

# PERLINDUNGAN HUKUM DAN PEMBERDAYAAN BURUH DALAM MEMPEROLEH HAK KEHIDUPAN YANG LAYAK

Lamijan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Lamijan, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman  
E-mail: [imamlamijan@gmail.com](mailto:imamlamijan@gmail.com)

## A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan: Bagaimana perlindungan hukum bagi buruh untuk memperoleh hak-hak kehidupan yang layak, dan Bagaimana upaya pemberdayaan buruh agar dapat memperoleh hak-hak kehidupan yang layak?

Penelitian ini bersifat yuridis-normaif atau doktrinal, dalam kajian eksplanasi data secara *socio-legal*. Data penelitian ini diperoleh melalui studi dokumen atau pustaka, berupa bahan hukum, yakni bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi buruh dilakukan melalui berbagai rekonstruksi, yakni pengaturan serikat kerja buruh yang mandiri dan netral, pengaturan hubungan industrial berdasarkan pola kemitraan, pengaturan upah buruh yang memenuhi kebutuhan hidup layak, penghapusan regulasi sistem kerja kontrak (*outsourcing*), dan pengaturan sistem jaminan sosial bagi buruh dan keluarganya. Di lain pihak, upaya pemberdayaan buruh dilakukan berbagai cara untuk memperoleh hak-haknya, yakni hak mendapatkan pendidikan dan keterampilan, hak mendapatkan pekerjaan sesuai keahliannya, hak mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja, hak melaksanakan ibadah sesuai agamanya, hak memperoleh penghasilan yang layak bagi kehidupannya, hak berserikat, dan hak menyampaikan aspirasi.

**Kata kunci:** buruh, perlindungan, pemberdayaan, kehidupan layak

## A B S T R A C T

This research aims to answer the question: How is legal protection for workers to obtain the rights to a decent life, and how are the efforts to empower workers so that they can obtain decent life rights?

This research is juridical-normative or doctrinal, in the study of socio-legal data explanation. This research data is obtained through document or literature study, in the form of legal materials, namely primary legal materials and secondary legal materials. Data analysis was carried out by descriptive-qualitative.

The results of this study indicate that legal protection for workers is carried out through various reconstructions, namely the regulation of independent and neutral labor unions, regulation of industrial relations based on partnership patterns, regulation of labor wages that meet the needs of a decent life, eliminating regulations on the contract work system (*outsourcing*), and setting up a social security system for workers and their families. On the other hand, efforts to empower workers are carried out in various ways to obtain their rights, namely the right to get education and skills, the right to get a job according to their expertise, the right to work safety and health, the right to practice worship according to their religion, the right to earn decent income for their lives, the right to associate and the right to convey aspirations.

**Keywords:** labor, protection, empowerment, decent life

## A. PENDAHULUAN

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pernyataan normatif ini, menunjukkan terdapat keinginan politik pemerintah untuk dapat menyediakan lapangan pekerjaan, upah kerja dan penghidupan yang layak, dan hubungan kerja yang baik bagi para pekerja atau buruh. Namun demikian, terkadang, hak-hak normatif yang telah dijamin dan dirumuskan dalam konstitusi belum tentu dapat dipenuhi sebagaimana mestinya, meskipun hal itu menyangkut hajat hidup orang banyak dan berkenaan dengan hak asasi manusia (HAM).

Perkembangan HAM di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari pandangan filosofi masyarakat dan bangsa Indonesia, yakni nilai-nilai Pancasila. Hakikat manusia adalah tersusun atas jiwa dan raga, kedudukan kodrat sebagai makhluk Tuhan dan makhluk pribadi, adapun sifat kodratnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Dalam pengertian inilah maka hak-hak asasi manusia tidak dapat dipisahkan dengan hakikat kodrat manusia tersebut. Konsekuensinya dalam merealisasi hak asasi manusia senantiasa memiliki hubungan yang korelatif dengan kewajiban asasi manusia karena sifat kodrat manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial.

Dalam rentang waktu berdirinya negara Indonesia, ternyata bangsa Indonesia lebih dahulu mampu merumuskan HAM dalam Konstitusi Negara Indonesia daripada yang dirumuskan oleh PBB dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, karena Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 sebagai Konstitusi Negara Indonesia telah diundangkan pada tanggal 18 Agustus 1945, sedang Deklarasi HAM PBB diumumkan pada 10 Desember 1948. Hal itu merupakan fakta kepada dunia internasional bahwa bangsa Indonesia sebelum dirumuskan pernyataan hak-hak asasi manusia sedunia oleh PBB, telah menjunjung, menghormati, dan melindungi hak-hak asasi manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang tertuang dalam UUD 1945. Penghormatan dan perlindungan HAM tersebut juga telah ditekankan oleh para pendiri negara Republik Indonesia (RI), misalnya melalui pernyataan Mohammad Hatta dalam sidang Badan Penyelidik Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI) sebagai berikut: “...walaupun yang kita bentuk itu negara kekeluargaan, tetapi masih perlu ditetapkan dan dicantumkan hak-hak dari warga negara agar jangan sampai timbul negara kekuasaan (*machsstaat* atau negara penindas)”.

