ISSN: 1410-5055

B-4

Antisipasi

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA

PEMBERDAYAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA
Maria Theresia Ernawati

APLIKASI MANAJEMEN PARTISIPATIF: SUATU MODEL PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA UNTUK MEMAKSIMALKAN KINERJA
Alex Kahu Lantum

HIRING FOR PERSON-ORGANIZATION FIT: SUATU ALTERNATIF MODEL SELEKSI CALON KARYAWAN BAGI *BOUNDARYLESS ORGANIZATION*
Caecilia Wahyu Estining Rahayu

TINJAUAN EFISIENSI PASAR MODAL INDONESIA
Rubiyatno

SOME FACTORS INFLUENCING ETHICAL JUDGMENT
Gabriel Anto Listianto

PENERAPAN *BALANCED SCORECARD* DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI: SUATU TANGGAPAN
Laurentinus Saptono dan S. Widanarto P

KAJIAN ATAS LAPORAN NILAI TAMBAH SERTA KEMUNGKINAN PENERAPANNYA DI INDONESIA
Yusef Widya Karsono

PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM *STRATEGIC COST REDUCTION*
Edi Kustanto

Antisipasi
Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Mrican Tromol Pos 29 Yogyakarta 55002 Telp. (0274) 515352, 513301 Fax. (0274) 562383 psw. 547

N
1
2

ISSN: 1410-5055

Antisipasi

Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Antisipasi adalah majalah ekonomi, manajemen, dan akuntansi, dan diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, 2 (dua) kali setahun. Majalah ini memuat tulisan-tulisan tentang ekonomi, manajemen dan akuntansi, baik dalam bentuk laporan penelitian, tinjauan praktis, maupun pembahasan kepustakaan.

Antisipasi menerima sumbangan karangan, dan kepada penyumbangnya disediakan imbalan yang memadai. Redaksi berhak mengadakan perubahan untuk karangan yang dimuat, sejauh tidak mengubah isinya.Karangan yang dimuat tidak selalu mencerminkan pendapat dan pandangan Redaksi. Karangan yang dimuat tidak boleh diterjemahkan atau diperbanyak tanpa ijin tertulis dari Redaksi.

DEWAN REDAKSI

Pelindung	: Rektor Universitas Sanata Dharma
Penanggungjawab	: Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma
Pengarah/Penasihat	: Prof. Dr. Dibyo Prabowo,M.Sc. Dr. Nopirin, M.A. Dr. T. Hani Handoko, M.B.A
Pemimpin Redaksi	: Drs. T. Odong Kusumajati, M.A.
Redaktur Pelaksana	: A. Budi Susila, S.E. Drs. Hendra Poerwanto G., M.Si. Drs. F.A. Joko Siswanto, M.M., Akt.
Sekretaris Redaksi	: A. Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A.
Bagian Distribusi /Sirkulasi	: Drs. P. Rubiyatno, M.M.
Bagian Administrasi	: V. Margiyanti
Bagian Layout	: F. Apriyanto

ALAMAT REDAKSI
Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma
Mrican, Tromol Pos 29 Yogyakarta 55002
Telp.(0274) 513301 Ext. 547

ISSN: 1410-5055

ISSN: 1410-5055

KATA PENGANTAR

Ilmu ekonomi merupakan salah satu satu ilmu yang perkembanganya sangat cepat. Banyak konsep-konsep baru di bidang ekonomi yang menambah atau bakhan merubah teori-teori ekonomi yang sudah eksis bertahun-tahun.

Sebagian besar penulis ANTISIPASI edisi kali ini mencoba untuk menyampaikan ede-edc baru bagi perkembangan ilmu ekonomi di bidang studi akuntansi, manajemen, dan studi pembangunan. Beberapa penulis mencoba untuk mengadaptasi mata teori dan kemudian kemungkinan penerapannya di suatu organisasi di Indonesia. Beberapa penulis yang lain mencoba untuk membuka wacana baru dengan tulisan yang menggugah minat untuk diskusi lebih lanjut.

Semoga tawaran dan gelitikan tulisan-tulisan untuk mengembangkan ilmu ekonomi semakin kita rasakan. Dan semoga kita bisa memaknai tawaran dan gelitikan itu.

