

DISKRIMINASI UPAH TERJADI DIMANA-MANA



Oleh: Apollo, S.Pd., M.Si.

Salah satu peristiwa yang menonjol beberapa bulan belakangan ini adalah demo buruh kepada perusahaan dan pemerintah karena merasa diperlakukan tidak adil, terutama dalam hal pengupahan. Pada umumnya demo buruh tersebut menuntut perbaikan nasib, seperti kenaikan upah, kondisi tempat kerja dan jaminan sosial.

Sebagaimana di ketahui sampai saat ini memang masih banyak perusahaan atau organisasi yang memberi upah terlalu rendah kepada pekerjanya. Kondisi kerja dan perlakuan terhadap pekerja juga masih buruk. Undang-undang tenaga kerja belum mampu memberi rasa keadilan kepada tenaga kerja dan lebih menguntungkan perusahaan atau pemilik modal. Peraturan tersebut memang belum dijalankan sepenuhnya oleh perusahaan. Oleh sebab itu, tindakan para buruh yang marak belakangan ini di Indonesia bisa dimaklumi.

Kalau kita berbicara keadilan dalam organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari upah atau gaji, meskipun itu bukanlah satu-satunya masalah keadilan. Ketidakadilan bisa terjadi antara perusahaan atau organisasi dengan buruh atau pekerja yang disebabkan oleh perlakuan.

Keadilan sering disebut *fairness*. Menurut Minton dkk (dalam Faturochman, 1998) keadilan memiliki dua prinsip dasar. Prinsip pertama adalah *balance* yang berarti bahwa peraturan harus berlaku sama untuk perbuatan tertentu pada situasi yang sama. Kedua adalah *correctness* yang berarti bahwa keputusan yang diambil harus benar. Dalam hal ini dituntut kualitas yang tinggi dari para pengambil kebijakan dalam hal konsistensi, kecermatan, kejelasan, *compability thoroughness*, sesuai dengan nilai-nilai dan moral yang berlaku.

Dalam perusahaan atau organisasi keadilan harus ditegakan. Perlu disadari bahwa ketidakadilan dalam hal upah maupun gaji dalam perusahaan atau organisasi akan menurunkan efektivitas kinerja para pekerja atau pegawai. Kedua, dengan ditegakkannya

rasa keadilan maka kesejahteraan bersama dapat dicapai. Ketiga, keadilan adalah sarana untuk memberi penghargaan bagi individu dan kemanusiaan.

Prinsip lainnya terkenal terkait dengan keadilan, adalah *distributive justice*. Namun prinsip yang paling banyak diterapkan adalah kesamaan atau pemerataan, proporsional dan kebutuhan. Bagi buruh atau pekerja, keadilan yang paling dirasakan adalah keadilan *distributive*. Artinya upah yang mencukupi kebutuhan diartikan sebagai perlakuan yang adil, walaupun kemudian persoalannya tidak sesederhana itu, ada banyak masalah dalam penentuan upah. Akan tetapi menurut Thomas Aquinas (dalam Faturochman (1998) yang dikenal dengan istilah *just wage*. Upah yang diterima buruh harus mampu mencukupi kebutuhan mereka sehingga dapat bertahan hidup dalam masyarakatnya. Dengan demikian distribusi pendapatan dapat lebih merata, terutama bila diterapkan peraturan tentang upah minimum. Gejala yang mulai nampak dalam beberapa tahun terakhir berkaitan dengan pengupahan buruh di Indonesia adalah sesuai dengan teori *wage fund theory* John Stuart Mill (dalam Faturochman, 1998) mengungkapkan bahwa apabila sekelompok pekerja mendapat upah yang besar maka kelompok yang lain akan sebaliknya. Di Indonesia para manajer atau pemimpin perusahaan atau organisasi mendapat upah yang sangat tinggi sementara buruh atau pekerja justru menerima upah yang sangat rendah. Diduga upah yang rendah tersebut disebabkan oleh pengeluaran bagi para manajer atau pemimpin telah menyedot *share* organisasi atau perusahaan.

