasi kaum buruh dan antipemerintah, karena penulis pun memahami posisi pemerintah yang juga serbasulit. Penulis hanya mencoba mengungkap logika-logika ekonomi sederhana di balik SKB 4 menteri, dari kaca mata kaum buruh.

- Mengapa wajar buruh berdemo?
- Yang paling mengusik ketenangan bekerja para buruh sebenarnya adalah pasal 3 dari SKB ini, yang menyatakan, "Gubernur dalam menetapkan upah minimum mengupayakan agar tidak melebihi pertumbuhan ekonomi nasional". Sebuah peraturan yang logis, jika kita melihat dari sisi pertumbuhan ekonomi saja, karena pertumbuhan tingkat upah dengan pertumbuhan ekonomi dalam kondisi yang sangat ideal memang seharusnya sama. Namun, untuk Indonesia, kita tidak bisa memandang hal ini hanya dengan satu indikator pertumbuhan ekonomi saja, karena tingkat inflasi di Indonesia cukup tinggi.
- Secara sederhana, pertumbuhan ekonomi dapat diartikan penambahan produk domestik bruto (PDB) yang berarti peningkatan pendapatan nasional. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi rata-rata berada di kisaran 6% per tahun. Sedangkan inflasi dapat diartikan kenaikan tingkat harga secara umum dari barang/komoditas dan jasa selama suatu periode waktu tertentu. Di Indonesia, inflasi rata-rata di kisaran 11% per tahun.
- Lalu apa pengaruhnya SKB 4 menteri, pertumbuhan ekonomi, dan inflasi terhadap kehidupan buruh. Ada dua hal yang mungkin menjadi latar belakang keresahan kaum buruh, yaitu pertama, dari sudut pandang pertumbuhan ekonomi. Jika kenaikan upah minimum ditetapkan tidak melebihi pertumbuhan ekonomi nasional, bagaimana dengan daerah yang pertumbuhannya melebihi pertumbuhan nasional? Tentu saja buruh di daerah tersebut akan dirugikan dengan kebijakan ini.
- Kedua, dari sudut pandang inflasi. Dengan inflasi 11 % per tahun, konsekuensinya harga juga naik rata-rata 11 % pertahun. Sederhananya, jika di tahun ini uang Rp 10.000,00 bisa membeli semangkuk mi baso, tahun depan untuk membeli semangkuk mi baso kita harus mengeluarkan Rp 11.100,00. Dengan kenaikan upah hanya 6%, di tahun depan buruh hanya mampu membayar mi baso Rp 10.600,00, artinya defisit Rp 500,00 atau 5%. Belum lagi daerah-daerah yang inflasi tahunannya

- melebihi inflasi nasional, buruh di daerah tersebut tentu saja akan lebih berat menanggung beban hidupnya.
- Apa yang terjadi lima tahun ke depan?
- Mari kita menerawang lebih jauh ke depan. Dalam SKB 4 menteri tidak disebutkan batasan sampai kapan SKB tersebut berlaku, tetapi untuk memudahkan ilustrasi, penulis hanya meramalkan nasib buruh lima tahun ke depan dengan perbandingan antara pertumbuhan nasional dan inflasi. Asumsikan bahwa tahun ini kebutuhan hidup layak sudah sama dengan upah minimum pada tingkat Rp 1.000.000,00 per bulan, inflasi lima tahun ke depan konstan pada tingkat 11% per tahun dan pertumbuhan nasional juga konstan pada tingkat 6% per tahun.
- Ramalannya sederhana saja, cukup menggunakan rumus future value dengan menggunakan asumsi rate pertumbuhan ekonomi dan rate inflasi. Dengan menggunakan rate pertumbuhan ekonomi 6% per tahun, gaji buruh lima tahun ke depan mencapai Rp 1.338.226,00. Sedangkan dengan menggunakan rate inflasi 11 % per tahun, gaji buruh lima tahun ke depan adalah Rp 1.685.058,00.
- Sekali lagi, dengan asumsi bahwa tahun ini Rp 1.000.000,00 sudah memenuhi kebutuhan hidup layak, lima tahun ke depan kebutuhan hidup layak mencapai Rp 1.685.058,00 karena harga barang dan jasa naik sesuai tingkat inflasi. Dengan demikian, lima tahun ke depan, buruh mengalami defisit antara pendapatan dan pengeluaran Rp 346.832,00 per bulan atau Rp 4.161.984,00 setahun.
- Pertanyaannya, dari mana buruh menutupi defisit kebutuhan hidupnya? Yang lebih mengkhawatirkan, andaikata untuk menutupi defisitnya buruh meminjam kepada rentenir dengan bunga supertinggi, yang kabarnya paling rendah 10% per bulan dengan sistem bunga berbunga. Dengan kondisi demikian, praktis di tahun keenam, gajinya hanya cukup membayar cicilan utang kepada rentenir, karena utang yang semula Rp 4.161.984,00 dengan sistem bunga berbunga 10% per bulan, dalam 12 bulan menjadi Rp 13.062.089,00.

