

PILAR PERJUANGAN HAK PEKERJA/BURUH

Oleh : Reytman Aruan

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan pengamalan pancasila dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materiel maupun spiritual.

Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Republik Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Ini berarti bahwa negara RI bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia, bukan hanya bagi sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional maka negara RI menganut tipe negara kesejahteraan (*welfare state*).

Indonesia sebagai negara kesejahteraan dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut :

Pertama. Salah satu sila dari Pancasila sebagai dasar falsafah negara (sila ke lima) adalah keadilan sosial bagi seluruh bangsa Indonesia. Ini berarti bahwa salah satu tujuan negara adalah mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin yang merata bagi seluruh masyarakat Indonesia. *Kedua.* Dalam pembukaan UUD 1945 (alinea IV) dikatakan bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indoensia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pernyataan ini merupakan penjabaran dari kesejahteraan yang akan diwujudkan bangsa Indonesia. Konsekwensinya negara mengemban empat fungsi pokok yakni *protectional function, welfare function, educational function dan peacefulness function.*

Ketiga. Dalam pasal 33 ayat (1), (2) dan (3) UUD 1945 dinyatakan sebagai berikut:

- (1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.
- (2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan mengenai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
- (3) Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Keempat. Dalam GBHN sebagai acuan dalam pembangunan negara, ditegaskan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional peranserta pekerja/buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan buruh harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia (*to make man more human*).

Dalam kenyataannya usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan itu belum berjalan seperti yang diharapkan, hal ini terbukti dengan banyaknya kasus unjuk rasa, pemogokan yang dilakukan pekerja/buruh yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan, namun ada kasus unjuk rasa, pemogokan tersebut yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja yang berakibat memperpanjang barisan pengangguran.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja/buruh itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia, sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

Hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui

periode-periode tertentu di dalam sejarah perkembangan masyarakat. Sebagai suatu konsep moral hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman-pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri. Pengalaman-pengalaman dari kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.

Di Indonesia konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat.

Hak asasi pekerja/buruh yaitu hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 merupakan hak konstitusional. Itu berarti bahwa Negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Bahkan di dalam negara hukum modern (negara kesejahteraan) negara berkewajiban untuk menjamin

pelaksanaan hak konstitusional itu. Demikian juga hak-hak yang bukan asasi, mengalami proses sesuai dengan kepentingan dan perkembangan masyarakat diatur dalam peraturan perundangan-undangan.

UPAYA YANG DILAKUKAN

Sehubungan dengan adanya kewajiban negara dalam melaksanakan hak konstitusional, maka negara dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat dan akhirnya akan pasti muncul dua gejala yakni :

1. campur tangan pemerintah terhadap aspek kehidupan masyarakat sangat luas;
2. dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan sering digunakan asas diskresi.

Irving Sewrdlow (Muchsan 1999 : 5) menyatakan campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat dilakukan dengan lima cara yakni :

1. Operasi langsung (*direct operation*)
Dalam hal ini pemerintah langsung aktif melakukan kegiatan yang

dimaksudkan. Misalnya dalam penciptaan lapangan kerja, pemerintah melaksanakan program padat karya untuk menyediakan lapangan kerja bagi penganggur.

2. Pengendalian langsung (*direct control*)

Langkah pemerintah diwujudkan dalam bentuk penggunaan lisensi, penjatahan dan lain-lain. Misalnya dalam pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri sudah barang tentu lembaga pemberi ijin (dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.) harus mendapatkan kewenangan untuk itu terlebih dahulu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu dituntut adanya pembagian kewenangan (*distribution of authority*) yang tegas dan jelas demi adanya kepastian hukum.

3. Pengendalian tak langsung (*indirect control*).

Lewat peraturan perundang-undangan yang ada pemerintah dapat menetapkan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi untuk terlaksananya suatu kegiatan

tertentu, misalnya, dalam penggunaan devisa hasil pengiriman tenaga kerja ke luar negeri dapat diperbolehkan asal untuk kepentingan kesejahteraan buruh/pekerja tentunya dengan persyaratan-persyaratan tertentu

4. Pemengaruhan langsung (*direct influence*)

Intervensi versi ini dilakukan dengan cara persuasif, pendekatan ataupun nasehat agar supaya pekerja/buruh mau bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pemerintah. Misalnya dengan pemberian penyuluhan bagi buruh/pekerja agar disiplin dan bekerja dengan baik, berproduktivitas yang tinggi dan lain sebagainya.

5. Pemengaruhan tak langsung (*indirect influence*)

Ini merupakan bentuk *involvement* yang paling ringan tetapi tujuannya tetap untuk menggiring pekerja/buruh agar berbuat seperti yang dikehendaki oleh pemerintah. Misalnya, pemberian informasi, penjelasan suatu kebijaksanaan pemerintah, pemberian penghargaan kepada pekerja teladan dan

sebagainya.