Alinea keempat Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia sebagai suatu persekutuan bersama bertujuan untuk melindungi warganya terutama dalam kaitannya dengan perlindungan hak-hak asasinya. Tujuan negara Indonesia merupakan tujuan yang tidak pernah berakhir (*never ending goal*) adalah sebagai berikut: Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,

---

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sebagai negara hukum, tujuan negara tersebut mengandung konsekuensi bahwa negara berkewajiban untuk melindungi seluruh warganya, terutama melindungi hak-hak asasi manusia untuk meraih kesejahteraan hidupnya. Termasuk juga hak-hak buruh atau pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 27 ayat (3) UUD 1945 memaparkan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menyebutkan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Guna mewujudkan kehidupan yang layak, setiap manusia membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja, baik secara mandiri maupun bekerja kepada orang lain. Buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Terlebih lagi, sebagian besar tenaga kerja berpendidikan rendah. Mereka kebanyakan adalah *unskillabour*, sehingga posisi tawar mereka adalah rendah. Keadaan ini menimbulkan kecenderungan bahwa majikan dapat berbuat sewenang-wenang kepada buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor eksternal yang berkedudukan sama dengan pemasok atau pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan, dan bukan faktor internal sebagai unsur konstitutif dari perusahaan. Majikan dapat leluasa menekan buruh untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan buruh. Misalnya, majikan dapat menetapkan upah sebesar upah minimum regional, tanpa melihat masa kerja dari buruh tersebut. Seringkali buruh dengan masa kerja yang lama mendapat upah hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan menaikkan upah buruh meskipun terjadi peningkatan hasil produksi.

Perlindungan buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Perlindungan hukum bagi para buruh dari kekuasaan majikan dapat terlaksana apabila perundang-undangan bidang perburuhan dapat mengharuskan majikan untuk bertindak, baik secara yuridis, sosiologis, maupun filosofis. Secara yuridis, berarti sesuai dengan

norma-norma yang ditentukan dalam perundang-undangan. Secara sosiologis, berarti bisa diterima oleh warga masyarakat karena mencerminkan nilai-nilai kehidupan dan kesejahteraan sosial. Secara filosofis, artinya mencerminkan rasa keadilan dalam masyarakat.

Kedudukan buruh yang lemah dan rentan sebagaimana dipaparkan di atas, tentu saja membutuhkan upaya perlindungan dan pemberdayaan agar para buruh dapat memperoleh hak hidup secara layak. Pada umumnya persoalan kerentanan para buruh terletak pada berbagai aspek, misalnya: upah atau gaji yang rendah, sistem kerja outsourcing, hubungan industrial yang tidak berpihak pada buruh, timpangnya jumlah buruh dengan jumlah lapangan kerja, dan keterbatasan pendidikan dan keterampilan kerja para buruh. Hal-hal tersebut menjadi faktor rentan dan rendahnya posisi tawar para buruh manakala berhadapan dengan kepentingan pengusaha atau majikan. Oleh karena itu, berbagai upaya perlindungan hukum dan pemberdayaan buruh dalam memperoleh hak-hak kehidupan yang layak merupakan sebuah keniscayaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, yaitu: (1) Bagaimana perlindungan hukum bagi buruh agar dapat memperoleh hak-hak kehidupan yang layak? (2) Bagaimana pemberdayaan buruh agar dapat memperoleh hak-hak kehidupan yang layak?

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat yuridis-normatif atau doktrinal, dengan menggunakan pendekatan logika hukum yang bersifat induktif-dedukif. Untuk memecahkan masalah yang diteliti digunakan kajian *socio-legal*, yang mengkombinasikan antara aspek yuridis dan aspek sosiologis.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen atau pustaka. Data yang diperoleh melalui studi dokumen atau pustaka, berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait, sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku ilmu hukum, jurnal dan laporan hasil penelitian bidang ilmu hukum.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif, yakni berupa uraian yang mendalam, holistik, dan komprehensif. Prosedur analisis melalui tahapan: pengumpulan data, reduksi data, paparan dan analisis data, dan berakhir dengan simpulan. Apabila dibuat urutan sederhana, analisis data tersebut mencakup empat kegiatan: kategorisasi data, verifikasi data, interpretasi data, dan penarikan simpulan.

---

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di depan, maka uraian hasil penelitian ini dipilah menjadi dua bagian, yakni perlindungan hukum bagi buruh untuk memperoleh kehidupan yang layak, dan pemberdayaan buruh untuk memperoleh hak-hak kehidupan yang layak.

### 1. Perlindungan Hukum bagi Buruh dalam Memperoleh Hak Kehidupan yang Layak

Terdapat stereotipe bahwa persoalan perusahaan ditentukan oleh dua sistem ekonomi, yaitu kapitalisme dan sosialisme. Sistem kapitalisme diasumsikan cenderung mengeksploitasi kaum buruh, karena di dalam sistem ini buruh diperas tenaganya untuk menghasilkan apa yang disebut sebagai nilai lebih (*surplus value*). Sementara itu, sosialisme cenderung bersikap sebaliknya, yaitu membela buruh. Pembelaan itu dilakukan dengan menempatkan buruh sebagai pelopor utama dalam perubahan dan kepemimpinan negara.

Indonesia sebagai negara yang padat penduduk, kebijakan perburuhan sering di-*setting* sebagai bagian dari sistem produksi dengan metafora mesin. Upah yang diberikan kepada buruh dianggap sebagai *cost* (biaya) yang kongruen dengan produktivitas yang dihasilkan. Unsur-unsur kemanusiaan, termasuk agama sebagai sistem kesadaran buruh, tidak menjadi faktor penting yang mempengaruhi kebijakan perburuhan.

