HUBUNGAN INDUSTRIAL ERA DEMOKRASI

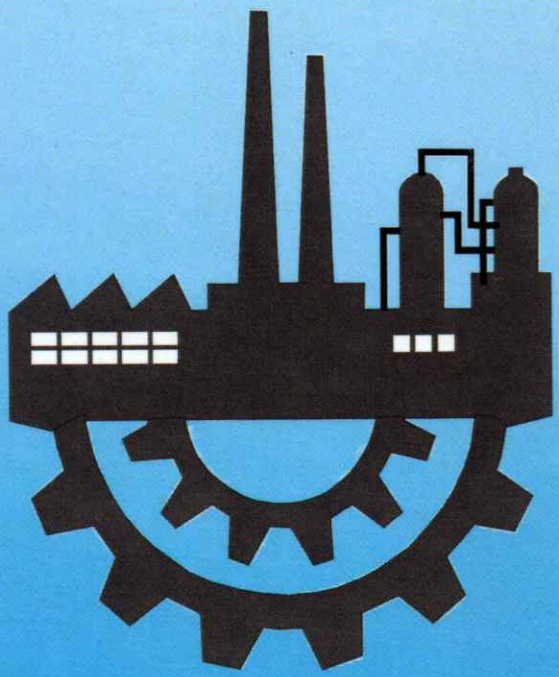
Dr. AF. Sigit Rochadi
Adilita Pramanti, S.Sos, M.Si
Angga Sulaiman, SIP, M.Si











HUBUNGAN INDUSTRIAL ERA DEMOKRASI

Penulis : AF. Sigit Rochadi
Adilita Pramanti
Angga Sulaiman

ISBN : 978-602-7935-5

Desain sampul dan Tata letak:
Ichmi Yani Arinda Rohmah

Penerbit:
Pensil 324

Redaksi :
Raya Lenteng Agung No. 131 H
Kel. RT.1/RW 8. Lenteng Agung
Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan
Daerah Khusus Ibukota
Email : dimaz.taryono@gmail.com
Telp. +62 21. 22072000
Mobile

Cetakan pertama : September 2020
xii +106 hlm : 21 cm
Sumber gambar :
https://www.google.com
/search?client=firefox-

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini
dalam bentuk dan cara apapun tanpa ijin
tertulis dari penulis.

Kata Pengantar

Monograf ini semula merupakan Laporan Penelitian yang dibiayai oleh Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi tahun anggaran 2018 dan 2019. Laporan tersebut kemudian dipecah menjadi dua artikel dan monograf ini. Dua artikel dimaksud adalah *"The Declining Pancasila Industrial Relation and the Increasing Industrial Conflicts: Research Findings From Karawang Indonesia"* yang telah dipresentasikan di *The Firts Aceh Global Conference*, akhir tahun 2018 dan dimuat dalam prosiding yang diterbitkan oleh *Atlantic Press* dengan judul yang sama. Artikel ke dua berjudul *"Labor, Democrarcy and Identity Politics in Indonesian Industry Under Jokowi Era"* yang telah dipresentasikan di *The First International Conference on Enginering, Technology and Social Science* akhir tahun 2019, artikel ini kemudian dimuat di *International Journal of Innovation, Creativity and Change Volume* 10 issue 7 tahun 2019 dengan judul yang sama.

Penyusun proposal dan mengirim ke Kemenristekdikti tahun 2016 adalah Dr. Anggraini Primawati. Ketika proposal disetujui dan anggaran turun tahun 2018, Dr. Anggraini Primawati sudah dipanggil Tuhan tahun 2017. Oleh karena itu penelitian dilanjutkan oleh anggota tim. Semoga almarhumah Dr. Anggraini Primawati diterima di sisi Tuhan Yang Maha Pengampun. Amin. Penelitian semula ingin mengetahui peranan serikat pekerja dan pengusaha dalam membangun hubungan industrial Pancasila (HIP). Setelah peneliti ada di lokasi penelitian dan melakukan wawancara dengan para informan, tidak diperoleh informasi yang memadai tentang hubungan industrial Pancasila. Para informan justru trauma dengan kata HIP mengingat konsep tersebut digunakan untuk mengebiri hak-hak pekerja di era

Orde Baru. Meskipun demikian, untuk tidak terlalu menyimpang dengan proposal, maka dilakukan pembahasan tentang hubungan industrial Pancasila.

