



**KAJIAN DAN PERNYATAAN SIKAP KM ITB
HARI BURUH 2024
TERHADAP EKSPLOITASI PEKERJA DI INDONESIA**

“Para Buruh Seluruh Dunia, Bersatulah!”

Latar Belakang

Pekerja merupakan orang yang bekerja kepada orang lain dan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Dalam bahasa sehari-hari pekerja dibagi menjadi tiga yaitu pekerja kantor, pekerja kasar atau kuli, dan pekerja terampil (pekerja yang memiliki keterampilan tertentu misalnya tukang kayu)¹. Pekerja atau buruh merupakan eksistensi penting yang berada di antara masyarakat dan menjadi bagian penting dalam perjalanan sejarah. Pergerakan buruh dan serikat pekerja mulai bermunculan dari seluruh penjuru dunia akibat suatu permasalahan yaitu ketidakadilan. Hingga hari ini kita semua mengenal Hari Buruh sebagai suatu momentum penting, maka dari itu perlu kita semua ketahui mengenai sejarah hari buruh itu sendiri.

Sejarah Hari Buruh dimulai pada abad ke-19 di Amerika Serikat, ketika pada 1 Mei 1886, ribuan pekerja melakukan mogok kerja untuk memperjuangkan hak mereka, terutama terkait dengan jam kerja yang lebih manusiawi. Para pekerja merasa tercekik oleh sistem kapitalis yang hanya menguntungkan para pemilik modal. Pada hari itu telah diproklamasikan oleh *Federation of Organized Trades and Labor Unions* (FOTLU) jam kerja untuk pekerja maksimal 8 jam kerja dan wajib diberlakukan sejak hari itu.² Haymarket Affair di Chicago, yang kemudian memberikan momentum bagi gerakan buruh di seluruh dunia. Para pekerja mengikuti rapat 1 Mei dengan 25.000 peserta di Chicago, di sisi lain para pengusaha bertekad untuk menghancurkan gerakan militan tersebut. Pada kejadian itu, polisi menembak dan membunuh empat pekerja yang tergabung pada barisan itu. Namun, sebuah bom yang dilemparkan oleh agen provokator membunuh tujuh polisi, yang kemudian para polisi

¹ Yuliati, D. (2012). Nasionalisme Pekerja Dalam Sejarah Indonesia. *Jurnal Humanika*, 16(No 9 Desember).

² Anjani. (2020). Sejarah Hari Buruh Sedunia (May Day) . formadiksi.um.ac.id. Diakses pada 28 April 2024.

merespons dengan menembaki beberapa pekerja dan melukai ratusan lainnya.³ Dalam beberapa minggu berikutnya, polisi melakukan serangkaian razia sistematis terhadap para pekerja yang mogok dan serikat pekerja, membubarkan pertemuan dengan kekerasan. Para pemimpin pekerja pun dijebak dan dijatuhi hukuman mati, namun kemudian diubah menjadi penjara seumur hidup. Peristiwa Haymarket ini menyebabkan kepanikan di kalangan pemerintah dan masyarakat pada saat itu. Pemerintah setempat langsung menangkap delapan orang aktivis pekerja, yang kemudian dikenal sebagai "Haymarket Eight". Mereka dituduh sebagai dalang bom, meskipun bukti-bukti yang ada saat itu tidak cukup kuat. Sejarah Haymarket Affair di Chicago menunjukkan bagaimana gerakan pekerja pada waktu itu berjuang untuk hak-hak mereka, terutama terkait dengan kondisi kerja yang lebih manusiawi. Peristiwa ini juga memberikan momentum bagi perjuangan buruh internasional dan menjadi salah satu asal usul Hari Buruh Internasional atau May Day. Para pekerja bersatu, mengabaikan perbedaan etnis, bahasa, dan agama, dan berbicara dengan satu suara. Mereka ingin mengubah dunia.