Sejarah klasik hubungan industrial, dalam arti hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum, dimulai munculnya perbudakan. Budak merupakan "buruh" pada jaman itu. 'Upah' yang mereka terima berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Upah yang berupa uang biasanya tidak diberikan kepada mereka. Orang lain atau badan itu merupakan "majikan" yang berkuasa penuh dan mutlak, bahkan menguasai pula hidup-mati para budak itu. Pemerintah Hindia-Belanda pada masanya membuat regulasi perbudakan, namun tidak sampai menghapuskannya. Perbudakan atau *coelie* dipekerjakan pada perusahaan-perusahaan bidang perkebunan milik Belanda. Pemerintah Belanda tidak menghapuskan perbudakan, yang terjadi justru pada tahun 1930-an terjadi peralihan status dari budak menjadi buruh. Hubungan industrial yang kapitalistik mulai terbentuk dengan adanya produksi komoditas internasional secara massal (*generalized commodity production*).

Gelombang kapitalisasi mulai dibuka. Intitusi keuangan didirikan sebagai pendukung konsep kapitalisme negara yang diimpikan Willem Daendels yang sangat

mengagumi revolusi Perancis. Ada dua lembaga keuangan yang didirikannya, yakni *Nederlansche Handels Maatschapij* (NHM) dan *Javasche Bank*. Untuk melancarkan proyeknya, Williem Daendels juga memberlakukan kerja paksa (*rodi*) dan *poenalie sanctie*, yakni pidana terutama atas penolakan untuk melakukan pekerjaan dan melarikan diri serta mengangkut buruh kembali ke perusahaan dengan bantuan polisi. Lembaga *poenalie sanctie* ini semata-mata diadakan dengan maksud mengikat para buruh, sebab dari ketentuan-ketentuan dalam **kuli ordonansi** tampak jelas bahwa majikan sama sekali tidak terikat pada perjanjian kerja. Dengan aturan tersebut, buruh selama masa kontrak, kehilangan kemerdekaannya karena tidak dapat mempersingkat, apalagi membatalkan kontrak.

Keharusan memenuhi kewajiban memang berlaku bagi semua orang. Akan tetapi, dalam *poenalie sanctie* ini, buruh diwajibkan bekerja disertai ancaman pidana, atau ancaman dibawa kembali oleh polisi ke pekerjaannya semula. Dengan demikian, pihak majikan memiliki hak atas pribadi para buruh untuk kepentingannya. *Poenalie sanksie* telah memberikan kekuasaan kepada pengusaha untuk berbuat kepada buruh-buruh yang dapat menimbulkan perlakuan tidak adil.

Pada masa awal kemerdekaan Indonesia, hubungan industrial nampak diwarnai oleh pergolakan politik. Pada masa awal kemerdekaan hubungan industrial relatif berjalan baik. Serikat-serikat pekerja mempunyai peranan penting dalam bidang ekonomi, pemerintahan dan kegiatan-kegiatan politik praktis. Para anggotanya memandang bahwa organisasinya dapat dipakai sebagai alat (*vehicle*) untuk memperjuangkan kepentingan mereka.

Pada 1956, pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 98/1949 tentang Dasar-dasar Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama (*ILO Convention on the Right to Organise and Bargain Collectively*). Implikasinya adalah, pada periode 1960-an, jumlah dan keanggotaan serikat buruh menjamur dan sangat sulit dihitung. Namun demikian, tingkat kesejahteraan para buruh ternyata tidak memiliki hubungan signifikan untuk menumbuhkan peningkatan standar kehidupan para buruh dan keluarganya.

Awal pemerintahan Orde Baru, pemerintahan berhasil membentuk MPBI (Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia) yang diarahkan untuk mem-bicarakan berbagai hal untuk mengkonsolidasi kehidupan serikat buruh. Pada tahun 1972, sebanyak 21 serikat buruh disatukan sehingga melahirkan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Dalam perjalanannya, federasi perburuhan di Indonesia ini dinilai tidak demokratis. Tuduhan tidak demokratis pertama-tama dilontarkan oleh gerakan

---

serikat buruh internasional, di antaranya WCL (*World Convenderation of Labour*) dan ICFTU (*International Convenderation of Free Trade Unites*). Tuntutan mereka adalah agar pemerintah Indonesia membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi kaum buruh untuk berorganisasi dan menentukan tempat kerja yang nyaman, terhindar dari unsur eksploitasi, tersusunnya syarat-syarat perjanjian kerja yang sesuai dengan keinginan buruh dan manajemen, serta lingkungan kerja yang bebas dari polusi industri.

Tahun 1974, pemerintah bersama komponen masyarakat lainnya merumuskan apa yang disebut dengan hubungan industrial, yang sering juga disebut sebagai HIP (Hubungan Industrial Pancasila). Melalui konsep ini, diharapkan agar sistem hubungan industrial di Indonesia berjalan sesuai budaya bangsa yang tercermin dalam nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Dalam perkembangannya, telah melahirkan praktek-praktek hubungan industrial yang kokoh. Akan tetapi, dari sisi pekerja, hubungan ini belum menghasilkan manfaat optimal yang dapat dirasakan oleh mereka. Kemitraan (*partnership*) sebagaimana yang diharapkan antara pengusaha dengan pekerja ternyata belum berjalan dengan baik. Belum pernah ada undang-undang yang mengatur tentang hubungan industrial secara khusus di Indonesia, tidak seperti Inggris dan bekas jajahannya yang relatif memiliki undang-undang seperti itu.