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja/buruh, pemerintah telah banyak mengambil kebijaksanaan (*legislative and bureucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundangan dan peraturan pelaksanaannya, seperti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Semua peraturan perundang-undangan yang dikemukakan diatas tidak lain dimaksudkan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang posisinya lemah dari pada pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya buruh/pekerja serta melindungi pekerja dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurangnya

penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal (*job security*).

Namun seperti telah dikemukakan dimuka meskipun telah ada aturan yang menjadi tuntunan dalam hubungan industrial belumlah memperoleh hasil sebagaimana diinginkan baik oleh pekerja/buruh sendiri maupun pemerintah. Banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

Hak buruh/pekerja tersebut dapat terwujud secara efektif bila :

1. Para pekerja/buruh sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun;
2. Para pekerja/buruh selaku pemegang hak tersebut dapat melakukan tuntutan melalui prosedur-prosedur hukum *adressant*. Dengan kata lain bila ada pihak-pihak yang mengganggu, menghambat, atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja/buruh dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasi hak dimaksud.

Untuk terlaksananya hak-hak buruh/pekerja (*rights*) ada beberapa syarat yaitu :

1. Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan;
Dua.
2. Hak tersebut dipandang dan dirasakan oleh para pekerja/buruh sebagai sesuatu yang *essential* untuk melindungi kepentingan-kepentingan mereka;
3. Adanya prosedur-prosedur hukum yang memadai yang diperlukan guna menuntut agar hak para pekerja/buruh itu tetap dihormati dan dilaksanakan;
4. Adanya kecakapan dari para pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya;
5. Adanya sumberdaya politik yang memadai yang diperlukan oleh para pekerja/buruh guna memperjuangkan perwujudan hak mereka.

Tanpa bermaksud memilah-milah mana yang terpenting dari kelima syarat diatas, pekerja/buruh dituntut kecakapan untuk memperjuangkan pelaksanaan hak-hak mereka. Kecakapan

disini bukanlah semata-mata pengetahuan dan pemahaman atas hak-hak normatif saja, tetapi lebih dari itu para pekerja/buruh harus cakap melakukan berbagai ikhtiar yang halal yang diperlukan bagi efektifitas pelaksanaan hak-haknya. Kecakapan pekerja/buruh yang diperlukan itu meliputi kemampuan-kemampuan lain sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengartikulasikan kepentingan-kepentingan bersama dan kaitannya dengan hak-hak sebagai dasar legitimasi untuk memperjuangkan kepentingan-kepentingan bersama tersebut;
- b. Kemampuan untuk memilih dan membentuk organisasi yang tepat guna memperjuangkan hak-hak yang diperlukan guna melindungi kepentingan-kepentingan mereka;
- c. Kemampuan untuk menyusun langkah-langkah yang tepat dan sistematis guna mewujudkan pelaksanaan hak-hak tersebut;
- d. Kemampuan untuk memanfaatkan lembaga-lembaga sosial yang ada seperti lembaga swadaya masyarakat, mass media yang dapat digunakan

untuk membantu guna mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka;

- e. Kemampuan untuk menciptakan dan memelihara solidaritas di antara sesama pekerja/buruh dan memobilisasi dukungan dari kelompok-kelompok politik lainnya di didalam masyarakat yang diperlukan bagi perjuangan untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka;
- f. Kemampuan untuk memilih dan menggunakan jalur-jalur hukum dan politik yang ada yang paling efektif dapat digunakan untuk membantu usaha-usaha untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak mereka.

Namun demikian perlu kita sadari bahwa perjuangan untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak pekerja/buruh jelas memerlukan dukungan nyata dari seluruh kelompok sosial yang ada di dalam masyarakat, terutama tentunya kelompok-kelompok sosial yang berakar dan memperoleh dukungan dari pekerja/buruh.

PILAR PERJUANGAN

Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja/buruh ada beberapa pilar

yang sangat berperan dalam menegakkan hak-hak pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya:

Pertama. Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak yang merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang betul-betul mandiri (*independence*) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh akan meningkatkan *bargaining* baik secara individu maupun keseluruhan. Serikat pekerja/serikat buruh dapat mengawasi (*control*) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Belakangan ini setelah

diundangkannya Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pertumbuhan serikat pekerja/serikat buruh sedemikian suburnya (*pluralistis*) sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja/buruh memilih serikat pekerja/serikat buruh yang betul-betul independen dan konsisten membela dan memperjuangkan hak pekerja. Dengan berat hati harus diakui bahwa saat ini banyak serikat pekerja/serikat buruh yang tidak dengan tulus dan konsisten membela hak pekerja/buruh, terutama serikat pekerja di tingkat federasi atau konfederasi. Serikat pekerja/serikat buruh yang tidak konsisten berjuang dan membela hak pekerja/buruh anggotanya dapat dilihat dari beberapa hal antara lain *pertama* : pengurusnya tidak mempunyai pekerjaan/usaha permanent sehingga menjadikan serikat pekerja/serikat buruh sebagai tempat mencari pekerjaan melalui pembelaan dengan memperoleh jasa (*fee*) dari hasil pembelaannya, *kedua*. cenderung tidak mengindahkan prosedur hukum yang berlaku, demi tercapai ambisi pribadi *ketiga*. tidak memahami peraturan

substansil dan prosedural *keempat*. tidak memberikan *up grading* kepada anggotanya.