Penelitian kemudian beralih ke masalah-masalah hubungan industrial yang riuh dan gemuruh di Kabupaten Karawang sebagai daerah industri. Di kabupaten ini serikat-serikat buruh sangat aktif. Kecuali aktif dalam serikat masing-masing, mereka juga bersatu dengan membentuk Koalisi Buruh Pangkal Perjuangan (KBPP). Kata 'pengkal perjuangan" dipilih karena Karawang merupakan pangkal perjuangan dalam mendirikan Republik Indonesia. Penculikan Soekarno oleh sejumlah pemuda pada Agustus 1945 dan dibawa ke Rengasdengklok-Karawang, merupakan momen bersejarah berdirinya Republik Indonesia. Karenanya Karawang juga dikenal sebagai "pangkal perjuangan". Sebagai daerah industri yang mengalami perkembangan sangat pesat, tiap bulan dijumpai konflik industrial. Konflik tersebut terjadi antara pengusaha dengan buruh, buruh dengan pemerintah atau antar buruh yang secara perlahan mengalami perpecahan dari dalam. Kondisi ini muncul dan berkembang di era demokrasi di mana buruh memiliki kebebasan menyatakan pendapat dan berorganisasi.

Harus diakui bahwa kesadaran para buruh untuk mendapatkan hak-haknya terus meningkat. Kesadaran demikian juga diikuti dengan kesadaran untuk meningkatkan produksi. Buruh pada level tertentu telah memiliki tanggung jawab akan kelangsungan produksi dan tidak seperti yang dituduhkan oleh para penganut teori x dalam perspektif Douglas McGregor. Oleh karena itu, buruh-buruh Karawang mulai aktif menuntut upah minimum sektoral. Para buruh yang bekerja di industri-industri berat mulai menyadari bahwa pendidikan dan ketrampilan mereka harus dihargai berbeda dengan para buruh di industri ringan. Jika sudah ada kebijakan upah minimum sektoral, maka

kebijakan upah minimum kota akan berlaku untuk industri ringan yang tidak menuntut ketrampilan tertentu dari buruh.

Atas terbitnya monograf ini, penulis berterima kasih kepada semua pihak khususnya Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang telah berkenan membiayai penelitian ini selama dua tahun berturut-turut. Tanpa dukungan biaya, kecil kemungkinan penelitian ini bisa terlaksana dan hasilnya dipublikasikan di jurnal-jurnal internasional. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Pimpinan Universitas Nasional, khususnya Wakil Rektor Bidang Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Prof. Dr. Ernawati Sinaga, MS. Kepercayaan Ibu Erna (begitu beliau biasa disapa) kepada peneliti telah memungkinkan terlaksananya penelitian ini. Dukungan dana, administrasi dan motivasi yang tiada henti kepada peneliti, hanya bisa dibalas ucapan terima kasih yang tulus. Kepala Biro Penelitian Ibu Dra. Suprihatin, M.Si memiliki andil yang tidak kecil terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penyampaian informasi, undangan, proses surat menyurat yang dilakukannya berjalan lancar dan mempermudah pelaksanaan penelitian dan laporan. Ucapan terima kasih yang tulus disampaikan kepadanya. Peranan mbak Warti (Suwarti staf Warek IV), yang sering dijuluki 'Warek V", orang yang rajin mengingatkan para peneliti di Kampus Unas akan jadwal monitoring dan evaluasi, kesiapan para peneliti untuk mengikuti monev dan menerima laporan penelitian dengan kecrewetannya yang khas, peneliti menyampaikan terima kasih yang tulus.

Kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ibu Dr. Truly Wangsalegawa dan penggantinya Bapak Dr. Zulkarnain yang telah banyak membantu penelitian dan seminar-seminar, peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus. Demikian pula kepada Ketua Prodi Sosiologi Ibu Dr. Erna Ermawati Chotim dan penggantinya Ibu Adilita Pramanti, S.Sos. M.Si, peneliti mengucapkan terima kasih

atas kepercayaan dan dukungan dalam penelitian dan kegiatan-kegiatan akademik lain yang diselenggarakan terkait dengan penelitian ini. Kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Bapak Ahmad Suroto dan Kepala Bidang Bina Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Ibu Asmawati (ibu Wati) peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus atas semua bantuan berupa data dan waktu yang disediakan untuk wawancara. Kepada dosen senior di Prodi Sosiologi Bapak Drs. Husien Oh, M.Si orang yang rajin mengingatkan para kolega untuk publikasi, berkenan mendesain dan mengurus publikasi monograf ini, peneliti mengucapkan terima kasih. Sesungguhnya ucapan terima kasih saja tidak cukup untuk Pak Husien, tetapi peneliti hanya bisa membalas dengan ucapan terima kasih. Semoga Tuhan membalas jasa baik Pak Huisen Oh.

Kepada para informan, Bapak Ahmad Suroto Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, ketua-ketua serikat buruh, Pak Agus Zaenal, Ketua LEM SPSI Kabupaten Karawang dan Koordinator KBPP, Fajar Setiawan (Ketua FSPMI Kabupaten Karawang), Abda Khair Mufti (Ketua Serikat Pekerja Singaperbangsa), Abas (Pengurus SPSI LEM Kabupaten Karawang), Taopik Zaenal (Sekretaris PPMI Cabang Karawang), Helmi Abir (Sekretaris PPMI Cabang Karawang), Pupung (Ketua PPMI Cabang Karawang), Eko Setyo (Pengurus KASBI Cabang Karawang), Mbak Yuli (pengurus PPMI Kab Karawang) dan Dadang (Pengurus SPSI TSK Kabupaten Karawang), peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga. Bapak-ibu adalah sumber pengetahuan bagi kami peneliti, tanpa bantuan bapak dan ibu tidak akan lahir karya-karya ilmiah yang kami tulis. Pada kesempatan ini peneliti hanya mampu menyampaikan terima kasih atas semua bantuan, waktu, tenaga dan suasana yang sangat akrab menerima peneliti.

Masih banyak orang-orang yang punya andil dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Tanpa

mengurangi hormat, kami mengucapkan terima kasih. Akhirnya peneliti berharap, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan kualitas hubungan industrial di Tanah Air.

Jakarta, 15 Juni 2020
AF. Sigit Rochadi

DAFTAR ISI

Kata Pengantar v
Daftar Isi x
Daftar Tabel, Grafik dan Diagram xi
Abtraksi xii
BAB I. Pendahuluan
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Masalah Penelitian 10
1.3. Sistematika Laporan 11
BAB II. Tinjauan Pustaka
2.1. Para Pemikir Awal Hubungan Industrial 13
2.2. Beberapa Perspektif dalam Studi Hubungan Industrial 22
2.2.1. Perspektif Unitarisme 25
2.2.2. Perspektif Pluralisme 27
2.2.3. Perspektif Radikalisme 29
2.3. Hubungan Industrial Pancasila 31
BAB III. Tujuan, Manfaat dan Metode Penelitian
3.1. Tujuan Penelitian 39
3.2. Manfaat Penelitian 40
3.3. Metode Penelitian 40
3.3.1. Pengumpulan Data 41
3.3.2. Analisa Data 43
BAB IV. Data dan Analisis Data
4.1. Industrialisasi di Karawang 45
4.2. Beberapa Masalah dalam Membangun Hubungan Industrial di Era Demokrasi 59
4.3. Menurunnya Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila 81
BAB V. Penutup
5.1. Kesimpulan 91
5.2. Saran 98
DAFTAR PUSTAKA