Posisi buruh atau pekerja sulit diperbaiki selama *suplay* buruh dipasaran masih banyak. Artinya pihak perusahaan tidak akan kesulitan mendapatkan pekerja bila tidak setuju dengan upah yang diterima. Keadaan ini akan bertambah parah bila ketrampilan dan pengetahuan buruh atau pekerja rendah. Dalam kondisi demikian pihak perusahaan bisa beralih, bahwa produktivitas pekerja rendah, adanya pengeluaran tambahan untuk *training* akibat rendahnya kemampuan pekerja. Kemampuan tawar buruh sulit dilakukan karena buruh belum memiliki organisasi yang kuat. Sampai saat ini satu wadah yang diakui adalah SPSI, akan tetapi organisasi ini dianggap tidak dapat menampung aspirasi buruh. Kekuatan buruh yang lemah ini sering dicoba diangkat dengan melakukan protes atau demo yang tampak destruktif, meskipun tujuannya konstruktif. Namun demikian pihak perusahaan selalu pada posisi yang diuntungkan, persis seperti apa yang dikemukakan oleh ekonom Adam Smith.

Kondisi psikologis yang muncul dari ketidakadilan ini adalah seperti perasaan marah, tidak puas, cemburu, putus asa, tidak bahagia, depresi dan kebencian. Kondisi psikologis ini diduga menjadi pemicu terjadinya konflik antara buruh dengan pemilik modal dan buruh dengan pemerintah sebagai pembuat regulasi yang belakangan ini marak terjadi dimana-mana di Indonesia. Pertanyaannya kemudian, sampai kapan hal seperti ini terjadi di Indonesia? Maka jawabannya antara lain, pertama pihak perusahaan harus mau

menempatkan buruh atau pekerja sebagai modal yang bernilai tinggi, kedua keuntungan yang besar didapat oleh perusahaan harusnya menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah buruh atau pekerja, ketiga alasan pragmatis perusahaan tidak mampu memberi upah sesuai dengan standar minimum karena kemampuan perusahaan yang rendah harus mendapat perhatian semua pihak, sebab kenyataannya hal tersebut digunakan oleh perusahaan terhindar dari sanksi hukum, keempat, pemerintah daerah sebagai pembuat regulasi harus menjalankan amanah yang diberikan oleh rakyat dengan jujur, adil dan memiliki integritas moral yang baik, kelima, organisasi buruh harus lebih kuat, tidak mudah tergoda oleh iming-iming perusahaan sehingga melemah dalam perjuangannya, keenam, para buruh atau pekerja sendiri harus menyadari bahwa pendidikan yang cukup harus mereka miliki agar tidak mudah ditipu oleh perusahaan atau organisasinya, ketujuh sikap-sikap reaktif yang dilakukan oleh pemerintah mulai dari presiden, menteri, penegak hukum dan asosiasi pengusaha Indonesia seperti yang selama ini terjadi sebaiknya ditinggalkan. Mereka harus menyadari bahwa dalam Negara demokrasi protes atau demo adalah hal yang wajar, kedelapan, hukum harus menjadi panglima dalam Negara demokrasi, oleh karena itu, pemerintah harus berani mengambil sanksi yang tegas kepada para pendemo yang bersikap anarkis, tetapi pemerintah juga harus berani menerapkan sanksi yang tegas juga kepada perusahaan yang tidak berpihak kepada pekerja, kesembilan anggapan bahwa kerja borongan akan menguntungkan pihak pekerja tidak lebih hanya sebagai dalih perusahaan untuk menutupi ketidakadilan. Kenyataannya, sistem yang diterapkan tidak dilandasi oleh niat yang jujur dan terbuka. Pihak yang berwenang tidak akan curiga bahwa dibalik sistem tersebut ada ketidakadilan. Disini dituntut kejelian dalam melihat masalah sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Catatan:

Penulis adalah Dosen Program Studi Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.