Yogyakarta, Juli 2002
Redaksi

ANTISIPASI / Volume 6 No. 2 Tahun 2002

ISSN: 1410-5055

ISSN: 1410-5055

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Pemberdayaan Pekerja Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja 1 - 12
Maria Theresia Ernawati

Aplikasi Manajemen Partisipatif: Suatu Model Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Untuk memaksimalkan Kinerja 13 - 26
Alex Kalu Lantum

Hiring For Person – Organization Fit : Suatu Alternatif Model Seleksi Calon Karyawan Bagi Boundaryless Organization 27 - 38
Caecilia Wahyu Esuning Rahayu

Tinjauan Efisiensi Pasar Modal Indonesia 39 - 50
Rubiyatno

Some Factors Influencing Ethical Judgment 51 - 62
Gabriel Anto Listianto

Penerapan *Balanced Scorecard* Dalam Lembaga Pendidikan Tinggi : Suatu Tanggapan. 63 - 84
Laurentius Saptono dan S. Widanarto P

Kajian Atas Laporan Nilai Tambah Serta Kemungkinan Penerapan Di Indonesia 85 – 96
Yusef Widya Karsono

Penggunaan Teknologi Informasi Dalam *Stategic Cost Reduction* 97 - 119
Edi Kustanto

Biodata Penulis 120 - 121

ANTISIPASI / Volume 6 No. 2 Tahun 2002

ISSN: 1410-5055

ISSN: 1410-5055

PEMBERDAYAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Maria Theresia Ernawati
Staff Pengajar Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma

Abstrak

The Indonesian economic crisis has brought many people to worse situation, especially those who are the fixed-income earner including the workers. Economically, workers are so dependent upon payment from their employers. On the other hand, wage escalation sometime is thought as a threat for Indonesia's competitiveness. Eventually, wage is not the only thing that can improve the workers' welfare. Workers cannot rely their income on the government through minimum wage regulation. Rather, workers are being involved in every effort to the betterment of them. This can be done by empowering the workers. Empowerment will give more access to them to develop their ability. In effect, empowerment will increase their bargaining power.

Although the fact shows that improvement have taken place to Indonesian labour market's situation, the working class are still powerless. This is in part caused by their weak bargaining power due to the low level of workers' education and the abundant of unskilled labour compared to its demand. The empowerment process should involved the workers, government and employers, and among these, workers are the most important party. There are some points that can be done to empower workers. Training and education (or courses) will develop motivation and skill of the workers and further will increase their productivity. The good salary and other form of income like social security program can make a condusive and happy workplace to workers. Moreover, the freedom to establish independent trade union must be given to the workers so that they can give voice their desire and aspiration. Lastly, government can take position as the mediator between employees and employers in case of disputes. Government should always control the implementation of labour regulation and evaluate it to adjust it with the economic condition.

Kata kunci: pemberdayaan, upah, pendidikan dan latihan, serikat pekerja, *bargaining power*

ISSN: 1410-5055

1. Pendahuluan

Krisis Rupiah yang terjadi pada pertengahan tahun 1997 dan telah memunculkan banyak kesulitan antara lain dipahami sebagai konsekuensi dari liberalisasi ekonomi. Krisis tersebut tidak hanya berdampak pada kalangan pengusaha dan pemerintah, tetapi terlebih kepada masyarakat menengah kebawah. Peningkatan harga secara umum telah menurunkan penghasilan riil masyarakat, khususnya mereka yang berpenghasilan tetap, termasuk para buruh atau karyawan. Kehidupan mereka secara ekonomi sangat tergantung pada pihak lain yang memberi pekerjaan (perusahaan), sedangkan kelompok ini merupakan proporsi terbesar dari status pekerjaan yaitu 32,8% pada tahun 2000 (SAKERNAS 2000). Padahal upaya meningkatkan upah pekerja sangat tidak mudah untuk dilaksanakan. Pada masa sebelum krisis saja masih ada pengusaha yang membandel dengan menunda pembayaran upah sesuai UMR (atau sekarang UMP), apalagi pada saat krisis terjadi. Hal ini ditambah dengan kurangnya pengawasan dan ringannya sanksi hukuman (denda atau kurungan) bagi para pengusaha yang melanggar ketentuan UMR.

Masalah upah pekerja sesungguhnya merupakan persoalan yang sering menimbulkan perdebatan. Bagi para pengusaha, peningkatan upah minimum dipandang dapat mengancam daya saing industri. Keunggulan komparatif Indonesia yang mengandalkan upah tenaga kerja yang murah menjadi akan hilang karena peningkaan upah dan hal ini menimbulkan kekhawatiran berkurangnya investasi di Indonesia. Bagi para pekerja, peningkatan upah diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Namun kenyataannya, upah yang mereka terima tidak mencukupi untuk pemenuhan kebutuhan hidup mereka ketika harga-harga terus merangkak naik. Di sisi lain, realitas tingkat pengangguran dan sempitnya lapangan pekerjaan menjadikan posisi pekerja semakin terpojok, dan sebagai akibatnya mau tidak mau harus menerima tingkat upah yang rendah tersebut. Lemahnya posisi kaum pekerja juga nampak dalam kebijakan pengupahan karena komposisi Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) hanya memasukkan satu unsur buruh dari 18 unsur yang ada, dan saat ini dengan otonomi daerah, Upah Minimum Propinsi (UMP) ditentukan di tingkat Dati II. Ini berarti, bahwa kebijakan pengupahan dilakukan oleh pemerintah dan pengusaha yang sebetulnya kurang memahami betul kondisi pekerja di lapangan.