Peraturan yang ada juga lebih mengacu pada stabilitas, sehingga nasib buruh tetap berada pada posisi inferior. Peraturan-peraturan Menteri Tenaga Kerja yang dirasa tidak sesuai dengan Perundang-undangan Perburuhan adalah:

- a. Peraturan Menteri (Permen) Nomor 342/1986 tentang intervensi militer sebagai perantara dalam perselisihan perburuhan.
- b. Permen Nomor 1108/1986 tentang keharusan kalau terjadi perselisihan perburuhan supaya diselesaikan terlebih dulu dengan atasan langsung.
- c. Permen Nomor 1109/1986 tentang pembentukan UK (Unit Kerja) di perusahaan harus melibatkan pengusaha.
- d. Permen Nomor 04/1986 tentang pemberian ijin kepada majikan untuk merumahkan buruh sewaktu-waktu.

Berbagai Peraturan Menteri itulah yang memicu gejolak masyarakat yang peduli terhadap masalah-masalah perburuhan, karena dirasakan sangat merugikan dan

membatasi gerak buruh. Walaupun beberapa permen tersebut dicabut tahun 1993, tetapi dampaknya masih nampak dari tindakan-tindakan pengusaha, sehingga posisi, nasib dan kesejahteraan para buruh masih sangat memprihatinkan.

Memang, upah minimum regional (UMR), yang kemudian berubah menjadi UMP (Upah Minimum Propinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten), terus mengalami kenaikan sesuai dengan perkembangan daya beli masyarakat. Namun, persentase kenaikan UMR tersebut tidak memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kebutuhan kehidupan ekonomi buruh dan masyarakat. Itu berarti tingkat kesejahteraan buruh masih dibawah standar. Hal ini yang membuat eskalasi tuntutan dan demonstrasi semakin meningkat khususnya yang dilancarkan oleh pekerja.

Di era reformasi (1998), yang didahului dengan perpindahan kekuasaan pemerintahan dari Orde Lama kepada Orde Reformasi, serikat buruh tumbuh dengan subur sesuai dengan aspirasi dan tuntutan atas pembebasan. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari era reformasi dan globalisasi serta telah diratifikasinya Konvensi ILO Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Berorganisasi. Konvensi tersebut memberi peluang yang seluas-luasnya untuk membentuk serikat buruh baru, sesuai dengan kehendak para buruh dan dilarang adanya campur tangan dari pihak manapun.

Pada 18 Juni 1998, ILO mendeklarasikan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja. Deklarasi ini merupakan tonggak sejarah baru bagi ILO untuk mengubah persepsi yang berkembang, seolah-olah ILO hanya mendukung kepentingan negara maju, sekaligus merupakan jawaban terhadap tantangan globalisasi pasar kerja dan perdagangan yang telah menjadi fokus perdebatan internasional. Deklarasi ILO tersebut bertujuan merekonsiliasi keinginan semua pihak dalam hubungan industrial, menggairahkan usaha-usaha nasional seiring dengan kemajuan sosial-ekonomi, mengakomodasi perbedaan kondisi lokal masing-masing negara, dan untuk menegakkan HAM.

Namun di pihak perusahaan, para pengusaha di Indonesia tidak dapat segera memenuhi standar perburuhan yang baru, di samping karena pertumbuhan ekonomi yang rendah, juga karena mereka menghadapi sejumlah pilihan sulit, terutama berkaitan dengan pengeluaran sejumlah biaya 'siluman', yang tidak berhubungan dengan proses produksi. Selain itu persediaan tenaga kerja yang berlimpah juga menjadi salah satu pertimbangan pengusaha untuk tidak segera merespon tuntutan buruh.

Untuk keluar dari situasi ini, kemudian negara mengadopsi konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Konsepsi negara kesejahteraan berkeyakinan bahwa



---

kesejahteraan individu merupakan sesuatu yang sangat penting dan tidak mungkin hanya tergantung dengan operasi pasar. Paradigma filsosofis ini mengindikasikan pengakuan formal terhadap ekonomi *mainstream* yang menyatakan bahwa kemiskinan dan ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya bukanlah dalil atas kegagalannya. Para pekerja yang terpaksa melakoni pekerjaan dengan upah atau gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK). Sebetulnya, para pengangguran dan mereka yang jatuh miskin tidak semata-mata disebabkan oleh kesalahannya sendiri, tetapi karena sistem pengupahan yang tidak berpihak padanya. Oleh karena itu, perlu dicarikan cara agar mereka mendapatkan kompensasi berupa pelayanan umum seperti kesehatan, pendidikan, transportasi, perumahan, dan lain-lain, di samping juga melindunginya dari risiko sosial, eksekutif industrialisasi, ketidakmampuan dan pengangguran.

Sekalipun negara kesejahteraan telah berusaha semaksimal mungkin mengungkap kesejahteraan umum, namun tetap saja tidak bisa lepas dari unsur kapitalisme. Ia tidak bisa keluar dari unsur filsafat *enlightenment* atau dari keyakinan akan kesucian sistem pasar. Sikap antagonistik *enlightenment* terhadap pertimbangan nilai juga tetap tidak berkurang, karena pendekatan yang dipakai adalah pasar bebas. Negara tidak perlu mencampuri urusan import tenaga kerja asing, misalnya, asal dilakukan sesuai mekanisme pasar, fair, tidak ada rekayasa dan permainan kotor.

