MEEI. 4
331.2
ABD
P

PEMOGOKAN DAN PEMAHAMAN BURUH MENGENAI UPAH : SEBUAH CATATAN

Fauzi Abdullah

Bukan rahasia lagi bahwa jumlah aksi buruh pada tahun 1994 yang masih amat muda ini meningkat pesat dibanding bulan yang sama tahun sebelumnya atau bahkan dibanding dengan bulan puncak tahun 1993 dan 1992. Pada bulan Januari 1994 saja menurut Harian Terbit tanggal 9 Pebruari tercatat sekitar 72 aksi di Jabotabek. Suryadi mencatat terjadinya 102 pemogokan di DKI dan Jawa Barat (PR. 12 Pebruari 1994). Sementara itu Menaker hanya menyebutkan angka 48. Adalah menarik untuk membaca persepsi buruh mengenai situasi ekonomi mereka dari tuntutan yang mereka rumuskan sendiri. Sebagai bahan untuk dianalisis, kami kemukakan data aksi buruh tahun 1993 di Jakarta dan Jawa Barat sebagaimana di muat di pelbagai mass-media. Pada tahun tersebut telah terjadi aksi buruh sebanyak 227 kali. Tuntutan yang dikemukakan dalam keseluruhan aksi itu secara kasar terhitung sebanyak 686 buah. Dari sekian tuntutan itu secara kasar pula dikatagorikan sebagai berikut : 442 tuntutan (64,4%) bersifat ekonomis, 157 (22,9%) bersifat politis, 42 buah (6,1%) dikatagorikan lain-lain (seperti cuti, menuntut jam istirahat, adanya wc, dll) dan 45 buah (6,6%) tuntutan yang khas buruh perempuan (tabel terlampir). Jadi sama seperti tahun ini nampaknya, tahun lalupun yang amat menonjol adalah tuntutan ekonomis.

Karena berita koran sering amat singkat dan tidak memberi penjelasan banyak, maka kami mengadakan survey kasar pengupahan di 13 perusahaan di Jabotabek. Dengan bekal kedua sumber informasi itu, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi keprihatinan buruh tidak hanya soal upah yang rendah akan tetapi lebih luas dari itu.

Tuntutan Ekonomis

Secara garis besar, tuntutan yang bersifat ekonomis itu terdiri dari :

- Upah minimum regional (UMR) diberlakukan sesuai dengan putusan Menaker.
- UMR ditafsirkan sebagai upah pokok saja tanpa tunjangan apapun.
- Dibayarkannya upah lembur/pembayaran upah lembur sesuai peraturan.
- Kenaikan upah disesuaikan dengan masa kerja dan/atau inflasi
- Dihapuskannnya/dipertanggung jawabkannya pemotongan upah yang diberlakukan di perusahaan masing-masing seperti potongan Astek dan iuran SPSI yang berbeda-beda (prosentasenya dari upah) antara satu pabrik ke pabrik lain. Potongan lain berupa

potongan untuk pajak, potongan karena pelanggaran disiplin, potongan karena rusaknya alat produksi dan/atau hasil produksi, dan sebagainya.
- Diberikan/ditingkatkannya tunjangan atau premi seperti tunjangan makan, transport, uang shift, premi hadir, dan lain-lain termasuk seragam dan Tunjangan Hari Raya.
- Tuntutan pemberian pesangon bagi yang di PHK
- Adanya Astek/jamsostek di perusahaan yang bersangkutan
- dll.

Kondisi upah

Dari sekian banyak rumusan tuntutan soal upah, ada empat soal yang cukup menonjol, yaitu :

- Soal jumlah upah. Jumlah upah yang mereka terima sekarang dianggap tidak cukup untuk mendukng kehidupan mereka dalam taraf yang minim sekalipun. Tuntutan diberlakukannnya UMR. dibayarkannya upah lembur, diberikannya tunjangan-tunjangan dan sebagainya menunjukkan hal ini. Kesimpulan itu diperkuat oleh poster-poster yang mereka bawa saat pemogokan, seperti misalnya : "Kami bukan mesin. hargai tenaga kami."

- Soal definisi upah minimum. Dalam banyak pemogokan, buruh mengartikan UMR sebagai upah pokok saja, tidak termasuk ragam macam tunjangan atau premi. Pemahaman ini timbul mungkin sebagai reaksi balik atas kebijakan pengupahan pengusaha yang membagi upah menjadi komponen-komponen dan tidak memberikan komponen tertentu jika buruh tidak masuk kerja dengan alasan yang syah seperti cuti sakit, cuti tahunan, libur resmi, dan lain sebagainya. Bentuk tuntutan biasanya dinyatakan : Terapkan UMR. Berikan uang makan, uang transport, premi hadir dan sebagainya. Termasuk dalam katagori definisi ini adalah untuk siapa upah minimal diberikan. Praktek yang relatif umum adalah menyamakan atau membedakan sedikit saja antara buruh baru dengan yang sudah lama bekerja. Dan dalam hal kenaikan upah, sebagian pengusaha menaikkan upah hanya apabila ada kenaikan UMR. atau menaikkan setiap tahun atas dasar prestasi buruh yang bersangkutan. Sementara itu ukuran prestasi itu tidak pernah jelas karena penilaiannya merupakan kewenangan atasan mereka. Bentuk tuntutannya adalah : naikkan upah sesuai masa kerja.

- Upah sebagai bagian dari mekanisme kontrol perusahaan. Dalam praktek upah sering dikaitkan dengan mekanisme kontrol ini, seperti misalnya ada pemotongan upah bila buruh terlambat, lupa mengenakan tanda pengenal, target tidak dicapai, rusaknya alat produksi atau hasil produksi, terlalu lama ke wc, dan sebagainya. Ketidak puasan buruh atas realitas ini dibuktikan dengan adanya tuntutan untuk menghapuskan macam-macam potongan upah.