Daftar Tabel, Grafik dan Diagram

Tabel, Grafik, Diagram	Tentang
Tabel 4.1	Jumlah Industri Besar dan Sedang di Kabupaten Karawang Tahun 2003 – 2014
Tabel 4.2	PDB Kabupaten Karawang menurut Sektor Tahun 2015-2019
Tabel 4.3	Perkembangan Industri di Kabupaten Karawang 2012-2015
Tabel 4.4	Jumlah Penduduk Berumur 15 tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Karawang Tahun 2015 dan 2018
Tabel 4.5	Jumlah Perusahaan dan Perusahaan yang memiliki PKB di Indonesia
Diagram 4.1	UMK Kabupaten Karawang dan UMP Provinsi Jawa Barat Tahun 2014-2018
Diagram 4.2	Jumlah Pekerja yang Terkena PHK di Kabupaten Karawang Tahun 2015-2019
Diagram 4.3	Jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai di Kabupaten Karawang Menurut Jenis Kelamin tahun 2015 -2019
Grafik 4.1	Perkembangan Investasi di Kabupaten KarawangTahun 2012-2018

Abstrak

Monograf ini membahas hubungan industrial di Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan merupakan gabungan antara analisis data sekunder dan analisis deskriptif. Kabupaten Karawang dipilih karena merupakan daerah yang perkembangan industrinya sangat pesat. Kontribusi sektor sekunder (industri) terhadap produk domestik bruto (PDB) mencapai 78 persen, sedang sektor primer (pertanian) tinggal 2,9 persen. Pesatnya industrialisasi ini meningkatkan konflik-konflik industrial dan tawar-menawar antara pengusaha dan serikat buruh tentang hubungan industrial yang ideal menurut masing-masing. Tawar-tawar menawar ini ada yang dapat dilembagakan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tetapi juga tidak sedikit yang gagal. Dari 2801 perusahaan wajib lapor yang memiliki PKB hanya 394 perusahaan atau 14 persen, dengan Peraturan Perusahaan (PP) hanya 893 perusahaan atau 31,8 persen. Sisanya sebanyak 1512 perusahaan (54%) tidak memiliki perjanjian kerja maupun PKB. Pada perusahaan kelompok terakhir ini konflik sering terjadi. Para buruh memanfaatkan sistem politik demokrasi terbatas sebagai kesempatan untuk menyatakan pendapat dan berorganisasi. Mereka belum tertarik memanfaatkannya guna memperkuat organisasi, menempatkan orang-orangnya dalam parlemen dan mengubah politik jalanan ke perundingan. Konflik antar buruh dan kemudian antar serikat buruh cukup tinggi. Di satu sisi konflik didorong oleh lemahnya konsensus antar buruh/ serikat buruh, di sisi lain konflik didorong oleh manajemen perusahaan untuk menghambat atau menggagalkan pembentukan PKB. Baik pemerintah maupun buruh menyadari pentingnya Pancasila sebagai ideologi negara dan pandangan hidup bangsa. Mereka menghendaki penempatan Pancasila yang menjiwai hubungan industrial di perusahaan-perusahaan. Oleh karena itu perlu dirumuskan ulang hubungan industrial yang tidak bertentangan dengan Pancasila. Ini tidak berarti menghidupkan konsep hubungan industrial Pancasila di era Orde Baru.

Kata kunci: hubungan industrial, demokrasi, konflik industrial, perjanjian kerja

BAGIAN I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Untuk pertama kalinya dalam sejarah ketatanegaraan Indonesia, kebijakan keteganakerjaan disusun dengan melibatkan secara penuh serikat-serikat pekerja. Kebijakan yang tertuang dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU13) memuat secara lengkap aspek-aspek ketenagakerjaan. Dibanding kebijakan sebelumnya, misalnya undang-undang No. 11 tahun 1988 dan undang-undang No. 25 tahun 1997, UU13 memiliki cakupan yang luas, dalam dan posisi serikat pekerja demikian kuat.Hal ini dapat dipahami mengingat semangat membentuk UU13 adalah semangat reformasi yang memangkas semua perlakuan istimewa negara dan birokrasi terhadap buruh. Dalam hubungannya dengan serikat pekerja misalnya, pasal 102 ayat 2 UU13 menegaskan bahwa:

> "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya".