Serikat pekerja/serikat buruh harus juga memahami tugas dan fungsinya dan mengartikuasikannya dengan benar. Membela dan memperjuangkan hak anggota tidak harus mengganggu hak orang lain apalagi melanggar peraturan. Kita lihat banyak serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan pembelaan cenderung melanggar ketentuan Undang-undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat. Serikat Pekerja/serikat buruh seakan-akan menjadi pembela hak pekerja/buruh namun telah menjalankan tugas dan wewenang sebagai seorang Advokat. Dengan adanya Undang-undang Advokat tersebut, serikat pekerja/ serikat buruh tidak diperkenankan menjadi kuasa hukum untuk memberikan pembelaan hak-hak pekerja baik untuk anggotanya maupun bukan, baik di pengadilan maupun di luar pengadilan. Untuk itu para pekerja/buruh seyogianya sangat selektif memilih dan berafiliasi dengan serikat pekerja/serikat buruh yang benar-benar berjuang tanpa pamrih.

Kedua : Lembaga Kerjasama Tripartit.

Lembaga Tripartit merupakan suatu lembaga yang sangat berperan dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Melalui lembaga ini hubungan kerja sama dapat dibangun lebih erat, komunikasi yang lancar antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah yang merupakan syarat memecahkan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Gagasan dan pemikiran serikat pekerja/serikat buruh dapat dikembangkan melalui forum tripartit serta upaya-upaya perbaikan kondisi kerja untuk mengurangi timbulnya *industrial conflict* baik yang bersifat preventif maupun represif. Untuk meningkatkan peran pekerja/buruh dalam forum ini, kemampuan dan pemahaman menjadi lebih penting.

Ketiga: Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kedudukan lembaga ini dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh juga tidak kalah pentingnya. Lembaga yang beranggotakan unsur pekerja/buruh, pemerintah dan pengusaha ini menyelesaikan setiap perselisihan dengan baik dan adil, melalui lembaga ini pembelaan dan perjuangan

pekerja/buruh baik individual maupun kolektif sangat menentukan, meskipun berdasarkan pengalaman dan kenyataan dalam praktek sangat dirasakan bahwa putusan lembaga ini banyak yang merugikan pekerja/buruh. Harus kita akui bahwa anggota unsur pekerja yang duduk dalam lembaga ini ternyata belum optimal berjuang dan membela hak dan kepentingan pekerja. Hal ini bisa terjadi karena kemampuan yang tidak memadai bahkan ada yang menjadi perpanjangan tangan dari pengusaha, sehingga jangan kita kaget jika anggota lembaga ini cenderung mengakomodir kepentingan pengusaha.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kedepan peranan dan fungsi lembaga tersebut di atas digantikan oleh Pengadilan hubungan Industrial, yang Majelis hakimnya terdiri dari Hakim Karier dan Hakim Ad-Hoc yang berasal dari unsur pengusaha dan pekerja/buruh. Diharapkan dengan beralihnya penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Pengadilan Hubungan Industrial, putusannya akan dapat lebih

adil dan dalam mengambil putusan terhindar dari intervensi dari pihak manapun.

Keempat : Lembaga Swadaya Masyarakat. Pada umumnya posisi pengusaha dengan posisi pekerja/buruh sangat tidak seimbang. Kondisi ini terjadi karena pekerja/buruh pada umumnya masih berpendidikan rendah dan kurang memahami aturan dan hak-haknya. Dalam kenyataan semacam ini maka kehadiran Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) serta organisasi profesional maupun kelompok intelektual/akademisi independen sangat dibutuhkan khususnya menjembatani keadaan yang berbeda tersebut. Kedudukan Lembaga ini sangat strategis, karena merupakan lembaga non pemerintah dan concern terhadap *education, consultation* maupun *advocation*, yang sangat baik, Lembaga ini juga dapat memberikan kritik perbaikan syarat-syarat kerja serta perbaikan pelayanan pemerintah yang lebih memperhatikan aspirasi pekerja/buruh

(*social control*). Sudah banyak LSM independen berjuang dan lebih berpihak pada pekerja/buruh daripada serikat pekerja/serikat buruh yang (*nota bene*) katanya membela pekerja/buruh.

P E N U T U P

Demikian beberapa pilar perjuangan yang telah berperan dalam memperjuangkan pelaksanaan hak dan kepentingan pekerja/buruh, meskipun masih harus ditingkatkan ke depan. Dari berbagai persoalan yang dikemukakan diatas, masih berat tugas yang dihadapkan kepada kita untuk dapat lebih memperhatikan dan mengupayakan kepentingan buruh dalam meningkatkan kesejahteraannya meskipun kita hidup di negara yang menamakan diri negara kesejahteraan.

-----00000000000000-----

*) Reytman Aruan, S.H., M.Hum. Pegawai Perantara pada Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.