**HEGEMONI BURUH MASPION**

**Hariatin Ningtyas Anggini**

Program Studi S1 Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

tyasanggini98@gmail.com

 **Pambudi Handoyo,S.Sos.,MA**

Program Studi S1 Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

 Pambudihandoyo@unesa.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang hegemoni yang dilakukan Maspion sebagai perusahaan terhadap buruh. Buruh dalam penelitian ini merupakan buruh yang mengalami hegemoni yang ditandai dengan tidak adanya perlawanan/demo meskipun hak normatif buruh dilanggar. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi kondisi obyektif buruh dan menjelaskan praktik hegemoni perusahaan terhadap buruh di Maspion 1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teori hegemoni Antonio Gramsci. Hegemoni bukan hubungan dominasi dengan menggunakan kekuasaan, melainkan hubungan persetujuan dengan menggunakan kepemimpinan politik dan ideologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa buruh mengalami hegemoni dengan adanya rasa hutang budi dan bangga, dan tidak adanya aksi perlawanan meskipun adanya pengabaian hak normatif. Hegemoni berlangsung dengan cara penanaman rasa hutang budi, diberikannya bonus, promosi jabatan, dan melalui forum-forum yang dipimpin manajemen dan pengurus SPSI sebagai aktor intelektual hegemoni. Hegemoni tersebut dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh mencakup hegemoni moral, sosial, budaya yang dilakukan dengan cara kepemimpinan intelektual dan moral.

**Kata Kunci** : Buruh, Hegemoni, Gramsci

**Abstract**

This study discusses the hegemony of Maspion as a company against workers. The workers in this study were workers who corrected hegemony which was marked by the absence of resistance / demonstration as the normative rights of workers were violated. The purpose of this study is to discuss the objective of workers and explain the practice of corporate hegemony towards workers in Maspion 1. This study uses qualitative research using Antonio Gramsci's theory of hegemony. Hegemony is not a relationship of domination by using power, asking for relations with political leadership and ideology. The results of the study prove that workers agree with hegemony with a sense of trust and pride, and no resistance against the existence of neglect of normative rights. Hegemony continues by gathering a sense of borrowing, giving bonuses, promotion, and through forums led by management and SPSI administrators as intellectual actors of hegemony. This hegemony is carried out by companies towards workers who are equipped with moral, social, and cultural hegemony carried out by means of intellectual and moral leadership.

**Keywords**  : *Worker/Laborer, Hegemony, Gramsci*

**PENDAHULUAN**

Indonesia dikenal sebagai negara agraris utamanya pada masa orde baru, namun pada saat ini menurut data neraca.co.id, sektor pertanian sendiri jumlah kontribusi PDB semakin menurun dari tahun ke tahun, pada tahun 2003 besaran PDB yakni sebesar 15,2 persen kemudian menjadi 13,2 persen pada tahun 2013. Hal ini berbanding terbalik dari industrialisasi yang dari tahun ke tahun stabilbahkan semakin meningkat kontribusinya dalam PDB Indonesia yakni selalu mencapai angka 20% dari tahun 2003 hingga tahun 2016 sehingga dapat dikatakan bahwa Indonesia saat ini sedang bertransformasi dari negara agraris menjadi negara industry (Neraca.co.id, 2018).

Industrialisasi yang terjadi di Indonesia ini mengakibatkan jumlah tenaga kerja yakni buruh meningkat sebanding dengan banyaknya industri di Indonesia, utamanya terkonsentrasi di perkotaan. Jumlah tenaga kerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama pada tahun 2016 mencapai 120.647.697 orang, di mana yang bekerja di sektor industri (buruh) yakni sebanyak 15.975.086 orang (Kemenperin, 2016).

Buruh disebut Karl Marx sebagai kaum proletar, yakni kelompok yang tidak memiliki alat produksi. Sedangkan perusahaan disebut sebagai kaum borjuis yakni kelompok yang memiliki alat produksi (Indriati Ismail, 2012). Buruh seharusnya memiliki kesadaran yang obyektif serta selalu menjaga eksistensinya agar tercapai kesejahteraan pada buruh.