Gerakan buruh di Indonesia mulai muncul pada era penerapan Sistem Tanam Paksa pada tahun 1830. Periode ini dianggap sebagai titik penting dalam sejarah perjuangan buruh. Saat Kolonial Belanda memperkenalkan Sistem Tanam Paksa, sistem pertanian tradisional berubah secara signifikan. Pemilik lahan pertanian diperintahkan untuk melakukan kerja rodi dan memberikan kontribusi kepada pemerintah. Sebagai hasilnya, para petani berubah menjadi buruh tani yang bekerja tanpa upah sebagai akibat dari Sistem Tanam Paksa tersebut. Buruh tani bekerja dalam ikatan feodalisme⁴. Seiring berjalannya waktu sistem feodalisme di Indonesia mengalami perubahan ketika pemerintah Kolonial Belanda memperkenalkan Sistem Politik Pintu Terbuka, yang dikenal sebagai Sistem Liberal, pada tahun 1870. Melalui kebijakan ini, pemerintah Kolonial Belanda mengadopsi pendekatan liberal dengan membuka lahan perkebunan, mendirikan pabrik, membangun infrastruktur, dan mengundang investor asing untuk berinvestasi di wilayah Nusantara. Kebijakan ini menyebabkan banyaknya tenaga kerja yang bermigrasi untuk bekerja di proyek-proyek pertanian, perkebunan, dan infrastruktur yang dibangun. Sehingga pemerintah kolonial Belanda menghadapi hal tersebut dengan mencari tenaga kerja dari luar negeri. Meskipun ekonomi berkembang dengan baik pada masa liberal, terutama ditandai dengan peningkatan nilai ekspor komoditi tembakau

³ Marxist.com, "May Day: The History of Working-Class Struggles," <https://www.marxist.com/may-day-history-working-class-struggles.htm>. Diakses pada 28 April 2024.

⁴ Tim Nasional Penulisan Sejarah, I. (2010a). Sejarah Nasional Indonesia IV (Kemunculan Penjajahan di Indonesia) (Soedjono & R. . Leirissa, Eds.). Jakarta: Balai Pustaka.

antara tahun 1870 hingga 1885, namun kemudian terjadi penurunan dalam perdagangan tembakau setelah tahun 1885. Krisis ekonomi pada tahun 1885 semakin diperparah dengan wabah penyakit yang menyerang tanaman perkebunan seperti tebu, yang membuat para kapitalis khawatir bisnis mereka akan merugi. Hal ini mengakibatkan pengurangan upah pekerja dan berkurangnya kesejahteraan pekerja⁵. Pemerintah Belanda kemudian melakukan evaluasi dan berupaya melakukan perbaikan dengan menerapkan kebijakan Politik Etis pada tahun 1900. Politik Etis merupakan kebijakan untuk mengadakan desentralisasi ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rakyat⁶. Pemerintah Belanda juga menerapkan Trilogi Van Deventer (Edukasi, Irigasi, dan Imigrasi) sebagai bagian dari transformasi ekonomi.

Namun, proses transformasi ini juga memicu kesadaran kelas dalam struktur ekonomi masyarakat, yang kemudian mengakibatkan proses radikalisme di kalangan pekerja yang menentang pemerintah Belanda. Munculnya paham komunisme di Uni Soviet secara tidak langsung mempengaruhi kehidupan pekerja di Indonesia, sehingga pemerintah Belanda mulai mencurigai gerakan buruh. Masifnya aksi mogok buruh membuat pemerintah curiga jika aksi tersebut ditanggung oleh kaum komunis, seperti yang terjadi pada tahun 1930 ketika Sarekat Kaum Pekerja Buruh Indonesia (SKBI) dibubarkan karena dicurigai mendukung gerakan kebangsaan.⁷

Dampak pembersihan terhadap sarekat buruh membuat gerakan buruh kehilangan keberadaannya dalam gerakan kebangsaan, terutama saat Jepang menjajah Indonesia pada tahun 1942, di mana hampir tidak ada sarekat buruh yang mampu bertahan. Pada masa pendudukan Jepang, peringatan Hari Buruh sulit dilakukan karena kebijakan yang menindas. Baru pada tahun 1946, Hari Buruh kembali diperingati oleh rakyat Indonesia yang sepenuhnya didukung oleh pemerintah. Pada tanggal 1 Mei 1948, pemerintah Soekarno melalui Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 menetapkan 1 Mei sebagai Hari Buruh, menandai pengakuan terhadap perjuangan dan kemenangan buruh. Namun ketika Rezim Militer Soeharto menggulingkan Soekarno dan menghadapi berbagai tantangan serta perlawanan dari berbagai kelompok, termasuk buruh dan aktivisnya. Organisasi AD HOC seperti KAP-GESTAPU memainkan peran penting dalam mendukung keberdirian Rezim Militer Soeharto. SEKBER GOLKAR, yang kemudian menjadi Partai Golkar, menarik serikat pekerja ke dalamnya, seperti KBKI, SOB Pantjasila, SOKSI, PGRI, PSPN, dan

