

DINAMIKA PEMBENTUKAN SERIKAT BURUH
(Studi Konflik Dinamika Pembentukan Serikat Buruh PT. SIN A Sixfifteen Pasuruan)

Erni Setyorini

Program Studi S1 Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
ernisetiyorini@mhs.unesa.ac.id

Pambudi Handoyo, S.Sos., M.A.

Program Studi S1 Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
pambudihandoyo@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi objektif buruh PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan dan untuk mengidentifikasi motif-motif pembentukan serikat buruh PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian berupa deskriptif yaitu yang didasarkan pada suatu keadaan objektif yang alamiah dimana posisi peneliti sebagai instrument kunci. Penelitian dilakukan Kantor Cabang FSPMI Kabupaten Pasuruan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian dipilih dengan menggunakan teknik purposive. Analisis data menggunakan analisis interaktif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa dinamika pembentukan serikat buruh dipengaruhi beberapa faktor. Pertama, kondisi objektif buruh. Kedua, motif pembentukan serikat buruh yang dipengaruhi oleh jam kerja panjang (*overtime*). Ketiga, konflik buruh yang melahirkan serikat buruh sebagai kelompok kepentingan. Keempat, dampak dari pembentukan serikat seperti adanya intimidasi positif dan negatif yang dilakukan perusahaan terhadap buruh.

Kata kunci: *Buruh, Pembentukan Serikat Buruh, Sistem Kerja.*

Abstract

This study aims to describe the condition of labor objectives PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan and to identify motives the establishment of trade unions PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan. This research used the qualitative approach with this type of research in the form of deskriptif that is based on the objective circumstances of a nature where the position of the researchers as a key instrument. Research done Branch Office FSPMI Regency Pasuruan. Data collection is done by the method of in-depth interviews, observation, and documentation. The subject chosen by using purposive technique. Data analysis using interactive analysis. From the results of this research note that the dynamics of the formation of trade unions influenced several factors. First, the objective conditions of labour. Second, the motif of the formation of trade unions affected by long working hours (*overtime*). Third, the labor conflict that gave birth to the unions as interest groups. Fourth, the impact of the formation of States such as the presence of positive and negative intimidation conducted against labour companies.

Keywords: *Labour, The Establishment Of Trade Unions, Work System.*

PENDAHULUAN

Permasalahan dalam dunia kerja merupakan masalah sosial bagi masyarakat Indonesia. Salah satu permasalahan dalam dunia kerja adalah masalah buruh. Masalah buruh meliputi masalah tentang sistem upah, sistem kerja, sistem outsourcing, diskriminasi buruh perempuan, ketidakjelasan jaminan sosial, jaminan kesehatan dan pesangon. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa posisi buruh masih termarginalkan. .

Kondisi yang dialami buruh di Indonesia membuat banyak gerakan perlawanan yang dilakukan oleh buruh. Gerakan buruh bertujuan agar nasib buruh lebih baik serta hak-hak mereka dapat terpenuhi. Adanya ketidakadilan yang diterima maka buruh melakukan perlawanan atau membentuk gerakan buruh. Gerakan buruh bertujuan untuk memperbaiki dan menyejahterakan nasib buruh.

Posisi yang lemah dalam suatu hubungan industrial mengakibatkan buruh tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya secara perorangan tanpa mengorganisasikan dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mencapai tujuannya. Wadah yang dimaksud merupakan serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh, dari dan untuk pekerja, baik dalam perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, mandiri, demokratis, terbuka dan bertanggung jawab

guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerjaan keluarganya. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 1 tentang Serikat Pekerja.

Peraturan tentang hak kebebasan berserikat ini tidak membuat pihak perusahaan memberikan kebebasan pekerja untuk mendirikan serikat pekerja. Ada beberapa perusahaan yang tidak memperbolehkan pekerja mendirikan serikat pekerja, salah satunya adalah PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur terutama kembang gula. Perusahaan ini sudah 83 tahun berdiri namun sampai saat ini belum mempunyai dan memang tidak memperbolehkan pekerja untuk mendirikan serikat pekerja.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan penyebab buruh menentang perusahaan yang dilatarbelakangi dari masalah jam kerja yang panjang (*overtime*) dan dipaksa untuk loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan memerintahkan mandor-mandornya untuk absensi pulang ketika jam kerja sudah dianggap melebihi. Masalah kedua yang ditemukan dalam perusahaan yaitu masalah sistem kontrak kerja. Beberapa buruh berstatus kontrak mulai tahun 2010 hingga 2015 akhir, namun masih berstatus kontrak. Pada perjanjian kerja ditulis bahwa kontrak kerja hanya

selama dua tahun, lalu buruh akan diajukan penetapan sebagai karyawan tetap dengan ikut beberapa tahap tes. Berdasarkan uraian masalah diatas, ada 11 buruh yang sudah menjadi karyawan tetap kemudian mereka mengajukan atau mendirikan serikat pekerja ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono, metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada suatu keadaan objektif yang alamiah dimana posisi peneliti sebagai instrument kunci. Metode ini didasarkan pada pengolahan data yang dilakukan dalam bentuk kata-kata dan tidak berbentuk angka. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Konflik Ralf Dahrendorf. Penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang FSPMI Kab. Pasuruan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari lapangan, baik observasi maupun wawancara mendalam.