Dalam kondisi pasar bebas tersebut, negara diibaratkan sebagai wasit dalam permainan sepak bola. Ia tidak punya hak menendang atau memegang bola. Yang perlu dilakukan adalah agar permainan dalam sepak bola tersebut berjalan lancar dan tidak ada kecurangan. Teori pasar di atas, ternyata menimbulkan banyak eksekutif. Mereka yang mempunyai kapital tinggi akan dengan sendirinya menguasai pasar, sehingga potensial melakukan penyimpangan dan ketidakadilan, sehingga apa yang disebut sebagai kesejahteraan (*welfare*) masih jauh panggang dari api.

Masalah perburuhan menjadi sorotan banyak pihak, tapi dari dulu pula masalah ini tidak selesai. Hal ini karena ketidakseimbangan *supply* dan *demand* tenaga kerja. Teorinya memang benar bahwa *slope* upah bergerak positif sesuai dengan perkembangan permintaan, tetapi ternyata pergerakannya tidak secepat yang diharapkan sehingga terjadi kesenjangan (baca: pengangguran). Ketidakseimbangan antara *supply* dan *demand* itulah, maka harga (upah) tenaga kerja di Indonesia sangat murah. Upah buruh ditetapkan dengan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) hanya untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Minimal (KHM), bukan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga seluruh potensinya habis untuk

*opportunity cost*, tanpa pernah dapat menikmati *economic rent*. Kenyataan ini menunjukkan bahwa di Indonesia faktor yang paling mempengaruhi pasar tenaga kerja masih terletak pada upah, belum bergeser ke faktor selera, nilai pengalaman, atau faktor non materiil lainnya.

Data di atas merupakan fakta yang tidak terbantahkan bahwa posisi buruh memang sangat sulit. Kaum buruh terus hidup dengan kesadaran tradisional, sementara mereka dihadapkan secara langsung dengan praktek-praktek diskursif dan hegemonisasi modal. Kapitalisme telah menjadi ideologi dominan. Ia membentuk, memproduksi dan melakukan kontrol kesadaran. Dominasi kapitalisme ini telah sampai pada praktek kekerasan, penindasan dan penghisapan terhadap kaum pekerja (buruh, tani, dan kaum miskin kota). Ironisnya, karena fenomena ini menjadi tontonan keseharian, maka tidak lagi dilihat sebagai kejahatan, tetapi telah diterima sebagai kewajaran.

Berdasarkan berbagai analisis yang dipaparkan di depan, dapat disimpulkan bahwa posisi tawar buruh yang rendah dan rentan tersebut, maka perlu ada upaya perlindungan hukum agar buruh dapat memperoleh hak-hak kehidupan yang layak. Upaya-upaya itu antara lain adalah: (1) Perlunya revitalisasi pengaturan dan transformasi pembentukan unit serikat kerja buruh yang mandiri dan netral, agar dapat memperjuangkan kepentingan buruh untuk memperoleh tingkat kesejahteraan yang layak; (2) Memperjuangkan pengaturan hubungan industrial berdasarkan pola kemitraan yang melibatkan unsur pengusaha sebagai pemilik modal yang diinvestasikan, buruh/pekerja yang mempunyai pikiran dan tenaga serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan, dan pemerintah sebagai pihak yang menentukan regulasi hubungan perburuhan; (3) Memperjuangkan pengaturan upah buruh dalam konteks upah minimum yang tidak lagi didasarkan pada kebutuhan hidup minimum (KHM), tetapi harus didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL). (4) Menghapuskan aturan atau sistem kerja kontrak (*outsourcing*), sebab dengan sistem ini buruh tidak dapat bekerja secara aman dan nyaman karena sewaktu-waktu mereka dihantui oleh momok yang menakutkan, yakni berupa pemutusan hubungan kerja (PHK); dan (5) Mewujudkan pengaturan sistem jaminan sosial bagi para buruh atau pekerja, baik melalui internal perusahaan misalnya dengan adanya jamsostek, asuransi kesehatan, jaminan atau tabungan hari tua (pensiun), maupun melalui eksternal pemerintah dengan konsep memperbanyak dan memperluas misi dan fungsi negara kesejahteraan yang peduli terhadap kesejahteraan dan kesehatan rakyat yang kebetulan berpredikat sebagai buruh dan orang-orang miskin lainnya.

---

## 2. Pemberdayaan Buruh Melalui Pemenuhan Hak Kehidupan yang Layak

Pemenuhan kebutuhan dan hak-hak buruh secara memadai, tentu akan dapat memberdayakan potensi yang dimiliki para buruh. Adapun hak-hak buruh yang perlu mendapat perhatian dan pemberdayaan, antara lain melalui pendidikan dan keterampilan, bekerja sesuai kompetensi atau keahliannya, mendapatkan keselamatan, kenyamanan, dan kesehatan bekerja, dan sebagainya.

Upaya mendapatkan hak pendidikan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pada dasarnya, setiap orang atau tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas mereka. Melalui pendidikan dan keterampilan ini, buruh akan memiliki kesadaran peningkatan potensi diri sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan posisi tawar yang ada pada dirinya.