⁵ Daliman, A. (2012). Sejarah Indonesia Abad IX sampai Awal Abad XX. Yogyakarta: Ombak.

⁶ Tim Nasional Penulisan Sejarah, I. (2010b). Sejarah Nasional Indonesia V (Zaman Kebangkitan Nasional dan Masa Hindia Belanda) (Soejono & R. . Leirissa, Eds.). Jakarta: Balai Pustaka.

⁷ Iqbal, S. (2011). Pekerja dan Politik. Jurnal Sosial Demokrasi, 10.

SOBRI yang dekat dengan Murba. Mereka membentuk Komite Aksi KABI untuk membersihkan buruh terorganisir dari pengaruh komunis.

Rezim Militer Soeharto mempertahankan kekuasaannya dengan menghancurkan ideologi, organisasi, dan tradisi demokratik, kerakyatan, dan sosialisme. Doktrin Hubungan Industrial Pancasila (HIP) menjadi doktrin resmi yang mengatur hubungan antara negara-modal-buruh pada tahun 1974, menekankan harmoni antara pengusaha, pekerja, dan negara sebagai penengahnya dalam upaya menciptakan stabilitas dan keamanan nasional dalam pembangunan. Namun, bagi masyarakat berkelas, tidak ada netralitas. Pada periode awal Rezim Militer Soeharto, terjadi perkembangan para konglomerat, pemilik modal internasional, dan utang luar negeri. Sekitar 73,9% bidang ekstraktif dan sebesar 2,45% bidang pertanian dikuasai modal asing.⁸ Sementara itu, keluarga dan kroni Soeharto juga meraih kesuksesan bisnis, seperti Sudono Salim, Probosutedjo, Ibnu Sutowo, Aburizal Bakrie, Sofyan Wanandi, Mochtar Riady, Bambang Triatmodjo, Ciputra, dan lainnya.

Serikat pekerja juga mengalami perubahan dalam era ini. Pada tahun 1969, delegasi serikat pekerja melakukan tur ke Eropa untuk meyakinkan investor-investor Eropa tentang situasi politik dan pekerja di Indonesia. Pembentukan BAKERPROBI dan MPBI menjadi upaya untuk mengontrol serikat pekerja, tetapi berbagai serikat pekerja mempertahankan otonominya. Selama periode ini, investasi asing didasarkan pada buruh murah. Upah buruh rendah, tanpa jaminan sosial, cuti dipotong upah, dan kurangnya keselamatan kerja menjadi tantangan bagi buruh. Pembangunan serikat pekerja tunggal yang dikendalikan Rezim Militer Soeharto, seperti FBSI yang kemudian menjadi SPSI, juga merupakan bagian dari upaya untuk mempertahankan kekuasaan dan kontrol atas kelas buruh. Periode ini juga ditandai dengan peningkatan gelombang pemogokan buruh antara tahun 1977 dan 1980, meskipun kemudian menurun karena represi dan resesi pada tahun 1982-1983.

Salah satu momen penting terkait dengan upah adalah pada masa Orde Baru di bawah pemerintahan Soeharto. Pada masa tersebut, terbentuklah SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang dijadikan sebagai alat kontrol pemerintah untuk mengendalikan gerakan buruh dan menetapkan upah yang terkendali. Pada Era Reformasi, pengupahan mengalami transformasi kembali. Berbagai sistem diterapkan, termasuk upah per-jam, per-hari, per-minggu, atau per-bulan, tergantung kesepakatan. Selain itu, pada UU Cipta Kerja No. 11

⁸ Miswanto. "Soeharto, SPSI, dan Hari Pekerja Indonesia." Arah Juang, 20 Februari 2020. <https://www.arahjuang.com/2020/02/20/soeharto-spsi-dan-hari-pekerja-indonesia/>. Diakses pada 28 Maret 2024.