- Dasar penentuan upah. Tuntutan yang menghendaki agar masa kerja diperhitungkan dalam kenaikan upah dapat ditafsirkan sebagai kehendak untuk mengetahui alasan-alasan yang mendasari penentuan dan kenaikan upah. Penafsiran ini diperkuat oleh adanya tuntutan agar perincian upah diperjelas, memperjelas upah borongan, mempertanyakan mengapa upah naik (disesuaikan dengan UMR) targetpun naik juga, dan sebagainya. Tuntutan lain yang mendukung juga adalah tuntutan untuk menaikkan upah sesuai dengan KFM atau KHM.

Kebijakan pengupahan

Sebagian tuntutan buruh tersebut di atas berlaku pula sebagai kritik atas kebijakan pengupahan pemerintah.

- Jumlah UMR. Tuntutan buruh untuk mendapatkan upah sesuai dengan KFM/KHM dan dalam mempersiapkan tuntutan itu mereka menghitung sendiri KFM/KHM di wilayah mereka merupakan kritik nyata atas jumlah UMR yang ditetapkan pemerintah. Juga upaya mereka untuk mendapatkan tunjangan di luar jumlah yang ditetapkan dalam UMR memperkuat tafsiran ini.

- Berkaitan dengan jumlah UMR ini Menakerpun tidak menjelaskan mengapa UMR untuk wilayah tertentu itu jumlahnya seperti yang diputuskan, apa alasannya, mengapa kurang jumlahnya dari KHM untuk lajang sekalipun dan sebagainya. Proses penentuannyapun bersifat tertutup -- artinya proses pengambilan keputusan baik di tingkat DPPD, Gubernur, DPPN maupun ditingkat Menteri tidak diumumkan kepada publik terutama buruh. Salah satu akibat ketertutupan ini adalah tidak jelasnya dasar-dasar yang digunakan untuk menentukan jumlah nominal UMR.

- Soal definisi UMR. Upah dalm ketentuan UMR dinyatakan terdiri dari upah pokok (sedikit-dikitnya 75%) ditambah dengan tunjangan tetap (sebanyak-banyaknya 25%). Apa yang dimaksud dengan tunjangan tetap, apakah boleh dipotong saat buruh sakit dengan surat dokter atau cuti, dan sebagaiya tidak jelas disebut. Ini dapat memeberi keleluasaan kepada perusahaan untuk menyusun upah dalam komponen yang stabil dan komponen yang hanya dibayarkan denga kondisi tertentu (dibayarkan kalau buruh masuk kerja atau masuk terus menerus selama 1 minggu, dan sebagainya). Berkenaan dengan definisi ini juga, Ketetapan UMR tidak menyebutkan secara jelas untuk siapa UMR diberlakukan. Inipun memberi keleluasaan kepada pengusaha untuk tidak menghargai pengalaman dan masa kerja buruh. Upah buruh baru dan yang sudah bekerja bertahun-tahun bisa saja disamakan. Dan ketidak jelasan inipun memudahkan pengusaha untuk menggunakan pola pengupahan sebagai bagian dari mekanisme kontrol mereka. Misalnya untuk mencegah buruh mengambil cuti H1, maka pengusaha dapat memberikan hanya upah pokoknya saja.

- Pengawasan Depnaker. Kenyataan bahwa tuntutan penerapan UMR dan pembayaran upah lembur yang jelas aturannya harus disampaikan lewat mogok, menunjukkan sangat kurangnya pengawasan Depnaker. Tidak hanya itu saja, malah kesungguhannya untuk menerapkan apa yang sudah menjadi pearturan diragukan. Sebagai contoh, dalam banyak kasus pemogokan menuntut diberlakukannya UMR atau upah lembur, biasanya dalam perundingan diputuskan bahwa sejak mogok itulah perusahaan diwajibkan membayar apa yang menjadi hak buruh sebagaimana ditentukan dalam peraturan. Pelanggaran yang dilakukan sebelum itu biasanya tidak dipersoalkan. Ini menimbulkan kesan bahwa pelanggaran tidak apa-apa asal buruhnya tidak protes. Kalau protes baru diselesaikan. Dan karena itu pula barangkali buruh mogok terlebih dahulu baru kemudian petugas Depnaker dipanggil/didatangi dan bukannya mengadukan pelanggaran perusahaan kepada Depnaker tanpa mogok. Begitu pula dengan penggunaan upah sebagai bagian dari mekanisme pengawasan, terutama dalam soal pemotongan upah. Peraturannya sudah ada (Peraturan Pemerintah nomor 8/81, akan tetapi pemotongan upah dipraktekkan cukup meluas dan tidak terjadi apa-apa.

Kesimpulan

Ternyata buruh menangkap realitas pengupahan tidak hanya melihat dari jumlah nominal saja (yang memang kurang), akan tetapi juga bagaimana upah itu diberikan sekaligus menjadi semacam alat kontrol bagi mereka. Mereka melihat juga bahwa landasan penetapan upah itu tidak jelas. Apa yang mereka atangkap sebagai gejala di perusahaan nampak terkait erat dengan kebijakan pemerintah dan kesan ini diperkuat dengan lemahnya pengawasan pemerintah atas perusahaan sehingga pelanggaran hal-hal yang sudah sangat jelas peraturannyapun bisa meluas.

OIeh karena itu nampaknya terlalu sederhana untuk menyelesaikan soal pengupahan ini dengan hanya berusaha agar ketentuan UMR dipatuhi pengusaha. Kebijakannya itu sendiri menjadi bagian dari masalah.