Hak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensi atau keahliannya. Dalam hubungan ini, skill atau keterampilan seseorang merupakan aset pribadi buruh, bukan milik majikan. Konsekwensinya adalah, apabila dengan skill tersebut buruh merasa tidak cocok bekerja dengan majikan tersebut, ia punya hak untuk pindah. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih jenisnya, pindah dari pekerjaan lama ke pekerjaan baru, dan baik di dalam atau di luar negeri.

Upaya mendapatkan hak keselamatan, kesehatan, dan perlindungan kerja, terutama bagi pekerja yang cacat, anak-anak, dan perempuan. Hubungan kerja antara buruh dan majikan dikonsepsi menjadi perjanjian kerja yang merupakan akad pertukaran manfaat kerja dan upah. Sebagai konsekwensi perjanjian ini, pihak majikan bertanggung jawab atas berbagai hal yang menyangkut keselamatan pekerja. Oleh karena itu, pihak pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan perawatan secara teratur agar dapat menjalankan pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja. Majikan harus untuk memberikan anggaran biaya perawatan kesehatan bagi setiap orang dalam waktu satu sesi kerja. Biaya tersebut perlu dipersiapkan lebih awal, karena tidak diketahui dengan pasti kapan para pekerja itu akan jatuh sakit. Adalah sebuah kesalahan (dan juga termasuk perbuatan menganiaya) jika majikan membiarkan pekerjanya sakit, di mana yang sakit itu masih menjadi tanggung jawabannya selama dalam jangka waktu yang tercantum dalam perjanjian kerja. Mengenai buruh anak, buruh penyandang cacat, dan buruh perempuan, istilah itu sendiri senantiasa memunculkan berbagai interpretasi yang lebih menjurus kepada soal-soal

negatif, seperti isu kemiskinan, keterpaksaan, dan kekerasan. Oleh karena itu, mereka harus mendapat perlindungan dan pemberdayaan.

Hak melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan tetap mendapatkan upah. Dalam sebuah negara demokrasi, orang yang melakukan internalisasi terhadap standar, harapan, prinsip, norma, ide, dan keyakinan agama atau kepercayaan yang dipegangnya adalah hak azasi. Ia berhak mengetahui, memahami, dan mengambil tindakan sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dalam konteks seorang buruh yang muslim misalnya, nilai-nilai tersebut adalah keimanannya. Keimanan dalam perspektif ini adalah keyakinan pada keesaan Allah yang terbangun jauh sebelum ia dilahirkan.

Hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebelum bicara lebih jauh tentang upah, terlebih dulu harus diperhatikan asumsi dasar pengupahan, yakni *Pertama*, ada hubungan yang signifikan antara upah dengan perolehan laba; dan *Kedua*, ada tindakan tidak maksimal dari pihak buruh jika upah tidak diperhatikan. Terdapat banyak teori yang menjelaskan besaran dan jenis upah yang mesti diterima buruh. Antara lain adalah: (1) *Teori Subsistensi* yang digunakan untuk pekerja yang tidak mempunyai keterampilan khusus. Upah, menurut teori ini, didasarkan pada tingkat subsistensi sesuai tingkat kebutuhan mendasar; (2) *Teori Dana Upah*. Menurut teori ini, upah pekerja adalah bagian dari modal untuk berproduksi. Besaran upah pekerja akan selalu didasarkan pada penambahan modal atau pengurangan jumlah pekerja; (3) *Teori Marginal Productivity*. Menurut teori ini, upah tenaga kerja didasarkan pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pengusaha akan menambah upah pekerja sampai batas pertambahan produktivitas marjinal minimal sama dengan upah yang diberikan pada mereka; (4) *Teori Bargaining*. Teori ini mengandaikan ada batas minimal dan maksimal upah. Upah yang ada merupakan hasil persetujuan kedua belah pihak; (5) *Teori Daya Beli*. Teori ini mendasarkan permintaan pasar atas barang dengan upah. Agar barang terbeli, maka upah harus tinggi. Jika upah rendah, maka daya beli tidak ada, dan barang tidak laku. Jika hal ini dibiarkan, maka akan terjadi pengangguran besar-besaran; dan (6) *Teori upah hukum alam*. Teori ini menyatakan bahwa upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk berproduksi.

Hak mendirikan dan menjadi anggota serikat buruh atau pekerja. Sebenarnya, serikat pekerja menunjukkan pengertian yang lebih luas, yakni suatu komunitas atau kelompok yang menjalankan pekerjaan. Serikat ini dibentuk untuk mengorganisasi dan menampung dan menyalurkan aspirasi para buruh atau pekerja dalam

---

memperjuangkan hak-hak normatifnya manakala masih terdapat ketimpangan akibat belum dipenuhi hak-hak buruh oleh majikan atau manajemen.