Tahun 2020 mengatur berbagai aspek pengupahan, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pengupahan. PKWT dapat diperpanjang hingga 5 tahun berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja. Sejarah pengupahan buruh di Indonesia adalah cerita perjuangan, kesolidan, dan perubahan yang terus berlangsung. Semangat para pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka tetap hidup, mengingatkan kita bahwa perubahan mungkin lambat, tetapi perjuangan tak pernah berakhir.

Kondisi Buruh Hari ini di bawah Omnibus Law

Bahasan tentang UU Cipta Kerja (Omnibus Law) tidak akan pernah selesai sampai peraturan tersebut dicabut. Peraturan yang banyak memiliki masalah baik secara hukum maupun isi dari peraturan tersebut. Perlu diingat lagi bahwa perancangan dan pengesahan dari UU Cipta Kerja dilakukan secara serampangan⁹ dan memunculkan gelombang penolakan besar-besaran dari banyak kalangan. UU Cipta Kerja sendiri sudah dinyatakan inkonstitusional bersyarat¹⁰. Namun hal itu dapat diakali oleh pemerintah dengan menerbitkan peraturan pengganti perundang-undangan Cipta Kerja dengan alasan keadaan genting dan mendesak.

Permasalahan yang terjadi pun tidak jauh dari yang telah diprediksi. Misalnya tentang batas waktu maksimal dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang semula paling lama 3 tahun dengan perpanjangan dua tahun dan tambahan maksimal 1 tahun, menjadi maksimal hingga 5 tahun. Hal ini membuat buruh tidak memiliki jaminan akan memiliki atau diangkat menjadi pekerja tetap (PKWTT). Lalu adanya penghapusan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja alih daya (outsourcing) membuat buruh yang bekerja di berbagai jenis pekerjaan dapat dipergunakan semena-mena dengan dalih *outsourcing*. Selain itu, masih ada seperti dihapuskannya variabel kebutuhan layak dalam pertimbangan penetapan upah minimum, pemutusan hubungan kerja hanya melalui proses pemberitahuan, dan pengurangan hak pesangon¹¹ ¹². Permasalahan ini baru sebatas membahas tentang sektor ketenagakerjaan, belum lagi jika harus membahas sektor lainnya yang saling mempengaruhi satu sama lain.

⁹ Kabinet KM ITB. (2021). Pernyataan Sikap May Day 2021. Keluarga Mahasiswa Institut Teknologi Bandung

¹⁰ Mahkamah Konstitusi. (2021). MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun. Diakses pada 30 April 2024 [MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun | Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia](#)

¹¹ Arah Juang. (2023). Tiga Tahun UU Cipta Kerja; Gagal Sejahterakan Rakyat!. Diakses pada 30 April 2024 [Tiga Tahun UU Cipta Kerja: Gagal Sejahterakan Rakyat! - Arah Juang](#)

¹² Wahana Lingkungan Hidup. (2023). UU CK: Skandal Legislasi Paling Barbar. Diakses pada 30 April 2024 [UU CK: Skandal Legislasi Paling Barbar | WALHI](#)

Keberadaan UU Cipta Kerja memang tidak memberi jaminan dan semakin membuat buruh rentan, terutama pada buruh perempuan. UU CK masih minim memberi jaminan keamanan pada perempuan karena masih banyak hal yang belum dibahas, seperti pengaturan terkait pekerja informal, aspek kesehatan reproduksi yang hanya seputar cuti haid, hamil, dan melahirkan tanpa adanya dukungan sosial lebih lanjut, tidak teridentifikasi penguatan implementasi kewajiban, termasuk sanksi atas pelanggaran perusahaan, tidak menyentuh upaya pencegahan dan penanganan kekerasan, terutama kekerasan seksual. Baru-baru ini misalnya, buruh di perkebunan sawit masih sering mengalami penghisapan dan kekerasan. Buruh perempuan di perkebunan sawit masih rentan terhadap kekerasan, upah yang tidak layak, beban kerja yang melampaui apa yang seharusnya, dan kekerasan seksual¹³.