Persoalan yang pokok adalah dimana buruh harus menjaga serta memperjuangkan upah minimum,. Upah buruh tergantung pada mekanisme pasar yang masih mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia. Mekanisme pasar ini menyebabkan ketimpangan antara penawaran dan permintaan. Penawaran tenaga kerja yang tinggi oleh buruh menyebabkan posisinya lemah (Eggie Sudjana, 2002).

Salah satu perusahaan yang memiliki banyak pekerja (buruh) adalah PT Maspion. PT Maspion merupakan perusahaan yang *dicap* baik oleh pemerintah dan masyarakat dengan diraihnya berbagai penghargaan. Kenyataanya perusahaan PT Maspion tidak mampu memberikan kesejahteraan pada buruh dan mengabaikan hak-haknya hingga buruh pun melakukan demonstrasi pada tahun 2016.

 Dalam hal gaji buruh meski telah ditetapkan dengan UMK (Upah minimum Kabupaten/kota). Dalam praktiknya PT Maspion tidak memberikan gaji pada karyawannya sesuai dengan UMK yang berlaku. Pada tahun 2016 tepatnya bulan Maret terjadi demonstrasi besar-besaran di jalan gedangan depan Maspion 1. Buruh melakukan demo tergabung dalam serikat buruh Indonesia. Mereka mengajukan tiga tuntutan yaitu pertama, gaji buruh disesuaikan dengan UMK yang berlaku. Kedua, buruh Maspion menuntut untuk di daftarkan BPJS. Tuntutan yang ketiga yakni menolak PHK (pemutusan hubungan kerja) secara massal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengusaha utamanya PT Maspion telah melanggar hak-hak buruh (Detiknews,2018).

Meskipun buruh melakukan aksi demo pada saat itu, namun perapelan gaji selama 6 bulan yang seharusnya diberikan tetap tidak diberikan hingga saat ini, selain masalah gaji sejak tahun 2016 buruh juga dikurangi hak-haknya misalnya saja masalah cuti haid yang dihilangkan, lalu masalah cuti izin sakit karyawan tetap yang dipersulit. Buruh /karyawan tetap yang sedang sakit kini diharuskan untuk tetap datang ke pabrik (jika ingin dibayar) meskipun dalam keadaan sakit dengan alasan dapat beristitarahat di pabrik.

PT Maspion kini juga mengurangi fasilitas untuk para buruh. Tidak memberikan uang makan kepada buruh, penghitungan uang lemburan berdasarkan per jam yang hitungannya lebih murah. Meskipun hal tersebut dilakukan, namun sejak tahun 2016, tidak ada buruh yang melakukan demonstrasi maupun perlawanan. Hal tersebut mengindikasikan adanya kekuasaan dominan perusahaan yang menyebabkan buruh tetap kondusif meskipun hak-hak yang mereka peroleh dikurangi.

Alasan peneliti melakukan penelitian ini yakni karena Maspion merupakan perusahaan yang memiliki citra yang baik di pemerintah dan masyarakat, namun perusahaan melakukan pelanggaran hak normatif buruh dengan tidak memberikan upah sesuai UMR. Seharusnya sebagai perusahaan yang memiliki citra baik di pemerintah dan masyarakat, Maspion tidak melanggar hak-hak normatif buruh. Fokus penelitian terletak pada bagaimana praktik hegemoni dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif teori hegemoni Gramsci. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah buruh tetap,buruh phl (pekerja harian lepas), pengurus SPSI, dan *Supervisor*/manajemen personalia. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data primer, data primer diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan analisis data Miles dan Huberman yang meliputi tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data atau penyimpulan. Penelitian ini juga menggunakan teknik triangulasi pada sumber data guna mengurangi subyektifitas pada data.

**PEMBAHASAN**

Fokus dalam penelitian ini yakni menjelaskan praktik hegemoni yang dilakukan perusahaan terhadap buruh dan kondisi sosial ekonomi buruh. Sehingga, dalam penelitian ini akan dijelaskan praktik hegemoni tersebut dengan menjelaskan pula bentuk-bentuk hegemoni yang dilakukan perusahaan terhadap buruh di Maspion 1. Penelitian ini mengambil tujuh subjek penelitian yang terbagi dalam empat buruh tetap yang salah satunya merupakan anggota pengurus SPSI, satu buruh PHL, dan satu staff personalia.

1. **Kondisi Sosial Ekonomi Buruh**

Buruh bukanlah pekerjaan turun-temurun. Buruh yang saat ini bekerja di Maspion 1 rata-rata merupakan dari keluarga petani yang merantau dari desa ke kota. Alasan mereka merantau yakni mencarui kehidupan yang lebih layak. Selama bertahun-tahun bekerja membuat kondisi ekonomi buruh menjadi meningkat. Buruh dapat membangun rumah yang layak dan dari mereka juga dapat menyekolahkan anaknya hingga perguruan tinggi sebagai sarana mobilitas sosial vertikal *climbing* (naik). Kondisi ekonomi buruh tersebut bisa dikatakan pada golongan ekonomi menengah.

1. **Bentuk-Bentuk Hegemoni di Maspion 1 :**

Hegemoni merupakan salah satu usaha yang dilakukan kaum kapitalis dalam merebut kekuasaan atau mempertahankan kekuasaannya. Melalui hegemoni ini buruh tidak menyadari bahwa mereka terhegemoni. Gramsi berpendapat bahwa dalam melancarkan hegemoni, perusahaan menciptakan kesadaran pada buruh bahwa buruh harus terbatas pada tugas-tugas tertentu. Di Maspion buruh telah disekat-sekat berdasarkan tugas tertentu, buruh bagian bengkel hanya bertugas pada bagian tersebut tidak mencakup tugas pekerjaan di lain bagian. Dalam proses produksi, buruh juga harus mengembangkan sikap-sikap otomatis-mekanis sebagai sarana produksi. Sikap otomatis mekanis di Maspion ini dikembangkan melalui adanya KKB Kesepakatan Kerja Bersama. Ketiga, ditekankan insentif-insentif individual untuk menghancurkan semangat solidaritas kaum buruh. Intensif ini dilancarkan perusahaan melalui pemberian bonus-bonus tertentu.

SPSI dan manajemen merupakan aktor buruh sebagai intelektual organik yang mampu menggiring opini buruh dan segala tindakannya mampu membuat buruh taat dan patuh pada perusahaan. Ketua SPSI juga memiliki peranan yang sangat penting karena dengan seruan yang diberikan dapat membuat buruh melangsungkan apa yang dihimbau tersebut. Hal yang sering ditemui adalah sosialisasi. Sebagai sosok yang disegani buruh, Ketua SPSI dipilih langsung oleh buruh berdasarkan pemilihan/voting. Pemilihan tersebut kemudian menjadikan Ketua SPSI sebagai orang kepercayaan dari buruh. Hegemoni juga dilangsungkan melalui beberapa hal yang melibatkan pengurus SPSI, Manajemen, Buruh serta wacana tertentu yang digulirkan oleh perusahaan.

Hegemoni di PT Maspion 1 meliputi hegemoni secara sosial, moral, budaya dan politik. Hegemoni dilakukan melalui forum –forum yang dipimpin oleh manajemen dan pengurus SPSI. Hegemoni juga dilakukan melalui pemberian bonus-bonus kepada buruh sehingga buruh merasa bangga terhadap perusahaan.

1. **Penanaman Rasa Hutang Budi dan Rasa Bangga Melalui Forum**

Penanaman rasa hutang budi di Maspion melalui hegemoni ini disalurkan oleh aktor intelektual melalui forum Grup Whatsapp. Grup whatsapp tersebut memiliki nama “Stromking Berkah”, grup tersebut intens *mengupdate*/memposting informasi tentang Maspion. Melalui postingan komentar, pengurus SPSI menanamkan ideologi buruh dengan pendekatan agama maupun berita-berita *good news* tentang Maspion. Berita baik tersebut memengaruhi buruh sehingga merasa bangga bekerja di Maspion. Aktor yang paling intens memosting komentar yakni seorang mantan pengurus SPSI yang saat ini menjadi staff personalia. Staff personalia termasuk aktor intelektual organik karena memiliki kapital sosial-ekonomi yang mampu menanamkan ideologi pada buruh dengan status dan peran yang dimilikinya.

1. **Pembagian Buletin dan Pencitraan**

Pembagian buletin seperti yang dilakukan oleh Maspion merupakan cara hegemoni dengan memasukkan pengetahuan dan ideologi. Pengetahuan dimasukkan secara terselubung melalui pembagian buletin secara *continu* dan doktrin bahwa Maspion memiliki citra yang baik .

Menurut pemikiran Gramsci, salah satu cara hegemoni dengan memasukkan pengetahuan dan ideologi mengenai hegemoni. Pembagian buletin seperti yang dilakukan oleh Maspion yakni salah satu cara hegemoni dengan memasukkan pengetahuan secara terselubung. Pengetahuan tersebut dimasukkan melalui pembagian buletin secara *continu* dan doktrin. Doktrin tersebut memunculkan kesadaran kolektif buruh bahwa Maspion adalah perusahaan yang baik.

1. **Bonus Cuti Panjang, Penghargaan dan Mudik Gratis**

Gramsci menjelaskan bahwa dalam hegemoni di pabrik ditekankan insentif-insentif individual untuk menghancurkan semangat solidaritas buruh. Insentif-insentif dalam rangka hegemoni terhadap buruh dilakukan pemberian bonus-bonus seperti yang dilakukan Maspion. Maspion memberikan insentif berupa bonus cuti panjang setiap 6 tahun sekali, piagam penghargaan dan mudik gratis setiap tahunnya. Insentif-insentif yang diberikan tersebut membuat buruh merasa berhutang budi dan bangga sehingga memunculkan berkurangnya semangat solidaritas buruh. Semangat solidaritas yang melemah di Maspion ini juga dibuktikan dengan pasifnya buruh dalam melakukan perlawanan.

1. **Hegemoni melalui Promosi jabatan**

Promosi jabatan yang ada di Maspion merupakan hegemoni yang terjadi melalui kepemimpinan intelektual dan moral dimana buruh yang telah mengalami promosi jabatan akan memiliki perasaan nyaman, bersyukur, rasa hutang budi sebab ia telah dinaikkan posisinya. Buruh yang mengalami kenaikan jabatan juga secara tidak sadar akan menjadi lebih loyal kepada perusahaan dan bahkan ikut menjadi perpanjangan tangan perusahaan pengusaha dalam mengeksploitasi buruh lainnya.

1. **Musyawarah dan Perundingan Sebagai Solusi**

Maspion menggulirkan wacana bahwa permasalahan buruh dengan perusahaan akan diselesaikan dengan cara musyawarah. Musyawarah dilakukan dengan perundingan atau forum. Perundingan dilakukan dengan dialog antara perwakilan buruh dengan perusahaan. Perwakilan buruh yang melakukan dialog dengan pihak perusahaan merupakan pengurus inti SPSI.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengurus SPSI merasa kewajiban mereka adalah sebagai agen mediasi. Perwakilan buruh juga melancarkan hegemoni perusahaan melalui wacana mereka bahwa demo hanya sebagai jalan terakhir, segala permasalahan antara buruh dengan pengusaha akan dilakukan secara musyawarah. Musyawarah dan perundingan dilakukan secara *bipartit* hingga *tripartit.*

1. **Pendisiplinan Buruh Melalui Hegemoni**

Peraturan yang ada di Maspion juga merupakan hasil dari kesepakatan antara buruh dan perusahaan. Aturan tersebut tercantum pada kesepakatan kerja bersama. Gramsci menjelaskan bahwa hegemoni merupakan praktik dominasi suatu kelas sosial untuk memaksakan tujuan politiknya dalam bentuk persetujuan yang tertindas. (Nezar Patria & Andi Arif, 2015).