Peningkatan upah pekerja memang bukanlah satu-satunya penentu kesejahteraan pekerja. Artinya, pekerja tidak bisa mengandalkan perbaikan penghasilannya kepada kebijakan pemerintah dalam bentuk penetapan upah minimum. Dalam hal ini, kesejahteraan tidak hanya berarti pemenuhan

ISSN: 1410-5055

kebutuhan fisik pekerja, melainkan juga kebutuhan non fisik mereka, termasuk kebutuhan untuk bisa mengaktualisasi diri dan menyampaikan aspirasi mereka. Setiap usaha peningkatan kehidupan pekerja seharusnya menyertakan pekerja itu sendiri. Pekerja, baik secara perseorangan maupun secara kelompok misal serikat pekerja, harus dilibatkan dalam semua kegiatan untuk mencapai keadaan yang lebih baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kehidupan pekerja adalah melalui pemberdayaan pekerja. Proses pemberdayaan akan memberi peluang dan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya serta secara mandiri bisa menentukan masa depan sesuai keinginannya. Dengan demikian, posisi tawar-menawar (*bargaining power*) pekerja akan meningkat dan diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan mereka pula.

2. Pemberdayaan Pekerja

2.1 Konsep Pemberdayaan

Substansi dari konsep pemberdayaan adalah emansipasi dan liberalisasi serta penataan terhadap penguasaan dan kekuasaan. Dalam hal ini ditekankan keberpihakan kepada yang tidak berdaya (*the powerless*) yang disertai dengan kekuatan (*power*) agar *the powerless* dapat memiliki kekuatan yang menjadi dasar bagi proses aktualisasi eksistensi. (Pranarka dan Vidhyandika, 1996: 54) Pemberdayaan mengacu pada usaha menumbuhkan keinginan pada diri seseorang untuk mengaktualisasikan diri, melakukan mobilitas ke atas serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang merasa berdaya. Keinginan untuk mengubah keadaan yang datang dari dalam diri seseorang dapat muncul kalau seseorang merasa berada dalam situasi tertekan dan kemudian menyadari sumber tekanan tersebut. Di samping itu juga diperlukan perubahan sikap dari sikap pasrah menjadi sikap yang berani melawan nasib, (Hendytio dan J. Babari, 1996: 177). Dalam konteks pekerja, ketidakberdayaan pekerja bisa dilihat dalam keterbatasan akses pada sumberdaya, rentan terhadap keadilan hukum akibat penyelewengan oknum pengusaha dan lemahnya *bargaining power* pekerja.

Intervensi atau stimulasi dari luar diri pekerja, seperti pemerintah, juga sangat diperlukan dalam proses pemberdayaan, selain keinginan dari dalam diri pekerja sendiri. Hal ini karena keinginan seseorang untuk berkembang atau mengubah keadaan tidak terlepas dari kemampuan individual yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, ketrampilan yang dimiliki, lingkungan dan konteks budaya. Stimulasi tersebut dapat dilakukan melalui perbaikan institusi-institusi yang telah meletakkan pekerja pada sisi subordinasi. Perubahan ini dapat berupa peningkatan kemampuan fisik

maupun kemampuan intelektual pekerja agar mampu memperjuangkan aspirasi dan keinginannya. (Hendytio dan J. Babari, 1996: 178).

2.2. Situasi Pekerja Indonesia

Salah satu warisan Pemerintah Orde Baru yang tidak tepat adalah penekanan pembangunan melalui pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Berbagai upaya dilakukan untuk memacu pertumbuhan ekonomi yang tinggi sebagai akibatnya telah terjadi transformasi struktur ekonomi, dari ekonomi berbasis pertanian ke ekonomi industri yang cenderung mempersempit kesempatan kerja. Selain itu *Boom* minyak yang dialami Indonesia pada awal dekade 70-an telah mendorong pengembangan industri substitusi impor. Industri ini memang berkembang tetapi tidak kondusif bagi perkembangan strategis karena: kecilnya sumbangan terhadap penyerapan tenaga kerja (padat modal), mahal dan berbiaya tinggi serta lemah daya saingnya terhadap produk luar.