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman. Proses analisis interaktif berbentuk siklus yang mengungkapkan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif harus dilakukan secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya

sampai pada titik jenuh. Ada tiga unsur dari teknik analisis interaktif, yaitu: pertama, pengumpulan data (*data collection*). Pengumpulan data dapat diartikan data yang diperoleh selama proses penelitian, seperti hasil wawancara, hasil observasi, dokumen, foto dan rekaman.

Kedua, reduksi data (*data reduction*)

Reduksi dapat diartikan pengurangan atau melakukan pemotongan data dari beberapa data atau informasi yang dinilai kurang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Reduksi data dilakukan dengan cara menyaring rekaman percakapan dan data yang diperoleh melalui wawancara antara peneliti dengan subjek penelitian yang sesuai dengan fokus penelitian.

Ketiga, penyajian data (*data display*). Penyajian data merupakan menyajikan data dalam beberapa bentuk. Misalnya matriks, chart maupun grafik. Proses penyajian data memerlukan catatan lapangan yang disusun secara sistematis yang berguna untuk memudahkan proses penyajian. Berdasarkan sajian data tersebut maka dapat dirumuskan kesimpulan sementara.

Keempat, penarikan serta pengujian kesimpulan (*drawing and verifying conclusions*). Penarikan kesimpulan merupakan analisis lanjutan dari reduksi data dan penyajian data sehingga data dapat disimpulkan. Data yang sudah valid dapat dihubungkan dengan teori konflik Ralf Dahrendorf dalam masyarakat industri.

PEMBAHASAN

Kondisi Objektif Buruh

Kondisi objektif buruh merupakan kondisi buruh yang dapat melahirkan serikat buruh. Kondisi ini berkaitan dengan kondisi sosial ekonomi, budaya, lingkungan kerja. Kondisi sosial ekonomi berkaitan dengan posisi dalam keluarga, pendidikan terakhir. Kondisi budaya berkaitan dengan lama kerja, status karyawan. Kondisi lingkungan bekerja berkaitan dengan posisi dalam perusahaan, relasi kerja. Dari ketiga kondisi ini memberikan perubahan terhadap buruh untuk melakukan perlawanan dan mendirikan serikat di perusahaan. Kondisi ini juga dapat mempengaruhi buruh dari buruh yang patuh dan taat menjadi membangkang terhadap perusahaan.

Faktor Pembentukan Serikat Buruh Akibat Sistem Kerja

Jam kerja merupakan persoalan pokok kedua setelah pengupahan yang menjadi dasar bagi seorang buruh. PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan menjalankan sistem kerja sesuai dengan aturan pemerintah. Akan tetapi, untuk jam lemburnya ada perbedaan. Untuk sistem jam kerja lembur sering tidak sinkron dengan aturan yang ada. Terkadang setelah bekerja di jam normal, buruh tidak boleh langsung pulang dan melaksanakan lembur selama 3 jam tanpa diberi upah. Perusahaan beralasan kerja lembur buruh dianggap sebagai loyalitas terhadap perusahaan. Akibat dari

masalah jam kerja ini buruh akan melakukan tindakan perlawanan yang dapat mengembalikan sistem kerja lembur yang dihitung dan digaji. Jam kerja yang panjang ini menjadi dasar pembentukan serikat buruh.

Dinamika Pembentukan Serikat Buruh

Pembentukan Serikat Buruh yang dilakukan oleh buruh PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan ini tergolong dalam perlawanan yang terbuka. Walaupun pada awalnya para buruh ini mendirikan serikat tanpa sepengetahuan perusahaan. Akan tetapi, pada akhirnya pihak perusahaan mengetahui adanya pembentukan serikat.

Dahrendorf melihat bagaimana konflik industrial terbangun melalui proses dari ketidakpuasan individual buruh menuju pada ketidakpuasan kolektif yang terorganisir. Kelompok semu merupakan kelompok pemicu untuk melakukan perlawanan. Inisiator dari pergerakan ini merupakan tiga orang yaitu YD, MF, MR. Indikator dari munculnya kelompok semu ini adalah pemahaman perlawanan buruh dan pemahaman masalah serikat buruh. YD, MF, MR masuk dalam indikator dari munculnya kelompok semu karena ketiganya paham tentang perlawanan dan pemahaman masalah serikat buruh.

Serikat Buruh sebagai Kelompok Kepentingan

Dahrendorf membagi golongan yang terlibat konflik atas dua tipe yaitu, kelompok semu (*quasi group*) dan kelompok ke-

pentingan (*interest group*). Kemunculan kelompok semu yang didasarkan pada kesamaan nasib dan ketidakpuasan buruh terhadap perusahaan ini melakukan tindakan perlawanan dengan membentuk serikat buruh. Dengan adanya pembentukan serikat buruh ini maka buruh naik menjadi kelompok kepentingan.

Kelompok kepentingan terbentuk dari kelompok semu yang lebih luas. Kelompok semu yang awalnya adalah 3 buruh yang merasakan kesamaan nasib dan ketidakpuasan kemudian membentuk serikat sehingga jumlahnya lebih banyak. Kepentingan yang dimaksud ini sudah disadari oleh buruh dan perlu untuk diperjuangkan. Proses ini akan menumbuhkan bentuk kesadaran pada kepentingan yang nyata, yaitu terbebas dari ketertindasan. Serikat buruh merupakan kelompok kepentingan yang mempunyai struktur, organisasi, tujuan dan anggota yang jelas.

Perubahan Personal dalam Struktur Perusahaan

Setelah terbentuk serikat buruh, ada beberapa perubahan yang terjadi pada perusahaan, diantaranya: upah lembur berkisar Rp.100.000-Rp.150.000 untuk 3 jam, pemberian *transport* pada karyawan yang bekerja pada shift 2. Fasilitas perusahaan juga ditingkatkan, diantaranya adanya gazebo, AC di setiap ruangan, *training leadership*. Dampak negatif dari adanya pembentukan serikat ini adalah

perusahaan melakukan intimidasi kepada kaum buruh. Intimidasi ini dibagi menjadi dua, yaitu intimidasi positif dan intimidasi negatif. Intimidasi positif yang dilakukan perusahaan seperti disuap dan diiming-imingi naik jabatan dan naik gaji asalkan keluar dari serikat, kemudian adanya promosi pensiun dini bagi karyawan yang bekerja kurang lebih 15 tahun, serta jika sudah menerima tawaran pensiun dini maka pihak perusahaan juga menawarkan kembali pekerjaan tetapi status kerjanya yaitu karyawan kontrak.

Intimidasi negatif yang dilakukan perusahaan seperti memberikan mutasi dan rotasi kepada buruh. Mutasi bisa bermakna dua, yaitu promosi dan demosi. Pada permasalahan pembentukan serikat buruh ini berlaku mutasi yang bermakna demosi. Ini dikarenakan buruh yang ikut serikat dipindah bidang kerjanya ke bidang yang lebih sulit. Perusahaan juga memberikan rotasi kepada karyawan. Rotasi ini sering dilakukan pihak perusahaan kepada karyawannya yang ikut serikat buruh untuk membuat karyawannya *resign*. Seperti contoh, dari operator mesin dipindah ke bagian OB (*Office Boy*).

PENUTUP

Simpulan

Dinamika pembentukan serikat buruh PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, kondisi

objektif buruh. Kedua, motif pembentukan serikat buruh yang dipengaruhi oleh jam kerja panjang (overtime). Ketiga, konflik buruh yang melahirkan serikat buruh sebagai kelompok kepentingan. Keempat, dampak dari pembentukan serikat seperti adanya intimidasi positif dan negatif yang dilakukan perusahaan terhadap buruh.

Saran

Perusahaan PT. Sin A Sixfifteen Pasuruan dan untuk perusahaan-perusahaan lainnya seharusnya bisa menerapkan sistem kerja yang benar dan sesuai dengan aturan pemerintah. Serta memberikan upah yang layak dan sesuai kepada buruh. Selain itu, perusahaan harus memberi izin dan tidak boleh menghalang-halangi buruh untuk membentuk serikat. Karena jika banyak ketidakadilan yang diterima oleh buruh maka buruh akan melakukan perlawanan kepada perusahaan. Maka dari itu, perlu adanya menjaga komunikasi serta hubungan yang baik antara perusahaan dan buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar, Yesmil. 2013. *Sosiologi untuk Universitas*. Bandung: Refika Aditama, 2013
- Dahrendorf, Ralf. 1986. *Konflik dan Konflik Dalam Masyarakat Industri*. Terjemahan Ali Mandan. Jakarta: Rajawali
- Johnson, Doyle Paul. 1986. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. Jakarta: Gramedia, 1986
- Jones, Pip. 2009. *Pengantar Teori-Teori Sosial : Dari Teori Fungsionalisme*

Hingga Post-modern. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009

- Miles, Matthew B dan Amichael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohisi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pawito. 2008. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta
- Poloma, Margaret M. 2010. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ritzer, George. 2011. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Soekanto, Soejono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Website

- Arifin, Muhajir. 2017. *May Day Pasuruan, Buruh Gelar Istigasah*. Diakses dari <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3488605/may-day-di-pasuruan-buruh-gelar-istigasah> pada 22 november 2017 pukul 18.42 WIB
- Peraturan: Undang-Undang Serikat Pekerja No. 21 Tahun 2000
- Sekretariat Republik Indonesia, 2015. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Diakses dari <http://setgab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015>. pada 08 Februari 2018 Pukul 11.57 WIB.
- Vebri. 2015. *Demo Buruh Surabaya*. Diakses dari <http://www.newsth.com//3797/> pada 20 November 2017 pukul 12.55 WIB.