Jika dirangkum maka terdapat beberapa aspek yang terdampak akibat UU Cipta Kerja. Contoh pertama adalah pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang fleksibel, hal ini dikarenakan pada penerapan Omnibus Law memungkinkan PHK lebih mudah dilakukan oleh pengusaha tanpa prosedur yang ketat, sehingga buruh menjadi rentan kehilangan pekerjaan tanpa jaminan perlindungan sosial yang memadai. Contoh yang kedua adalah penurunan standar upah dan hak ketenagakerjaan yang berdasar dari beberapa ketentuan dalam Omnibus Law juga dianggap mengancam standar upah dan hak-hak ketenagakerjaan, seperti pengurangan lembur, pemangkasan tunjangan, dan kemungkinan pemotongan hak-hak lainnya. Contoh berikutnya adalah pembatasan hak Sindikasi dan perundingan bersama dikarenakan UU ini juga dianggap membatasi kebebasan berorganisasi dan hak untuk melakukan perundingan bersama antara buruh dan pengusaha, sehingga menyulitkan buruh untuk membela hak-haknya secara kolektif. Contoh yang terakhir adalah kesehatan dan keselamatan kerja, Omnibus Law juga dinilai mengurangi perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja bagi buruh, seperti pengurangan inspeksi kerja dan kewajiban pengusaha untuk menyediakan perlindungan yang memadai di tempat kerja.

Skema Pengupahan yang Eksploitatif

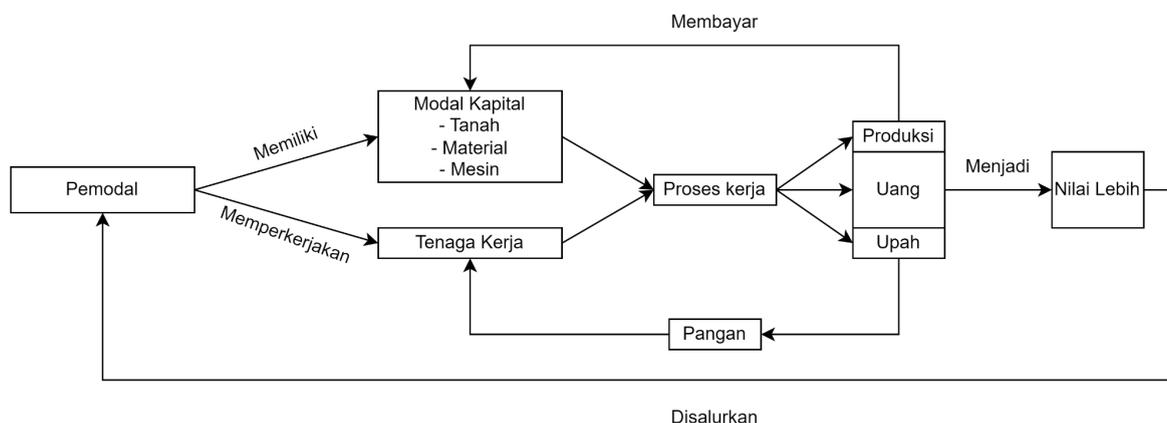
Dalam dunia kerja, para pekerja berhak mendapatkan upah sebagai bayaran atas kerja yang telah dilakukannya. Untuk pemilik modal/pengusaha, wajib membayarkannya sesuai dengan kerja yang dilakukan agar tidak/meminimalisir eksploitasi pada pekerja. Eksploitasi dapat terjadi pada siapa pun yang memiliki status rentan dan tidak memiliki modal. Eksploitasi

¹³ Al Hamasy, Atiek Ishlahiyah. (2023). Buruh Perempuan di Kebun Sawit Masih Rentan Alami Kekerasan Seksual. Diakses pada 30 April 2029 [Buruh Perempuan di Kebun Sawit Masih Rentan Alami Kekerasan Seksual - Kompas.id](https://www.kompas.com)

merupakan permasalahan kemanusiaan yang terjadi di mana-mana dan seringkali pemilik modal/pengusaha sering tidak sadar akan kondisi tersebut. Eksploitasi memiliki banyak bentuk, yaitu seperti^{14 15}