Maspion menggunakan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) sebagai alat hegemoni perusahaan dalam yang dilakukan untuk pendisiplinan karyawan melalui bentuk persetujuan yang tertindas. Melalui KKB tersebut buruh telah menyetujui segala aturan yang tercantum, meskipun beberapa aturan merugikan buruh sendiri.

1. **Masa Kerja Panjang**

Hegemoni melalui wacana masa kerja yang panjang ini sukses menggulingkan kesadaran buruh. Buruh menganggap menjadi perusahaan yang dianggap terbaik untuk bekerja. Hal ini karena tidak ada kontrak singkat seperti halnya perusahaan lain. Subyek penelitian yang merupakan pekerja harian lepas juga merasa bersyukur dan bangga. Padahal dengan masa kerja yang panjang tersebut buruh tidak mendapatkan kejelasan mengenai upah pesangon.

Buruh hanya mendapatkan tabungan akhir masa kerja yang diperoleh dari hasil tabungan selama bekerja. Meskipun begitu buruh tetap merasa berterimakasih pada perusahaan. Buruh mengungkapkan kebanggannya bekerja di Maspion. Hal tersebut mengindikasikan buruh dihegemoni oleh perusahaan melalui wacana masa kerja yang cukup lama.

**PENUTUP**

Buruh bukanlah pekerjaan turun-temurun. Buruh yang saat ini bekerja di Maspion 1 rata-rata merupakan dari keluarga petani yang merantau dari desa ke kota. Alasan mereka merantau yakni mencarui kehidupan yang lebih layak. Selama bertahun-tahun bekerja membuat kondisi ekonomi buruh menjadi meningkat. Buruh dapat membangun rumah yang layak dan dari mereka juga dapat menyekolahkan anaknya hingga perguruan tinggi sebagai sarana mobilitas sosial vertikal *climbing*.

Berkaitan dengan Hegemoni perusahaan buruh Maspion 1 mengalami hegemoni dengan adanya rasa hutang budi dan bangga, dan tidak adanya aksi perlawanan meskipun adanya pengabaian hak normatif. Hegemoni berlangsung melalui penanaman rasa hutang budi, diberikannya bonus, promosi jabatan, dan melalui kepemimpinan intelektual dari pengurus SPSI sebagai orang kepercayaan buruh.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ansori, Munib. 2017. *Indonesia Disebut Bertransformasi dari Agraris ke Industri.* (Online)*,*<http://www.neraca.co.id/article/90071/indonesia-disebut-bertransformasi-dari-agraris-ke-industri>*.* Diakses pada tanggal 6 Maret 2018

Ismail, Indriaty & Mohd Zuhaili. 2012. *Karl Marx dan Konsep Perjuangan Kelas Sosial*, International Journal of Islamic Thought, Vol. 1: (June ) 2012

Patria, Nezar dan Andi Arif . 2015. *Antonio Gramsci Negara & Hegemoni*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sudjana, Eggi. 2002. *Buruh Menggugat Perspektif Islam.* Jakarata: Pustaka Sinar Harapan.

Suparno. 2016. *Ratusan Buruh PT Maspion Tuntut Gaji Sesuai UMK.* (Online)*,* <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/3167068/ratusan-buruh-pt-maspion-tuntut-gaji-sesuai-umk>. Diakses 25 Maret 2018

HK. 2017. *Jumlah Pekerja Industri Ditargetkan 16,3 Juta Tahun 2017.*  (Online), [http://www.kemenperin.go.id/artikel/17041/Jumlah-Pekerja-Industri-Ditargetkan-16,3-Juta-Tahun-2017](http://www.kemenperin.go.id/artikel/17041/Jumlah-Pekerja-Industri-Ditargetkan-16%2C3-Juta-Tahun-2017). Diakses pada tanggal 6 Maret 2018