Peranan serikat pekerja seperti dikemukakan di atas, masih dipertegas dalam undang-undang nomer 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UUSP/B). "Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh". Penegasan ini dimaksudkan untuk mencegah *union busting* yang sering terjadi pada masa

Orde Baru. Tindakan menghalang-halangi para buruh untuk berserikat dengan mengundang polisi bahkan tentara dalam setiap perselisihan industrial, merupakan pengalaman traumatis. Dengan tidak adanya serikat pekerja dalam suatu perusahaan atau serikat pekerja yang tidak *genuine* (benar-benar didirikan oleh pekerja), perjanjian kerja bersama (PKB) terutama dalam pengupahan, cuti, kerja lembur, jaminan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan keluarga, tidak berpihak kepada buruh. Oleh karena itu UUSP/B menegaskan bahwa "perlunya pembentukan dan pengembangan serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab, dan penegasan bahwa serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kesejahteraan buruh dan keluarganya".

Butir-butir pasal dalam undang-undang yang dikemukakan di atas, menandai lahirnya era baru hubungan industrial dari *state centris* ke *labor oriented*. Di era state centris, negara sangat berkuasa menentukan semua hal yang berhubungan dengan buruh mulai upah, berserikat, fasilitas kerja sampai pemogokan pun harus meminta ijin. Keluarnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 342/Men/1986 menunjukkan betapa besarnya kekuasaan negara yang dioperasikan oleh militer. Dalam keputusan dimaksud, Menaker menyetujui intervensi militer jika muncul kasus hubungan industrial. Tidak mengherankan jika muncul letupan di beberapa daerah industri di mana buruh menolak campur tangan yang massif dari aparat keamanan. Kasus yang paling fenomenal adalah penculikan dan pembunuhan aktivis buruh Marsinah tahun 1993[1]. Kasus-kasus lain adalah kekerasan di Medan tahun 1994, penangkapan dan penahanan aktivis buruh Muhtar Pakpahan, pembubaran dan pelarangan Serikat Buruh Merdeka Setia Kawan (SBMS) (YLBHI, 1996, Rochadi, 1996, 1998), untuk menyebut beberapa contoh.

Kuatnya peranan militer dalam membangun hubungan industrial tidak dapat dilepaskan dari strategi pembangunan

yang dipilih Orde Baru. Sejak krisis keuangan negara pertengahan tahun 1980-an, Pemerintah mengubah strategi dari industrialisasi substitusi impor (ISI) ke industri berorientasi ekspor (IOE) (Wie, 1992; Tambunan, 2012; Rochadi, 2014; Kuncoro, 2016). Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang sebelumnya mengandalkan penjualan minyak bumi, beralih ke ekspor komoditi baik hasil hutan maupun industri olahan. Konsekuensinya, pemerintah harus menarik modal asing sebesar-besarnya. Untuk dapat bersaing dengan negara-negara berkembang lain, pemerintah Indonesia menjanjikan dua hal yaitu upah buruh murah dan keamanan serta ketertiban (Rochadi, 1996, 1998, 1999). Janji pertama dipenuhi dengan penetapan upah buruh dengan konsep upah minimum regional (UMR) berdasarkan Permenakertrans No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum dan Permenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang Perubahan Permenakertrans No. 1 Tahun 1999.UMR merupakan upah minimum yang mencakup kebutuhan fisik minimum di suatu daerah. Besarnya UMR ditetapkan oleh Gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Daerah. Dengan upah minimum saja, para pengusaha yang mentaati

---

[1] Marsinah adalah buruh PT Catur Putera Surya yang memproduksi jam di Sidoarjo Jawa Timur. Pada tanggal 3 Mei 1993 ia memimpin pemogokan buruh yang menuntut kenaikan upah, tunjangan cuti haid, asuaransi kesehatan bagi buruh ditanggung perusahaan, THR satu bulan gaji sesuai dengan keputusan pemerintah, uang makan ditambah, kenaikan uang transport, bubarkan SPSI, tunjangan cuti hamil tepat waktu, upah karyawan baru disamakan dengan buruh yang sudah 1 tahun bekerja dan pengusaha dilarang melakukan mutasi, intimidasi, PHK kepada karyawan yang menuntut haknya. Pada tanggal 9 Mei 1993 jazadnya ditemukan di hutan jati Wilangan Nganjuk Jawa Timur. Pengadilan yang berlangsung satu tahun dan telah menahan 9 orang karyawan mulai manajer sampai satpam PT CPS akhirnya membebaskan mereka dari tuduhan. Hingga kini pembunuh Marsinah belum ditemukan. Lihat ELSAM (1995), *Ke Arah Ratifikasi Konvensi Anti Penyiksaan: Kajian Kasus-Kasus Penyiksaan yang Belum Terselesaikan*. Jakarta: Elsam

hanya 72%, sisanya membayar upah buruh di bawah UMR (Rochadi 1996, 1998). Terkait dengan janji pertama ini, pemerintah Indonesia melalui Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) mempromosikan upah buruh murah dan pasar potensial bagi calon-calon investor di luar negeri. Jumlah penduduk yang besar dan tenaga kerja yang *oversupply* dipandang sebagai *comparative advantage*.

Janji kedua berupa keamanan dan ketertiban yang dipenuhi dengan melibatkan seintensif mungkin militer dan polisi dalam menangani masalah perburuhan. Aparat keamanan berwenang memberikan ijin atas pemogokan buruh, meskipunundang-undang menyatakan bahwa mogok adalah hak buruh. Buruh tidak bisa menggunakan haknya karena tidak diijinkan oleh aparat keamanan. Dalam kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), pelaksananya bukan kepala *human resources management* (HRD), tetapi aparat keamanan. Tidak sedikit buruh yang akan di PHK dipanggil ke KORAMIL dan diberi SK pemutusan hubungan kerja. Pendekatan keamanan yang berarti militer dan polisi bertindak lebih dahulu untuk mewujudkan ketertiban, lebih diutamakan dibanding dialog dan musyawarah. Kasus lain yang menonjol atas peran militer ini adalah dalam pembentukan serikat pekerja baik di perusahaan maupun cabang-cabang. Di era Orde Baru dianut *state corporatism*untuk mengendalikan kelompok-kelompok, sehingga dalam bidang perburuhan hanya ada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Pemerintah dan pengusaha mencegah sedapat mungkin tidak ada serikat pekerja, tetapi jika buruh ingin membentuk serikat harus mendapat persetujuan pemerintah (aparat keamanan). Karenanya semua pengurus SPSI adalah orang-orang perusahaan yang telah mendapat persetujuan aparat keamanan.

Strategi seperti itu menunjukkan bahwa buruh tidak dikehendaki aktif dalam pembangunan. Buruh diposisikan

sebagai alat produksi yang mendapat pekerjaan berkat kebaikan pengusaha. Sebagai alat produksi, buruh mudah disubstitusi dan jika perlu diganti. Hak buruh hanyalah upah yang dibayarkan atas kehendak baik pengusaha. Memposisikan buruh seperti itu mengabaikan hak-hak buruh seperti kebebasan berserikat (Konvenan ILO No. 87), berunding bersama (Konvenan ILO No. 98) dan penghapusan diskriminasi upah (Konvenan ILO No. 100). Dampaknya adalah, Indonesia dikucilkan dalam Sidang ILO di Genewa tahun 1994. Pemerintah Indonesia dinilai oleh ILO terlalu banyak mencampuri buruh dan ketika Menteri Tenaga Kerja Cosmas Batubara hendak menyampaikan sambutan, ditolak oleh peserta sidang. Selain Cosmas bukan buruh dan tidak berhak hadir dalam pertemuan, peserta sidang yang terdiri dari para aktivis buruh sedunia juga menilai massifnya pelanggaran hak-hak buruh di Indonesia. Selain itu, para aktivis buruh di Eropa dan Amerika menyerukan untuk memboikot produk-produk Indonesia yang dipasarkan di negeri mereka karena barang tersebut dihasilkan dengan melanggar hak-hak buruh.

Dalam konteks politik di mana pemerintah mendominasi seluruh aspek kehidupan masyarakat[1], hubungan industrial yang sejatinya hanya memerlukan kesepakatan pengusaha dan pekerja menjadi sangat rumit. Campur tangan pemerintah diperlukan untuk menegakkan prinsip-prinsip hubungan industrial yang ditetapkannya dengan berpedoman pada dasar Negara dan konstitusi. Namun konsep tripartite terlalu luas beroperasi sehingga konsep bipartite tidak berjalan. Pemerintah Orde Baru memandang negatif kekuatan buruh (dan petani) dan memposisikannya sebagai kekuatan kiri. Buruh dan petani

[2] William Liddle berpendapat bahwa pemerintah Orde Baru jauh lebih represif dibanding Negara-negara komunis. Lihat hasil wawancara Anders Uhlin (1998) dan William Liddle (2002).

selama berpuluh-puluh tahun memperoleh stigma negatif, bagian dari pemberontak atau pelaku kudeta dan tidak loyal dengan Negara Indonesia. Karenanya buruh harus terus dikontrol dan tidak diberi kesempatan mengorganisasi diri secara genuine.

Dalam perspertif semacam itu, hubungan industrial yang dibangun meskipun secara formal disebut sebagai hubungan industrial Pancasila (HIP), dalam prakteknya sarat dengan koersi dan eksploitasi buruh. Pemerintah mengekang hak-hak buruh, seperti hak berserikat, hak mendapat upah yang layak, hak memperoleh jaminan sosial, hak cuti, hak mogok, hak membuat perjanjian kerja bersama, dan hak mendapat perlindungan jika ada pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemerintah lebih nyaman bekerjasama dengan pengusaha dibanding dengan buruh. Berbagai keuntungan dapat diperoleh, misalnya para pejabat akan lebih mudah memperoleh pendapatan di luar Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang bisa dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi. Selain itu, melalui kekuasaan administrasi, para pejabat bisa mendapatkan kepemilikan saham di perusahaan yang menjamin pendapatan para pejabat. Belajar dari hubungan khusus Soeharto dan Liem Sioe Liong (Borsuk dan Cing, 2017), para pejabat di daerah khususnya militer juga membina hubungan dengan para pengusaha. Mereka mengharapkan pendanaan dalam meniti karir dan sebagai imbalannya, mereka akan menjaga keamanan dan ketertiban yang dibutuhkan pengusaha.

Elit politik dan elit ekonomi bersatu, saling menopang dan mencapai cita-cita bersama meskipun tujuannya berbeda. Dalam perspektif semacam itu, buruh yang kuat dianggap sebagai penghalang. Meskipun industrialisasi selama Soeharto berkuasa tumbuh dengan pesat, tidakberdampak pada kesejahteraan dan kekuatan buruh. Pertumbuhan kelas menengah yang pesat selama 30 tahun, tidak berpihak pada kebebasan, hak-hak asasi manusia