Hak melakukan mogok kerja dan unjuk rasa. Harus diakui, bahwa pemogokan buruh memang persoalan yang krusial. Pemogokan dapat diartikan sebagai penarikan diri seorang buruh dari pekerjaannya yang selama ini dilakukan, dengan harapan memperoleh perlakuan atau penghasilan yang lebih baik. *Pressure* ini akan mengakibatkan produksi terhenti, sehingga harga akan naik, dan majikan akan mengalami kerugian. Jawaban dari langkah ini, jika kesepakatan tetap tidak tercapai, adalah dengan *lock out* atau penutupan perusahaan. Target dari langkah ini adalah untuk memaksakan keinginan majikan terhadap buruh, sebab buruh akan dihadapkan pada dua pilihan yang sama-sama sulit; tetap kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Secara umum, ada dua motivasi besar pemogokan, yaitu faktor ekonomis dan faktor psikologis. Secara ekonomis, laba merupakan penambahan tenaga buruh atas modal, atau pinjam istilahnya Marx, *suplus value*. Jika buruh hanya diberi sekedar untuk mencukupi taraf hidupnya yang minimal, sementara majikan memiliki kelebihannya, mau tak mau hal ini akan menimbulkan rasa tidak puas bagi buruh. Maraknya model kerja lembur di saat banyak pengangguran seperti sekarang ini, tidak lain adalah upaya majikan untuk mengurangi hak kaum miskin yang merugikan buruh karena bersifat retrogresif, menghilangkan standar upah yang sebenarnya, memperbanyak pengangguran, dan juga membahayakan kesehatan bagi pekerja. Adapun faktor psikologis penyebab mogok adalah adanya keberpihakan pemerintah lebih kepada majikan daripada buruh. Para majikan dengan cerdik membuat regulasi yang menekan buruh pada posisi inferior. Karena keterdesakan ini, kemudian muncul perlawanan (baca: pemogokan) kolektif. Umumnya, hal ini disebabkan adanya ketidakadilan regulasi mengenai konstruksi hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Namun demikian, ada pula pemogokan yang bersifat personal, jika ternyata si buruh tidak menjadi anggota serikat pekerja. Karena dipicu oleh hal-hal tersebut di atas, sampai saat ini pemogokan masih merupakan masalah besar yang pro-kontra. Apapun alasannya, baik mogok ataupun pemecatan (termasuk *lock out*) sebenarnya bukan pilihan ideal, karena keduanya berdampak negatif dalam skala ekonomi makro. Oleh karena itu, kita mengidealkan musyawarah kolektif dilandasi oleh nilai-nilai kejujuran dan kekeluargaan untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Akan tetapi, jika hal tersebut tidak tercapai, pertanyaannya kemudian adalah, sejauh mana hak untuk mogok dan memecat buruh diperkenankan? Ini masalah yang tidak bisa dijawab secara hitam-putih dan memuaskan semua pihak. Sebab di sana terdapat banyak variabel,

seperti tingkat pemusatan tenaga kerja, orientasi gerakan buruh, tingkat kesenjangan, kebijakan perusahaan, dan perundang-undangan yang dibuat pemerintah.

Berdasarkan hasil analisis di depan, dapat disimpulkan bahwa upaya pemberdayaan buruh untuk memperoleh hak kehidupan yang layak dilakukan dengan cara memenuhi hak-hak buruh, antara lain: (a) Hak mendapatkan pendidikan dan keterampilan sesuai dengan bidang kerjanya. (b) Hak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensi pilihannya. (c) Hak mendapatkan keselamatan, kesehatan, dan perlindungan kerja, terutama bagi pekerja yang cacat, anak-anak, dan perempuan. (d) Hak melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan tetap mendapatkan upah. (e) Hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (f) Hak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau pekerja. Dan (g) Hak melakukan mogok kerja dan unjuk rasa untuk menuntut atau menyalurkan aspirasi para buruh.

#### **D. PENUTUP**

Berdasarkan analisis atau pembahasan masalah yang dipaparkan di depan, dapat disampaikan simpulan sebagai berikut:

1. Bahwa posisi tawar buruh yang rendah dan rentan, maka perlu ada upaya perlindungan hukum agar buruh dapat memperoleh hak kehidupan yang layak. Upaya-upaya perlindungan hukum bagi buruh adalah: (a) Perlunya revitalisasi dan transformasi serikat kerja buruh yang mandiri dan netral, agar dapat memperjuangkan kepentingan buruh untuk memperoleh tingkat kesejahteraan yang layak. (b) Memperjuangkan agar terbangun pengaturan atau regulasi hubungan kerja industrial berdasarkan pola kemitraan yang melibatkan unsur pengusaha sebagai pemilik modal yang diinvestasikan, buruh atau pekerja yang mempunyai pikiran dan tenaga serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan, dan pemerintah sebagai pihak menentukan regulasi hubungan perburuhan. (c) Memperjuangkan pengaturan peningkatan upah buruh dalam konteks upah minimum yang tidak lagi didasarkan pada kebutuhan hidup minimum (KHM), tetapi harus didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL). (d) Menghapuskan pengaturan sistem kerja kontrak (*outsourcing*), sebab dengan sistem ini buruh atau pekerja tidak dapat bekerja secara aman dan nyaman karena sewaktu-waktu mereka dihantui oleh momok yang menakutkan, yakni berupa pemutusan hubungan kerja (PHK). (e) Mewujudkan pengaturan sistem jaminan sosial bagi para buruh atau pekerja, baik melalui internal perusahaan misalnya dengan adanya jaminan sosial, asuransi kesehatan, jaminan atau tabungan hari tua (pensiun), maupun melalui eksternal

---

pemerintah dengan konsep dan kebijakan untuk memperbanyak dan memperluas misi dan fungsi negara kesejahteraan yang ditandai dengan kepedulian negara terhadap kesejahteraan dan kesehatan warga negara.