- Dan akhirnya, penulis hanya bisa berdoa dan berharap, mudah-mudahan dalam waktu lima tahun ke depan nasib buruh tidak "seseram" yang diungkap tadi, karena tidak sedikit juga saudara dan kerabat penulis yang berprofesi sebagai buruh. Dan bagaimanapun perhitungan tadi hanyalah perhitungan di atas kertas, yang sangat relatif dan bisa dihindari dengan kerja sama berbagai pihak. Wallahu'alambishawab.\*\*\*
- Penulis, pengajar pada FE Universitas Nasional Pasim, mahasiswa Pendidikan Profesi Akuntansi Universitas Kristen Maranatha.

# HUKUM PERBURUHAN

- Oleh Deva Permana

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur mengenai hubungan antara buruh dengan majikannya. Fungsi dari hukum perburuhan ini adalah untuk melindungi kepentingan buruh/pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikannya, Karena seperti yang kita ketahui bahwasanya watak dasar dari pengusaha adalah ingin memperoleh keuntungan yang besar dan lebih besar lagi, Dan biasanya pengusaha menggunakan segala macam cara untuk memperoleh keinginannya tersebut. Mulai dari menekan upah pekerja, tidak memenuhi hak – hak normative buruh, memakai sistem outsourcing, melakukan pelanggaran bagi buruh untuk berorganisasi dsb.

Peraturan tentang perburuhan/ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain itu berkenaan dengan perselisihan perburuhan diatur dalam UU No 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mulai diberlakukan sejak 14 Januari 2006. dan masih banyak lagi peraturan-peraturan yang menyangkut tentang perburuhan/ketenagakerjaan.

- Hak-hak Normatif Buruh

Hak normatif buruh merupakan hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No UU No 13 Tahun 2003). Hak normatif buruh ini wajib dipenuhi dan dipatuhi oleh pihak pengusaha dalam setiap pemberian kerja.

Hak normatif buruh ini dapat diklasifikasikan menjadi:

§ Hak yang bersifat ekonomis: misalnya upah, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya;

§ Hak yang bersifat politis: misalnya hak membentuk serikat buruh, hak menjadi

- atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya;

§ Hak yang bersifat medis: misalnya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dan lainnya;

§ Hak yang bersifat sosial: misalnya hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

### Perjanjian Kerja

perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

\* Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja ini dibuat atas dasar ( Pasal 52, UU No13 Tahun 2003 ):

1. kesepakatan kedua belah pihak
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- § Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. pekerja meninggal dunia
2. adanya putusan pengadilan dan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
3. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
4. Apabila terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan tetapi tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
5. Dan apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, maka ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- Waktu Kerja atau Jam Kerja

Dalam hal pelaksanaan waktu kerja atau jam kerja pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana yang telah di atur dalam pasal 77, UUNo 13 Tahun 2003, Yaitu :

- a) Waktu kerja 7 jam untuk 6 hari kerja dalam 1 Minggu.
- b) Waktu Kerja 8 jam untuk 5 hari kerja dalam 1 Minggu.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan buruhnya melebihi ketentuan waktu tersebut maka kelebihanjamkerjatersebut dianggap kerja lembur dan apabila pengusaha akan mempekerjakan buruhnya melebihijam kerja maka harus atas persetujuan buruh atau pekerja yang bersangkutan (pasal 78, UU No 13/2003).