Jatuhnya harga minyak pada awal 80-an dan *resese* ekonomi dunia tahun 1982 telah mengubah strategi industri di Indonesia menjadi industri orientasi ekspor. Pemerintah berupaya mengurangi ketergantungan pada minyak dengan meningkatkan penerimaan dari ekspor non migas. Sejalan dengan pengembangan industri orientasi ekspor, pada tahun 1985, pemerintah juga melakukan deregulasi nilai tukar dan pengurangan proteksi agar iklim investasi di Indonesia menjadi menarik bagi penanam modal asing. Negara-negara industri baru seperti Hongkong, Korea Selatan dan Taiwan mulai menanamkan modalnya di Indonesia. Mereka pada umumnya bergerak pada industri padat karya seperti sepatu, tekstil dan pakaian jadi yang mampu memberi lapangan pekerjaan bagi beribu-ribu orang khususnya mereka yang berpendidikan rendah dan tidak berketrampilan. Kebijakan industri orientasi ekspor yang berbasis pada industri pabrikasi ringan (*light manufacturing industries*) yang diuntungkan oleh upah tenaga kerja yang murah telah memunculkan kelas pekerja *(working class)* yang cukup signifikan (Hadiz, 1997: 31).

Sebagai konsekuensi dari kebijakan industrialisasi yang dilakukan pada masa lalu, di Indonesia saat ini telah terjadi pergeseran proporsi tenaga kerja secara sektoral, dari sektor pertanian sebagai sumber penciptaan lapangan pekerjaan ke sektor industri dan jasa. Perubahan porporsi tenaga kerja secara sektoral ini menandakan terjadinya pergerakan pekerja dari sektor yang kurang produktif ke sektor yang lebih produktif yaitu industri dan jasa. Pergeseran ini juga menunjukkan semakin banyaknya pekerja yang bekerja di sektor formal yang bergaji.

Perbaikan juga terjadi di bidang pendidikan. Pada tahun 1971, sebanyak 70% dari seluruh tenaga kerja rata-rata berpendidikan sekolah dasar atau bahkan tidak tamat. Tiga puluh tahun kemudian, 61% tenaga kerja berpendidikan sekolah dasar, 34% lulus sekolah menengah dan 5% lulus perguruan tinggi (Business News, 2002). Perbaikan tingkat pendidikan diharapkan dapat memberi perbaikan pada tingkat upah. Upah dan pendapatan pekerja juga mengalami perbaikan. Pada tahun 1969, pemerintah Indonesia mengupayakan agar upah pekerja tidak turun dengan membentuk Dewan Penelitian Pengupahan nasional (DPPN) dan selanjutnya dibentuk Dewan Penelitian Pengupahan Daerah pada tahun 1970. Pada tahun 1989, pemerintah mengeluarkan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) yang merupakan upah terendah pada propinsi tertentu melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/1989. Kebijakan UMR dimaksudkan untuk secara bertahap meningkatkan pendapatan pekerja disamping sebagai jaring pengaman agar pekerja tidak menerima upah yang sangat rendah. (Hendytio dan J. babari, 1996: 179 –180)

Meskipun data *empiris* menunjukkan adanya bermacam perbaikan, tenaga kerja Indonesia masih menghadapi berbagai masalah. Tingkat pendidikan pekerja secara rata-rata memang mengalami peningkatan, namun secara keseluruhan masih lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara Asia lainnya. Pada tahun 1995, Taiwan memiliki penduduk berpendidikan tinggi sebesar 31,7 %, Jepang 25,4%, Hongkong 15,3%, Singapura 15,1%, sedangkan Indonesia pada tahun 2001 hanya 5% penduduk yang berpendidikan Perguruan Tinggi. (Suseno, 2001 : 10). Rendahnya tingkat pendidikan pekerja pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas dan produktivitas pekerja. Secara umum juga diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia masih rendah. Bila dikaitkan dengan era perdagangan bebas yang ditandai dengan bebasnya mobilitas barang, jasa, modal dan tenaga kerja antar negara, Indonesia akan kalah bersaing dengan negara-negara lain. Negara-negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki peluang yang lebih besar untuk memenangkan persaingan dalam ekonomi global. Produktivitas kerja yang rendah juga akan menyebabkan rendahnya tingkat upah. Selain faktor pendidikan, rendahnya produktivitas pekerja juga berkaitan dengan faktor-faktor lainnya seperti pelatihan, fasilitas kerja, aspek psikologis, gizi dan kesehatan pekerja (Hendytio dan J. Babari, 1996: 181).

Keadaan tenaga kerja juga diwarnai dengan besarnya penawaran tenaga kerja yang tidak terampil (*unskilled labour*) dan langkanya tenaga kerja terampil (*skilled labour*) dibandingkan dengan tingkat permintaan masing-masing. Selain itu juga adanya ketidaksesuaian pendidikan akibat sistem pendidikan yang tidak memadai untuk menjawab kebutuhan kerja.