2. Upaya pemberdayaan buruh untuk memperoleh hak kehidupan yang layak dilakukan dengan cara memenuhi hak-hak buruh, antara lain: (a) Upaya mendapatkan hak pendidikan dan keterampilan sesuai bidang kerjanya. (b) Upaya mendapatkan hak pekerjaan sesuai dengan kompetensi atau keahliannya. (c) Upaya mendapatkan hak keselamatan, kesehatan, dan perlindungan kerja, terutama bagi pekerja yang cacat, anak-anak, dan perempuan. (d) Hak melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan tetap mendapatkan upah. (e) Upaya memperoleh hak penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (f) Hak mendirikan dan menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Dan (g) Hak melakukan mogok kerja dan unjuk rasa untuk menuntut atau menyalurkan aspirasi para buruh.

Berdasarkan simpulan tersebut dapat dikemukakan rekomendasi kepada pihak yang berkaitan. Adapun rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah:

1. Ternyata adanya sistem kerja kontrak (*outsourcing*) yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, membuat para buruh tidak dapat bekerja dengan nyaman dan tenang, mereka selalu dihantui rasa ketakutan karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat dijatuhkan sewaktu-waktu, atau dengan adanya waktu kontrak kerja yang pendek (satu tahunan) dan kemungkinan tidak diperpanjang lagi. Oleh karena itu, pembuat undang-undang (Pemerintah dan DPR) perlu mengamandemen undang-undang ketenagakerjaan tersebut guna menghilangkan sistem *outsourcing* yang merugikan buruh.

2. Ketentuan upah minimum yang berdasarkan pada kebutuhan hidup minimum (KHM) ternyata membuat para buruh tidak dapat menikmati kesejahteraan, karena upah yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat subsisten saja. Oleh karena itu ketentuan upah berdasarkan KHM tersebut perlu disempurnakan dengan sistem upah berdasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL), sehingga para buruh dapat menikmati kesejahteraan meskipun dalam batas-batas yang sederhana.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Abdul Jalil, 2009, *Hubungan Industrial di Indonesia: Perspektif Ekonomi Islam*, Laporan Penelitian, Kudus: Lemlit STAIN Kudus.

- Agnes Widanti, 1997, "Buruh di Sektor Industri dalam Perdagangan Global", Makalah *Sarasehan Nasional dan Kongres Forum Mahasiswa Syari'ah seluruh Indonesia (FORMASI)*, Semarang, 27 Maret 1997.
- Antonio Gramsci, 2001, "Ekonomi dan Korporasi Negara" dalam *Catatan-Catatan Politik*, terjemahan Gafna Raiza, Surabaya: Pustaka Prometheus.
- Bagir Manan, 2012, "Universal Declaration of Human Raights dalam UUD RI 18 Agustus 1945", Bahan Kuliah Hukum Konstitusi dan Hak Asasi Manusia, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNS Surakarta.
- Bambang Setiadji, 2002, *Upah Antar Buruh Industri di Indonesia*, Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Bill Yenne, 2002, *Seratus Pria Pengukir Sejarah Dunia*, Alih Bahasa Didik Djunaedi, Jakarta: PT Pustaka Delapratasa.
- Budiono, 1998, *Tori Ekonomi Mikro*, Yogyakarta: BPFPE.
- Departemen Agama, 1985, "Nabi Muhammad Membina Masyarakat Islam", dalam *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Departemen Agama RI.
- Edi Cahyono, 2001, *Pekalongan 1830-1870: Transformasi Petani Menjadi Buruh Industri Perkebunan*, Bandung: LEC.
- Edi Cahyono, 2003, "Perburuhan dari Masa ke Masa: Jaman Kolonial Hindia Belanda sampai orde baru" dalam *Gerakan Serikat Buruh*, Jakarta: Hasta Mitra.
- Eggi Sudjana, 2000, *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringatnya Kering*, Jakarta: PPMI.
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Imam Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Jen Breman, 1997, *Menjinakkan Sang Kuli, Politik Kolonial pada Awal Abad ke-20*, Jakarta: Grafitti Press.
- Jimly Asshidiqie, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: Konstitusi Pers.
- Kaelan & Ahmad Zubaidi, 2007, *Pendidikan Kewarganegaraan*, Yogyakarta: Paradigma.
- Lance Castle, 1982, *Tingkah Laku Agama, Politik dan Ekonomi di Jawa: Industri Rokok Kudus*, Yogyakarta: Sinar Harapan.
- Mamik Indaryani, dkk., 2002, *Hasil Penelitian Penentuan Upah Minimal di Kabupaten Kudus Jawa Tengah*, Kudus: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Litbang Universitas Muria Kudus.
- Muhaimin Iskandar, 2004, *Membajak di Ladang Mesin*, Semarang: Yawas.
- Muhammad al-Ghazali, 1999, *Huquq al-Insan*, Iskandariyyah: Al-Da'wah.
- Muhammad Yamin, 1959, *Naskah Persiapan Undang-Undang Dasar 1945*, Jilid Pertama, Jakarta: Prapanca.
- Soegiri, 2003, "Gerakan Serikat Buruh", dalam *Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Belanda Hingga Orde Baru*, Jakarta: Hasta Mitra.
- Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.



Suri Suroto, 1981, "Gerakan Buruh dan Permasalahannya", dalam *Prisma* Nomor 11 Tahun 1981.

Umer Capra, 2000, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: IIT, 2000.

William A. McEachern, 2001, *Ekonomi Mikro Pendekatan Kontemporer*, Terjemah, Jakarta: Thomson Learning.

**Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja