

KONFLIK PERBURUHAN DAN GAGASAN *SHAROUSHI* DI INDONESIA

Dinar Wahyuni^{*)}



Abstrak

Konflik perburuhan akan menjadi kendala bagi kemajuan ekonomi Indonesia. Buruh menuntut kenaikan upah, sementara pengusaha tidak bisa begitu saja menaikkan upah karena produktivitas buruh dipandang masih rendah. Karena itu diperlukan suatu lembaga mediasi yang akan mempertemukan kepentingan semua pihak. Sharoushi dapat dipertimbangkan sebagai salah satu mediator untuk mengatasi konflik perburuhan di Indonesia. Selain itu, rezim buruh murah harus diakhiri melalui peningkatan produktivitas dan keahlian buruh.

A. Pendahuluan

Konflik perburuhan merupakan isu yang terus berulang. Setiap tahun, suhu politik perburuhan Indonesia memanas akibat perdebatan seputar upah. Seperti pada akhir Oktober 2013 lalu, puluhan ribu buruh menggelar aksi mogok serentak di seluruh kota/kabupaten di Indonesia. Selain menolak Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum, para buruh juga mengajukan perubahan kriteria Kebutuhan Hidup Layak (KLH) dari 60 menjadi 84 komponen. Dengan kriteria itu, buruh menuntut kenaikan upah minimum provinsi (UMP). Di DKI Jakarta, misalnya, mereka meminta agar dinaikkan menjadi Rp3,7 per bulan tahun 2014. Sedangkan untuk provinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur buruh

menuntut UMP Rp3 juta per bulan tahun 2014.

Tuntutan buruh didasari alasan bahwa upahnya belum dapat mengimbangi kenaikan harga kebutuhan pokok. Upah buruh di Indonesia memang tergolong rendah. Di antara negara Asia, upah buruh Indonesia hanya di atas Vietnam dan Kamboja yakni sebesar Rp2.200.000 untuk upah minimum tertinggi 2013 yang berlaku di Provinsi DKI Jakarta sesuai Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 189 Tahun 2012 tentang UMP 2013 dan upah minimum terendah 2013 sebesar Rp830.000 di daerah Wonogiri, Jawa Tengah. Sedangkan upah buruh tertinggi ada di negara Jepang dengan upah minimum tertinggi mencapai Rp21.263.618 dan terendah sebesar Rp16.386.009.

^{*)} Peneliti bidang Sosiologi pada Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Setjen DPR-RI, e-mail: dinar.wahyuni@dpr.go.id



B. Konflik Perburuhan di Indonesia

Selama ini upah minimum regional (UMR) telah ditetapkan dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan upah minimum harus sesuai biaya KHL yang ditetapkan oleh berbagai unsur termasuk di dalamnya adalah pemerintah, pengusaha dan buruh. Sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, maka jaminan dan penegakan hak-hak buruh dilakukan oleh negara. Negara yang menjalankan peran pengawasan dan menjadi ujung tombak pencegahan terjadinya pelanggaran hak-hak buruh.

Dalam kenyataan, buruh dan pengusaha selalu diposisikan saling berhadapan. Tidak adanya kesepakatan antara kedua pihak menimbulkan konflik yang terus berulang. Sebenarnya pengusaha tidak keberatan dengan kenaikan upah buruh apabila produktivitas buruh tinggi. Namun persoalannya, produktivitas buruh di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan negara-negara tetangga. Banyak lulusan SMA maupun Perguruan Tinggi yang tidak mempunyai keahlian ketika memasuki dunia kerja. Keberadaan balai latihan kerja (BLK) baik yang dikelola pemerintah pusat maupun daerah juga belum sepenuhnya mampu mencetak tenaga kerja yang bisa diserap pasar. Selain itu, pengusaha dihadapkan pada ongkos produksi perusahaan yang tinggi.

Persoalan penetapan UMP serta upah minimum kabupaten/kota (UMK) juga tergerus oleh berbagai kebijakan pemerintah. Contoh, kenaikan UMP dan UMK yang diberlakukan untuk tahun ini, pada akhirnya tidak banyak membantu, karena pada bulan Juni 2013 lalu, pemerintah menaikkan harga bahan bakar minyak (BBM). Kondisi ini diperparah oleh laju inflasi tahunan yang juga memengaruhi harga barang.

Kondisi yang tertekan membuat buruh sadar atas hak-haknya dan melakukan unjuk rasa. Di Jawa Timur, buruh menginginkan kenaikan UMK 2014 minimal Rp3 juta sebagai harga mati. Sementara Asosiasi Pengusaha Indonesia dengan tegas menyatakan, Rp1,9 juta adalah harga mati upah buruh karena upah

minimum Jawa Timur tidak boleh melebihi upah minimum Jakarta.

Di Tangerang, pada tanggal 20 dan 25 November 2013, ratusan buruh melakukan aksi terkait UMK. Dalam SK Gubernur Banten, ditetapkan besaran UMK 2014 tujuh kabupaten/kota yakni Kabupaten Lebak Rp1.490.000, Kota Serang Rp2.166.000, Kabupaten Pandeglang Rp1.418.000, Kota Tangerang Selatan Rp2.442.000, Kabupaten Tangerang Rp2.442.000, Kota Cilegon Rp2.443.000, dan Kota Tangerang Rp2.444.301. Namun para buruh menolak angka tersebut

Berbagai peristiwa tersebut menunjukkan tidak adanya kesepakatan antara buruh dan pengusaha dalam hal upah. Pemerintah sebagai pembuat kebijakan belum mempunyai solusi tepat yang menguntungkan semua pihak. Yang perlu didasari adalah bahwa konflik perburuhan pada akhirnya akan menjadi bahaya laten yang mengancam perekonomian nasional.

C. Konsep *Sharoushi*

Konflik buruh dan pengusaha dalam hubungan industrial tidak hanya terjadi di Indonesia. Jepang pernah mengalami unjuk rasa buruh secara besar-besaran pada tahun 1960–1970. Untuk mengatasinya, pemerintah, pengusaha, dan perwakilan pekerja di Jepang duduk satu meja untuk mendirikan sebuah lembaga konsultan yang berdiri di tengah-tengah antara pengusaha, pekerja dan pemerintah. Lembaga konsultasi ini kemudian dikenal dengan *Japan Federation Labor and Security Attorney* atau *Shakai Hoken Roumushi (Sharoushi)*. Dalam perkembangannya keberadaan *Sharoushi* sangat membantu dalam penyelesaian masalah perburuhan.

Sharoushi mempunyai misi melakukan pembinaan industri yang didukung kondisi kerja yang baik dengan pengawasan oleh *Sharoushi*, serta memelihara kesejahteraan pekerja dan kondisi kerja yang layak bagi seluruh pekerja. Ada dua tipe *Sharoushi*, pertama, *Sharoushi* mandiri yang bertugas menjalankan kantor secara mandiri. Kedua, *Sharoushi* internal yang bekerja untuk entitas luar sebagai spesialis bagi perusahaan, kantor pemerintah dan entitas lain.

Sharoushi bertugas dalam administrasi hukum, yaitu menjalankan prosedur jaminan sosial. Selain itu, *Sharoushi* membuat laporan hukum atau dokumen hukum yang dibutuhkan kepada Kementerian Kesehatan, Buruh dan Kesejahteraan. Tugas lainnya adalah melakukan konsultasi industri atau perusahaan untuk menjaga kondisi kerja yang layak bagi klien perusahaan yang kurang memahami bagaimana memenuhi standar perburuhan dengan seksama. *Sharoushi* juga menyiapkan kebijakan peraturan kerja perusahaan seperti menghasilkan aturan tertulis perusahaan serta menghadiri inspeksi pemerintah ke klien perusahaan dan melakukan advokasi atas nama mereka.

Sharoushi menangani konflik antara pengusaha dan pekerja. *Sharoushi* akan memberikan konsultasi bagi perusahaan dan serikat buruh untuk bernegosiasi serta ikut menghadiri perundingan bersama sebagai penasihat. Sementara dari sisi pekerja, *Sharoushi* memberikan konseling hukum tentang isu ketenagakerjaan kepada pekerja seperti menyampaikan aplikasi asuransi komponen kompensasi kecelakaan kerja buruh dan mewakili pihak pekerja dalam Resolusi Perselisihan Alternatif.

Keberadaan *Sharoushi* menguntungkan berbagai pihak terkait. Di kalangan pemerintah, sistem jaminan sosial meluas sesuai dengan kebijakan pemerintah melalui praktik *Sharoushi*. Selain itu, terbina kesadaran untuk menjaga kondisi kerja yang layak dan penegakan hukum di antara perusahaan, mendorong perusahaan menyesuaikan diri dengan UU Pengumpulan Premi Asuransi dan menurunkan konflik perburuhan.

Bagi perusahaan, *Sharoushi* melengkapi kurangnya pengetahuan dan praktik tentang hukum dan administrasi ketenagakerjaan yang kompleks. Dengan pengetahuan hukum dan administrasi ketenagakerjaan yang dimiliki pengusaha dan pekerja, akan mengurangi potensi konflik perburuhan. Di kalangan pekerja, *Sharoushi* memberikan nasihat praktis dan memproses asuransi umum berkaitan dengan proses administrasi seperti klaim pensiun atas nama pekerja. Keberadaan *Sharoushi* akan menciptakan kondisi kerja yang layak bagi pekerja. Dengan demikian *Sharoushi*

berkontribusi kepada tiga pihak, yakni pekerja, perusahaan, dan pemerintah.

D. Prospek *Sharoushi* di Indonesia

Sharoushi sebagai sistem legal profesional Jepang cocok diterapkan di Indonesia karena orang Indonesia menghargai ide musyawarah dan keharmonisan dalam kelompok. Lembaga sejenis *Sharoushi* sebenarnya sudah ada di Indonesia sejak tahun 2006, menyusul dibentuknya UU No. 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mengamanatkan pihak yang bersengketa, yakni buruh dan pengusaha bisa menyelesaikan permasalahan perburuhan tanpa melalui Peradilan Hubungan Industrial, tetapi melalui lembaga arbitrase atau lembaga konsiliasi. Lembaga ini diduduki oleh pakar dalam bidang perburuhan dan hubungan industrial. UU Ketenagakerjaan juga telah mencantumkan pasal mengenai pembentukan lembaga kerjasama (LKS) baik bipartit maupun tripartit. Suatu perusahaan dengan lebih 50 karyawan diwajibkan membentuk komite kerjasama bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan di perusahaan. Masalah hubungan industrial di tingkat bipartit, yakni antara pengusaha dan pekerja yang tidak menemukan titik temu akan dibantu penyelesaiannya oleh lembaga kerja sama tripartit nasional. Tripartit terdiri dari tiga unsur pokok, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Lembaga tripartit tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan. Tripartit juga membangun hubungan industrial yang kondusif, secara makro mendorong dunia usaha, mendorong terciptanya kesejahteraan pekerja, dan mendorong usahawan serta investasi baru.

Namun persoalannya, keberadaan lembaga bipartit dan tripartit masih belum efektif. Sebagian besar perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk membentuk lembaga bipartit. Undang-undang yang berlaku belum menerapkan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan di dalamnya. Akibatnya, komunikasi antara pekerja dan pengusaha dalam masalah industrial terhambat. Lembaga tripartit juga masih belum dimanfaatkan secara efektif.

Oleh karena itu, pemerintah harus mulai mengefektifkan kembali lembaga bipartit dan tripartit sesuai dengan perannya. Diperlukan komitmen yang kuat dari masing-masing pihak untuk memanfaatkan lembaga bipartit dan tripartit terutama dalam menyelesaikan masalah perburuhan.

Terkait upah buruh, lembaga tripartit yang diwakili Dewan Pengupahan sudah berupaya mencari solusi yang tepat. Namun, sampai saat ini belum ada titik temu antara pekerja dan pengusaha. Besaran nilai UMP/UMK masih menjadi perdebatan yang terus memunculkan aksi-aksi buruh. Pemerintah tidak bisa terus-menerus menjadikan upah murah sebagai keunggulan komparatif. Sudah saatnya kita masuk pada keunggulan kompetitif, yakni produktivitas kerja dan daya inovatif.

Mengakhiri rezim upah buruh murah tidak dengan serta-merta menuruti keinginan kaum buruh karena hal ini mengabaikan *bottom line* dari penetapan upah, yakni kondisi perusahaan. Buruh harus menyadari bahwa perusahaan bisa memberi upah maksimal, jika *output* yang dihasilkan juga maksimal. Kondisi ini bisa terjadi apabila produktivitas seluruh faktor produksi terutama faktor buruh cukup tinggi. Sementara ongkos produksi dapat ditekan apabila pemerintah mengupayakan biaya listrik murah, suku bunga bank rendah, tidak ada pungutan serta infrastruktur yang terbangun.

Produktivitas yang tinggi menuntut syarat adanya keterampilan dan keahlian yang memadai, di samping juga etos kerja profesional di dalam diri buruh. BLK baik yang dikelola pemerintah pusat maupun daerah harus dimaksimalkan sehingga mencetak tenaga kerja yang bisa diserap pasar kerja. Pemerintah juga dapat memfasilitasi pelatihan atau kursus bagi buruh untuk meningkatkan produktivitasnya.

E. Penutup

Persoalan perburuhan tidak bisa dibiarkan terus berlanjut tanpa sebuah solusi. Keberadaan lembaga sejenis *Sharoushi*, yakni LKS Bipartit dan Tripartit harus dimanfaatkan secara maksimal dalam menyelesaikan masalah perburuhan. Pemerintah perlu mengambil langkah-langkah dalam membentuk lembaga

tripartit yang benar-benar representatif untuk meningkatkan dialog dan kerjasama sosial dalam hubungan industrial. Di tingkat internal perusahaan, pemerintah harus mendorong penguatan kelembagaan bipartit sehingga antara pekerja dan pengusaha terdapat keterbukaan komunikasi dan informasi. Sedangkan buruh harus mulai meningkatkan produktivitasnya melalui pelatihan dan kursus. Angkatan kerja juga dapat memanfaatkan BLK untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilannya sehingga tercipta tenaga kerja yang terampil dan siap bersaing di dunia kerja.

DPR-RI dapat berperan sebagai pengawas kebijakan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan sesuai dengan fungsinya. Selain itu, DPR-RI perlu menginisiasi perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan yang akan mengakomodir semua pihak sehingga dapat memajukan iklim dunia usaha.

Rujukan:

1. "Bahaya Laten Upah Buruh Murah," *Suara Pembaruan*, 11 November 2013.
2. "Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama," http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/ro-bangkok/ilo-jakarta/documents/publication/wcms_141897.pdf, diakses 26 November 2013.
3. "Lembaga Tripartit, Mediasi Masalah Buntu," <http://log.viva.co.id/news/read/51061-lembaga-tripartit-mediasi-masalah-buntu>, diakses 25 November 2013.
4. "Masalah Upah dan PHK, Konflik Buruh vs Pengusaha yang Tak Kunjung Usai," <http://www.tribunnews.com/regional/2013/11/06>, diakses 24 November 2013.
5. "Sistem Pengupahan Direvisi, Hindari Konflik Buruh dan Pengusaha," <http://news.liputan6.com/read/734761>, diakses 24 November 2013.
6. "*Sharoushi* Atasi Masalah Buruh," *Suara Pembaruan*, 11 November 2013.
7. "Tinggalkan Rezim Upah Buruh Murah, Pemerintah Harus Genjot Produktivitas Buruh," *Suara Pembaruan*, 11 November 2013.