1. Gaji mengalami pengurangan secara sepihak dan/atau ditahan oleh orang lain
2. Dokumen-dokumen penting pribadi ditahan dan diisolir dari dunia luar dan/atau diberi informasi yang salah
3. Mengalami kekerasan secara psikologis, fisik, verbal, dan seksual.
4. Terpaksa bekerja dengan waktu yang panjang tanpa istirahat
5. Tidak diberi jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dan/atau dikenakan biaya

Di Indonesia sendiri, untuk pengupahan telah diatur dalam PP 36 tahun 2021 yang mengalami perubahan pada PP 51 tahun 2023. Peraturan tersebut merupakan peraturan turunan dari undang-undang cipta kerja yang memiliki banyak permasalahan, terutama dalam konteks ketenagakerjaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, UUCK dinilai tidak memperhatikan kesejahteraan pekerja dan hanya berfokus untuk peningkatan nilai ekonomi negara. Terlebih lagi, UUCK lahir memang bertujuan untuk mempercepat pembangunan nasional, berkembangnya investasi, dan memudahkan usaha¹⁶. Agar terealisasi, pasti para pemilik modal mencari nilai lebih (*surplus value*) dalam kerja produksinya.



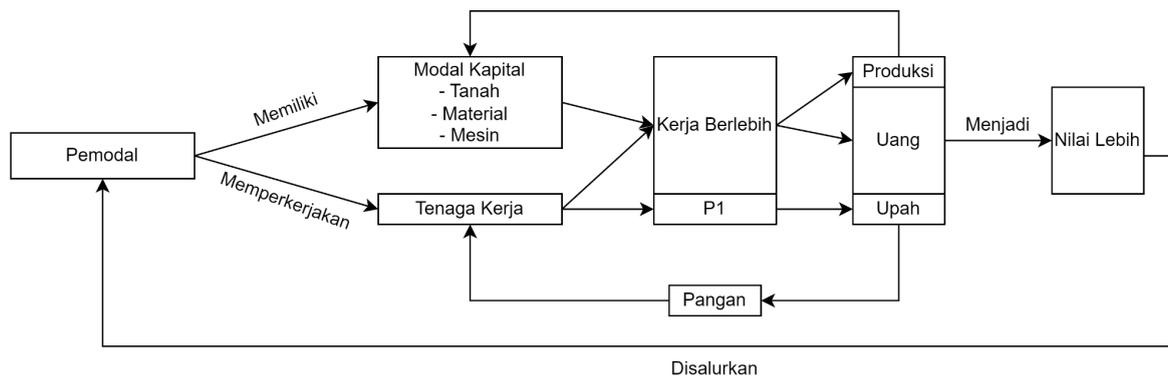
Gambar 1. Skema proses kerja yang tidak/minim eksploitatif

¹⁴ End Labour Exploitation. What is Labour Exploitation?. Diakses pada 29 April 2024 [What is labour exploitation?](#).

¹⁵ International Labour Organization. Details of Indicators for Labour Exploitation. Diakses pada 29 April 2024 [Details of indicators for labour exploitation](#)

¹⁶ Kesetneg. (2022). UU Cipta Kerja Percepat Pembangunan Nasional. Diakses pada 29 April 2024 [UU Cipta Kerja Percepat Proses Pembangunan Nasional | Sekretariat Negara](#).

Diagram diatas menggambarkan bagaimana skema kerja yang tidak/minim eksploitasi. Pemodal akan memanfaatkan modal kapital miliknya dan mencari tenaga kerja untuk melakukan proses kerja yang memang sesuai dengan daya kerja yang ada. Setiap tenaga kerja melalui proses kerja akan menghasilkan nilai, biasanya dalam tiga bentuk yaitu biaya produksi (untuk membiayai produksi selanjutnya), upah (membayar hasil kerja dari tenaga kerja), dan uang (Alat transaksi yang digunakan). Uang tersebut akan menjadi nilai lebih yang nantinya akan menjadi keuntungan untuk para pemodal. Skema tersebut menitikberatkan pada proses kerja disesuaikan dengan daya kerja yang dimiliki oleh pekerja dan upah yang diberikan juga sesuai dengan hasil kerja tersebut. Sehingga tidak/minim eksploitasi. Skema ini didasarkan atas realitas masyarakat yang ada sekarang dengan memperhatikan bagaimana seharusnya orang bekerja dan apa yang ia dapatkan berdasarkan kerja yang dilakukannya. Proses kerja yang dilakukan pun juga memperhatikan kesejahteraan dan keadilan ketika adanya nilai lebih yang didapat. Namun skema tersebut tidak terjadi secara pada realitanya.