Ketidaksesuain kerja ini bisa berupa ketidaksesuaian menurut jenjang pendidikan maupun ketidaksesuaian menurut bidang pendidikan. Data pengangguran terbuka menunjukkan bahwa tingkat pengangguran yang paling tinggi justru dialami mereka yang berpendidikan perguruan tinggi, sedangkan tingkat pengangguran yang dialami mereka yang berpendidikan sekolah dasar paling rendah.

Ketidaksesuaian pendidikan ini memperburuk situasi pasar tenaga kerja di Indonesia yang sejak semula sudah ditandai oleh besarnya penawaran khususnya *unskilled labour* daripada permintaan. Akibatnya posisi pekerja menjadi sangat lemah. Dengan persaingan yang ketat, untuk memperoleh pekerjaan seseorang harus menerima kondisi kerja yang ditentukan oleh pemberi kerja. Hal ini berdampak pada upah pekerja yang kemudian tertekan pada tingkat yang rendah. Kondisi ini dapat mempersulit gerakan pekerja untuk membentuk suatu wadah atau organisasi bagi mereka agar mereka dapat bersatu untuk perbaikan kondisi kerja mereka. Tetapi kebijakan industri substitusi impor dan industri orientasi ekpsor di masa lalu telah dibarengi dengan usaha-usaha menekan organisasi pekerja (Hadiz, 1997: 35). Ketidakberdayaan pekerja juga tercermin pada kurang optimalnya mekanisme penyaluran aspirasi pekerja.

Undang-Undang no. 25/1997 tentang ketenagakerjaan yang menimbulkan kontroversi akibat mobilisasi dana Jamsostek untuk lahirnya UU tersebut masih mencerminkan suatu pengendalian dari pemerintah. (Brata, 1999: 154) Pengendalian ini berupa kontrol terhadap pemogokan dan kendali terhadap organisasi buruh. Pemogokan yang dilakukan buruh kadang justru menjadi bumerang bagi pekerja dengan konsekuensi teguran, intimidasi, pemecatan sampai kematian (seperti kasus Marsinah). (Wibawanto dan Imam, 1998: 130). Pengendalian terhadap organisasi buruh juga tampak dari usaha pemerintah (Orde Baru) untuk hanya mengakui satu organisasi pekerja yaitu Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Organisasi ini dipandang belum dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Suatu survey menunjukkan bahwa 47% pekerja yang menjadi anggota FSPSI mengatakan bahwa kondisi kerja tidak menjadi lebih baik setelah ada organisasi tersebut di perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu penyebabnya adalah karena organisasi ini tidak murni independen.(Hendytio dan J. Babari, 1996: 183).

Masalah lain yang dihadapi pekerja adalah rendahnya tingkat upah. Rendahnya upah ini juga tidak terlepas dari lemahnya posisi tawar pekerja dan tidak bersatunya serikat buruh di Indonesia (Suseno, 2001: 17-18). Rendahnya tingkat upah juga disebabkan oleh besarnya jumlah pencari kerja (penawaran tenaga kerja) dan rendahnya kualitas pekerja seperti rendahnya penguasaan ketrampilan dan rendahnya tingkat pendidikan pekerja.

Kebijakan penentuan upah minimum juga menimbulkan kekhawatiran bahwa untuk menutup "kerugian" karena harus membayar upah sesuai ketentuan pemerintah, para pengusaha kemudian mengurangi hak-hak pekerja lainnya yang tidak diatur dalam ketentuan pemerintah seperti uang makan, tunjangan transpot dan tunjangan kesehatan. Kemungkinan lain adalah tingkat upah dan tunjangan lainnya tidak dikurangi, tetapi jam kerjanya ditambah sehingga biaya per pekerja bisa ditekan dengan alasan efisiensi. Kalau demikian halnya, para pekerja akan berada dalam posisi kalah dan tidak bisa berbuat apa-apa selain menerima perlakuan seperti itu yaitu bertahan hidup dengan upah yang rendah, atau terancam dipecat dan kehilangan pekerjaan (Brata, 1999: 146). Persoalan upah yang rendah selain menunjukkan mekanisme penentuan upah yang menjauhkan akses negosiasi buruh, juga berkait dengan kualitas hidup, gizi dan kemampuan mengakses kehidupan yang lebih baik bagi pekerja. Dalam perspektif politik, upah yang rendah menjadi instrumen yang efektif untuk menekan dan mengontrol dinamika pekerja, khususnya buruh (Wibawanto dan Imam, 1998: 137-138). Buruh adalah pihak yang telah memberikan subsidi yang besar kepada sektor industri melalui upah yang rendah dan jam kerja yang panjang.