Gambar 2. Skema proses kerja eksploitatif yang terjadi pada saat ini. P1 merupakan proses kerja yang sama seperti pada Gambar 1.

Diagram diatas merupakan penggambaran akan bagaimana skema eksploitatif yang terjadi sekarang. Pekerja dipaksa untuk melakukan kerja berlebih yang tidak sesuai dengan daya kerja (workload) mereka. Kerja berlebih tersebut tentu akan menghasilkan uang (yang akan menjadi nilai lebih) lebih banyak yang nantinya nilai lebih tersebut akan dialirkan ke pemodal. Namun apakah ini legal? Di dalam dunia dengan corak kapitalistik, legal. Namun, apakah ini baik untuk kehidupan sosial manusia? Tidak. Meskipun eksploitasi pasti akan terjadi dalam segala corak produksi kehidupan manusia, namun tingkat keparahan yang

dihasilkan dari eksploitasi tersebut bisa ditekan. Kondisi diatas menuntut pekerja untuk bekerja lebih agar mendapatkan bayaran lebih.

Kondisi tersebut masih berlanjut di Indonesia, bila merujuk pada sistem pengupahan yang digunakan sekarang pada PP 51 tahun 2023, terdapat perubahan yang dinilai merugikan pekerja. PP 51/2023 memberi perubahan berupa berkurangnya variabel perhitungan upah minimum, berubahnya formula perhitungan upah minimum, dan hilangnya batas atas dan batas bawah upah minimum¹⁷. Poin-poin utama yang memiliki dampak yang signifikan adalah sebagai berikut^{18 19}:

1. Variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah dan inflasi di tiap daerah dihapuskan.

Data-data yang dibutuhkan juga dihapuskan. Hal ini berimplikasi perhitungan upah minimum semakin asal-asalan karena adanya pengurangan variabel dan juga penghapusan pasal soal data menunjukkan ketidakseriusan perhitungan upah minimum yang lebih tepat sasaran.

2. Perubahan formula perhitungan

Perubahan pada variabel dan data statistik rujukan mempengaruhi perhitungan upah minimum. Sebelumnya upah minimum pada PP 36/2021 memiliki rumusan perhitungan sebagai berikut

$$UM_{t+1} = UM_t + \left\{ \text{Max}(PE_t, \text{inflasi}_t) \times \left[\frac{\text{Batas atas}_t - UM_t}{\text{Batas atas}_t - \text{Batas bawah}_t} \right] \times UM_t \right\}$$

$$\text{Batas atas } UM_t = \frac{\text{Rata - rata konsumsi per kapita}_t \times \text{Rata - rata banyaknya ART}_t}{\text{rata - rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}}$$

$$\text{Batas bawah } UM_t = \text{Batas atas } UM_t \times 50\%$$

Lalu pada PP 51/2023 diubah menjadi seperti berikut

¹⁷ DA, Ady Thea. (2023). 14 Poin Dampak Terbitnya PP Pengupahan 2023 Terbaru. Hukumonline.com. Diakses pada 29 April 2024 [14 Poin Dampak Terbitnya PP Pengupahan 2023 Terbaru](#)

¹⁸ Pemerintah Republik Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah 36/2021 Tentang Pengupahan

¹⁹ Pemerintah Republik Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah 51/2023 Tentang Perubahan Atas PP 36/2021 Tentang Pengupahan

$$UM_{t+1} = UM_t + \{[inflasi + (PE \times \alpha)] \times UM_t\}$$

Dengan alpha merupakan konstanta dengan nilai rentang 0.1 sampai 0.3 persen dan ditetapkan oleh dewan pengupahan dengan memperhatikan tingkat penyerapan tenaga kerja dan rata-rata median upah. Konstanta ini dinilai tidak memberi dampak signifikan terhadap kehidupan pekerja karena hanya akan menambah nilai sebesar 1%-3%. Konstanta tersebut membatasi kenaikan upah minimum. Padahal, rakyat sedang dihadapi dengan inflasi yang mencapai lebih besar/sama dengan 5%.

Masih banyak lagi poin-poin perubahan pada PP 51/2023. Selain itu, PNS memiliki kenaikan upah sebesar 8%. Keadaan tersebut sangat merugikan pekerja dan akan menurunkan daya beli pekerja²⁰. Namun secara tidak langsung kita melihat bahwa peraturan tersebut menunjukkan pemerintah semakin melanggengkan eksploitasi pekerja hanya untuk menggaet investasi dengan dalih pekerja berupah murah. Pemerintah tidak memperhitungkan akan anggota rumah tangga yang dinafkahi oleh pekerja, dinamika ekonomi-politik yang terjadi, dan banyak hal lainnya yang membuat pekerja sebatas sebagai mesin penggerak produksi. Perubahan diatas menunjukkan bahwa pemerintah benar-benar ingin menjalankan skema kerja yang eksploitatif di mana nilai lebih yang didapat dari hasil produksi hanya dirasakan oleh pemodal dan menghiraukan pekerja.

Kesimpulan dan Pernyataan Sikap

Apa yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa kehidupan buruh di Indonesia belum menunjukkan jalan yang baik untuk mendapatkan kesejahteraan. Sedari dulu, buruh selalu mengalami alienasi akibat eksploitasi di lingkungan kerjanya dan menjadi kelas yang paling rentan akan penindasan. Upah yang tidak layak dengan perhitungan yang asal-asalan, tidak adanya jaminan kerja yang jelas, keselamatan dan kesehatan kerja yang digadaikan, hanya semakin menunjukkan bahwa pemerintah benar-benar ingin membuat kelas pekerja teralienasi. Sudah sepatutnya permasalahan ini menjadi permasalahan yang selalu dibahas oleh kalangan manapun, karena 147,71 rakyat Indonesia merupakan kelas pekerja²¹.

²⁰ Syafei, Faqih Rohman. Wadrianto, Glori K. (2023). Dinilai merugikan, PP 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan ditolak Buruh Jabar. Diakses pada 29 April 2024 [Dinilai Merugikan, PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan Ditolak Buruh Jabar](#)

²¹ BPS Catat 94.68 persen Angkatan Kerja Indonesia Terserap Pasar Kerja. Diakses pada 30 April 2024 [BPS catat 94.68 persen angkatan kerja Indonesia terserap pasar kerja - ANTARA News](#)

Maka dari itu, untuk menyikapi kondisi kelas pekerja di Indonesia yang semakin memburuk akibat rezim yang tidak peduli akan kesejahteraan rakyatnya. Keluarga Mahasiswa Institut Teknologi Bandung menyatakan sikap bahwa:

1. Menolak seluruh kebijakan tidak memihak kepada rakyat sesuai dengan amanat yang telah diberikan dan tertulis pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945
2. Mengutuk keras terhadap segala bentuk penindasan dan eksploitasi terhadap seluruh rakyat Indonesia
3. Mendesak pemerintah Republik Indonesia untuk segera mencabut UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya karena tidak memihak kepada kelas pekerja.
4. Menuntut Pemerintah Republik Indonesia untuk segera memperbaiki seluruh kebijakan dan sistem ketenagakerjaan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap kelas pekerja dengan:
 - a. Memperbaiki perhitungan pengupahan yang benar-benar mampu mensejahterakan rakyatnya, terutama kelas pekerja
 - b. Memberi jaminan kerja yang jelas dan tidak ada pemutusan hubungan kerja yang semena-mena bagi kelas pekerja
 - c. Memberi jaminan kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja agar seluruh pekerja di Indonesia terlindungi dari kekerasan di lingkungan kerjanya
 - d. Memberi tunjangan dan jaminan sosial terhadap buruh perempuan yang sedang hamil, melahirkan, dan cuti ayah kepada pasangannya.

Bandung, 01 Mei 2024

PJS Ketua Kabinet Darurat KM ITB 2023/2024

Fauzan Hariz

Narahubung:

Revanka (085157715853)