3. Langkah-Langkah Pemberdayaan

Dari konsep dan pengertian pemberdayaan pekerja yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, tersirat bahwa kemandirian pekerja merupakan hal yang sangat mendasar. Langkah-langkah pemberdayaan dimaksudkan untuk memperkuat potensi dan daya yang dimiliki pekerja dan dapat menciptakan iklim bagi terbentuknya kemandirian pekerja. Aktor utama dalam proses pemberdayaan ini memang pekerja itu sendiri dan pemerintah bertindak sebagai fasilitator. Meskipun demikian, *political will* dari pemerintah untuk memberdayakan pekerja menjadi faktor yang penting. Kondisi pekerja di atas menunjukkan ketidakberdayaan pekerja Indonesia dan bahwa proses pemberdayaan pekerja mencakup bidang yang sangat kompleks.

3.1.Pendidikan dan Pelatihan Pekerja

Langkah terpenting dalam usaha pemberdayaan pekerja adalah menumbuhkan keinginan dan motivasi dalam diri pekerja untuk mengubah keadaan ke arah yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan pekerja. Sayangnya, banyak karyawan merasa bahwa setelah bekerja maka berakhirlah masa belajar mereka. Kualitas masyarakat yang ingin maju dan mandiri tergantung pada perkembangan intelektual dan profesionalisme pekerja yang berkembang justru setelah

mereka terjun ke masyarakat. (Sukartono, 1998: 95) Pendidikan akan mengubah persepsi seseorang akan posisinya di bidang sosial, ekonomi dan budaya. Dengan pendidikan yang meningkat, pekerja termotivasi untuk mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik. Pengetahuan menjadi dasar untuk mendinamisasi kehidupan dan memperlihatkan eksistensi dan selanjutnya akan mendorong kreativitas pekerja.

Selain untuk membangun motivasi, pendidikan dan pelatihan adalah instrumen utama bagi peningkatan kemampuan pekerja, produktivitas dan penguasaan teknologi sehingga akan meningkatkan produktivitas pekerja. Untuk itu, pemerintah melalui departemen-departemen telah mendirikan Balai Latihan Kerja (BLK) dan Kursus Latihan Kerja (KLK). Lembaga ini pada mulanya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan di suatu departemen pemerintah, tetapi kemudian juga memberi kesempatan bagi karyawan swasta. Beberapa perusahaan swasta juga turut menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pekerjanya, misalnya program *Achievement Motivation Training*, Gugus Kendali Mutu dan Pengendalian Mutu Terpadu (Sukartono, 1998: 88). Pendidikan tersebut ditujukan baik bagi pekerja yang baru diterima bekerja maupun sebagai pendidikan lanjutan bagi pekerja yang mengalami perpindahan divisi atau ketika akan digunakannya mesin dan peralatan baru. Di samping pemerintah dan perusahaan, serikat pekerja juga dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi para anggotanya. Serikat pekerja dapat bekerjasama dengan pemerintah, perusahaan atau lembaga lain (misal lembaga swadaya masyarakat/LSM) baik dalam hal dana dan fasilitas, materi maupun tenaga pendidik dan pelatih. Melalui program pendidikan dan latihan, pekerja tidak hanya diberi ketrampilan sesuai dengan jenis pekerjaannya, tetapi juga pengetahuan tentang peraturan di bidang ketenagakerjaan, kedisiplinan bahkan juga tentang hak dan kewajiban mereka.

3.2. Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Keberatan utama terhadap terus meningkatnya upah adalah dampaknya terhadap daya saing. Hal ini dapat diatasi dengan cara setiap kenaikan upah juga disertai dengan kenaikan produktivitas pekerja. Komponen upah sebetulnya sangat kecil dalam struktur biaya produksi keseluruhan. Justru biaya birokrasi yang sarat dengan korupsi, kolusi, pelicin dan semacamnya yang jauh lebih besar (Brata, 1999: 160; Hadiz, 1997: 158). Selain upah, pemerintah juga berusaha menambah kesejahteraan pekerja dengan ketentuan tentang Jamsostek dan pemberian THR. Dengan pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, tidak hanya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang digunakan

sebagai dasar penentuan upah minimum tetapi juga kebutuhan non fisik pekerja, pekerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas pekerja dapat meningkat.

Dalam hal ini diperlukan niat baik pihak perusahaan untuk turut memikul tanggung jawab utama dalam upaya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menguntungkan perusahaan melalui peningkatan produktivitas dan laba serta pengurangan pergantian (*turnover*) staf (pekerja menjadi lebih loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja). Suatu survei yang diadakan di Amerika pada tahun 1993 dan 1998 menyimpulkan bahwa strategi yang berfokus pada karyawan (*employee-focused strategies*) akan menghasilkan peningkatan kinerja keuangan yang substansial (FEER, 2001).

3.3 Optimalisasi Peran Serikat Pekerja

Faktor lain yang dapat menunjang proses pemberdayaan pekerja adalah penciptaan suasana keterbukaan yang lebih besar. Hal ini salah satunya dapat dilakukan dengan memberi keleluasaan kepada pekerja untuk menyalurkan aspirasinya melalui bentuk perwakilan atau serikat pekerja yang dipilih atau dibentuk sendiri. Serikat pekerja diharapkan dapat menjadi suatu wadah yang menghimpun pekerja dan memberikan perlindungan kepada pekerja serta membela, menyalurkan atau memperjuangkan aspirasi pekerja dalam proses negosiasi dengan pihak perusahaan. Efektivitas serikat pekerja dalam memperjuangkan anggotanya harus dilihat dari segi dukungan anggota, efektivitas organisasi dan iklim sosial politik yang melingkupinya. Masih besarnya kontrol pemerintah terhadap perkembangan serikat pekerja dapat dipandang sebagai hal yang menghambat efektivitas serikat pekerja. Era reformasi telah memberi keleluasaan bagi pekerja untuk membentuk serikat pekerja di lingkungan kerja mereka dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tanggal 4 Agustus 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hal yang lebih penting adalah mengoptimalkan serikat pekerja tersebut agar benar-benar menyuarakan aspirasi pekerja secara keseluruhan dan dapat memberikan kontrol terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan.

Serikat pekerja yang ada selama ini justru lebih sering berpihak pada pengusaha atau pemerintah. Hal ini bisa dilakukan dengan mengupayakan agar serikat pekerja di seluruh Indonesia bisa bersatu dan solid, serta membentuk serikat pekerja yang lebih independen. Kerjasama dapat dilakukan dengan berbagai LSM dalam pembentukan serikat pekerja, seperti yang telah ada misalnya: SBM Setiakawan, SBSI, Institut Sosial dan Yayasan Komunikasi Masa atau YAKOMA (Hadiz, 1997: 145-152). LSM

yang berbasis pekerja telah berperan cukup signifikan dalam pergerakan kelas pekerja. Serikat pekerja (yang lebih independen) juga dapat digunakan oleh pekerja sebagai wahana untuk belajar bersosialisasi dan berorganisasi sehingga akhirnya mereka mempunyai posisi tawar yang cukup kuat ketika berhadapan dengan pihak pengusaha. Dengan posisi tawar yang cukup kuat, serikat pekerja juga dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Serikat pekerja dapat berpartisipasi secara bersama-sama dengan pengusaha untuk jalan terbaik untuk mengorganisasikan proses produksi tanpa harus melalui pemogokan yang justru dapat merugikan pekerja dan perusahaan.

3.4. Dukungan Pemerintah

Seperti telah dituliskan dalam bagian sebelumnya, *political will* pemerintah sebagai fasilitator sangat penting dalam proses pemberdayaan pekerja. Selain melalui penetapan peraturan bidang ketenagakerjaan dan pendirian tempat-tempat pelatihan dan pendidikan, pemerintah juga dapat bertindak sebagai penengah bila terjadi perselisihan antara pekerja dan pihak perusahaan. Dalam hal ini diperlukan sikap netral pemerintah yaitu tidak berpihak dan menelaah persoalan secara obyektif demi menegakkan keadilan. Mekanisme Hubungan Industrial Pancasila/HIP (semula Hubungan Perburuhan Pancasila) yang telah dibentuk pada tahun 1974, bila dijalankan dengan benar masih dapat menguntungkan kedua belah pihak. HIP didasarkan pada sikap saling menghormati martabat manusia dimana pengusaha dan pekerja merupakan mitra baik dalam proses produksi maupun dalam menikmati hasil produksi (Sukartono, 1998: 71). Hubungan kemitraan dilaksanakan melalui perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara pengusaha dan pekerja, forum Bipartit, Tripartit, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4D) untuk penyelesaian perselisihan. Tentu mekanisme HIP dapat berkembang jika terdapat sikap saling percaya antara pengusaha dan pekerja serta cukup kuatnya posisi tawar pekerja. Sekali lagi, hal ini memerlukan pengakuan akan eksistensi serikat pekerja serta efektivitas serikat pekerja sebagai wakil pekerja.

4. Penutup

Pemberdayaan pekerja yang bertujuan agar kesejahteraan pekerja menjadi lebih baik dalam pelaksanaannya melibatkan banyak pihak. Meskipun pekerja memegang peran utama dalam proses pemberdayaan pekerja, tanpa peran serta dan dukungan pemerintah dan pengusaha, tujuan tersebut akan sulit dicapai. Secara makro, pemerintah perlu membuat

kebijakan yang diarahkan pada penciptaan lapangan kerja baru guna menyerap *surplus* tenaga kerja yang menjadi salah satu penyebab ketidakberdayaan pekerja. Di samping itu, pemerintah dapat memberi insentif bagi pembukaan usaha-usaha baru seperti: penyediaan infrastruktur, mempermudah pemberian kredit, keringanan pajak serta penyederhanaan birokrasi. Hal lain yang perlu dilakukan pemerintah adalah meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan oleh perusahaan, mengingat peraturan tersebut berpengaruh cukup signifikan terhadap posisi tawar para pekerja. Selanjutnya peraturan pemerintah di bidang ketenagakerjaan senantiasa juga perlu dievaluasi sesuai dengan perkembangan yang terjadi.

Pihak perusahaan juga perlu memberi kelonggaran dan dukungan bagi pekerja yang akan membentuk serikat buruh/pekerja yang independen, yang dapat menyuarakan kepentingan pekerja. Pihak perusahaan yang selama ini lebih banyak menuntut pekerja untuk melaksanakan kewajiban mereka yang tersirat dalam kata "pekerja harus" atau "wajib" atau larangan masuk ke lokasi tertentu atau larangan menyentuh peralatan tertentu - dan hal ini menjadikan pekerja dalam posisi lemah dan merasa tidak berdaya - seharusnya juga memberikan apa yang menjadi hak pekerja. Lebih penting lagi, pekerja harus mempunyai keinginan kuat untuk berubah agar dapat menolong diri mereka sendiri ke arah kehidupan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

Brata, Aloysius Gunadi, 1999, *" Belenggu di Balik Pertumbuhan Ekonomi"* Ekonomi, Yogyakarta, Penerbitan Universitas Atma jaya Yogyakarta.

Hadiz, Vedi, 1997, *"Workers and The State in New Order Indonesia"*, London, Routledge.

Hendytio, Medelina K dan J. Babari, 1996, *"Pemberdayaan Kelompok Pekerja, dalam Onny J. Prijono dan Pranarka (penyunting), Pemberdayaan Konsep Kebijakan dan Implementasi"*, Jakarta, Centre for Strategic and International Studies.

Sukartono, Magdalena, 1998, *"Dari Inem Pelayan Sakti Sampai Manager Profesional"*, Yogyakarta, kanisius.

Suseno TW, 2001, *"Potret Perempuan Dalam Kehidupan Ekonomi Indonesia, dalam Hg. Suseno TW dkk (editor), "Perempuan Dalam Ekonomi Indonesia: Tinjauan Tentang Peran Perempuan"*, Yogyakarta, Penerbitan Universitas Sanata Dharma.

Wibawanto, Agung dan Imam Baskara, 1998, *"Siasat Buruh Dibawah represi, Yogyakarta"*, Jirnadara-Lapera Utama.

ISSN. 1410-5055

---------- *"SDM Indonesia di Era Perdagangan bebas"*, Business News No. 6724 tahun XLVI, 8 Februari 2002.
---------- *"Asia's Best Bosses"*, Far Eastern Economic Review (FEER), 13 September 2001.

ISSN: 1410-5055

BIODATA PENULIS

Maria Theresia Ernawati
Lahir di Gunungkidul 6 Oktober 1971. Tahun 1994 lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada dan tahun 1999 lulus dari Graduate School Ateneo de Manila University. Sejak 1994 menjadi staff pengajar di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Drs. Alex Kahu Lantum, M.S.
Lahir di Manggarai, Flores pada tanggal 1 Maret 1954. Pendidikan terakhir Magister Sains (S2) di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Saat ini mengajar Manajemen Strategi di Universitas Sanata Dharma dengan pangkat akhir sebagai Lektor Madya.

Caecilia Wahyu Estining Rahayu
Lahir di Pekalongan pada tanggal 29 Juli 1967. Lulus S1 tahun 1992 di Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada Jurusan Manajemen dan menyelesaikan program Pasca Sarjana pada tahun 2002 di Universitas Gadjah Mada. Bergabung menjadi dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma sejak 1992 sampai saat ini.

Rubiyatno
Lahir di Semarang, 10 Agustus 1967. Menyelesaikan program sarjana Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam bidang kimia pada tahun 1990 di Universitas Negeri Semarang. Program Magister Manajemen diselesaikan di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta tahun 1996 dengan konsentrasi Manajemen Keuangan. Sejak tahun 1996 sampai sekarang sebagai tenaga pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Gabriel Anto Listianto
Lahir di Semarang pada tanggal 24 Maret 1966. Menyelesaikan sarjana akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta pada tahun 1992. Menyelesaikan pasca sarjana pada Graduate Studies of College Of Business and Economics, De La Salle University, Manila, the Philippines pada tahun 2002. Sejak tahun 1993 menjadi tenaga pengajar