apalagi kepada buruh. Kelas menengah Indonesia memiliki ciri khusus sebagai kelas menengah berdarah biru. Mereka yang menikmati kekayaan bukan karena kerja keras dan teruji kemampuannya menghadapi badai kompetisi, tetapi kelas menengah yang lahir dari rahim birokrasi. Mereka mendapat perlakuan khusus karena orang tuanya pejabat atau jenderal dan berbisnis dengan bantuan negara. Rata-rata mereka mengerjakan proyek-proyek pemerintah, bukan menyemai produk tertentukemudian dipasarkan, menghadapi kompetisi kualitas produk dan harga, jatuh-bangun dan kemudian eksis sebagai produsen barang tertentu yang menguasai pangsa pasar. Sebaliknya, mereka mendirikan perusahaan untuk mengerjakan proyek pemerintah yang nilainya milyaran. Oleh karena kontrol masyarakat di era Soeharto dan media lemah, maka kualitas pekerjaan tidak menjadi perhatian. Dengan kelas menengah semacam itu, tidak mungkin mengharapkan keberpihakannya terhadap buruh.

Di antara Negara-negara yang belakangan melakukan industrialisasi, Indonesia belum berhasil mendapatkan posisi dalam pembagian kerja internasional (*international division of labour)*. Investor asing di negeri kita paling leluasa bergerak, terutama mereka yang tidak membangun industri dengan rangkaian teknologi yang kuat (*footloose*). Ancaman akan hengkangnya investor terus dikemukakan jika muncul kasus-kasus perburuhan. Vietnam dan Thailand sering dirujuk sebagai tujuan pemindahan (relokasi) industri yang tenaga kerjanyadinilai memiliki skill lebih baik dan lebih disiplin. Kondisi ini diperparah dengan *oversupply* tenaga kerja, di mana satu lowongan kerja di sektor formal diperebutkan oleh empat pencari kerja. Sedangkan upaya penciptaan lapangan kerja dikalkulasi dengan pertumbuhan ekonomi. Setiap satu persenpertumbuhan ekonomi, diperkirakan membuka lapangan kerja 300 ribu orang (Tabloid Kontan, 5 Mei 2014). Dengan pertumbuhan ekonomi sekitar 5,5 persen per tahun berarti hanya tercipta 1,650 juta

setiap tahunnya. Padahal lulusan sekolah lanjutan atas (SMA dan SMK) sekitar 2,5 juta orang (Tempo, 13 Agustus 2013). Dengan tambahan sekitar 500 ribu orang yang kuliah, maka terdapat pengangguran terbuka sebesar 350 ribu orang tiap tahun.

Didorong oleh kebutuhan untuk mendapatkan pekerjaan di tengah persaingan yang terus meningkat, maka buruh dihadapkan pada berbagai persoalan. Pertama, mempertahankan pekerjaan yang telah diperoleh, jika mungkin menaikkan status menjadi pekerja tetap. *Outsorcing*, kerja kontrak dan magang diterima untuk sementara, tetapi tujuan utama pekerja adalah melindungi diri mereka dari ancaman PHK setiap saat. Kedua, upahyang sesuai dengan keputusan bupati atau walikota yang dikenal sebagai upah minimum kabupaten/kota (UMK). Untuk sektor padat modal, sebagian besar pengusaha telah memenuhi UMK, sebaliknya di sektor padat karya upah buruh masih di bawah UMK. Seringkali upah dibayarkan setelah dua bulan berjalan[3]. Kondisi ini diterima pekerja karena mereka tidak punya pilihan. Ketiga, penyusunan perjanjian kerja bersama (PKB) yang isinya dan pelaksanaannya diketahui oleh buruh. Pengusaha kurang bersemangat membuat PKB, selain di setiap perusahaan terdapat beberapa serikat buruh yang menyulitkan penyusunannya, PKB kurang leluasa bagi pengusaha.

[3] Di Karawang pekerja tekstil dan produk tekstil (TPT) dibayar dibawah UMK. Upah bulan Januari diterima bulan Maret. Pengusaha sector ini telah membuat laporan kepada Dinas Tenaga Kerja akan ketidakmampuannya membayar upah sesuai UMK. Pengusaha menyerahkan kepada pemerintah jika mau menjual asetnya, tetapi jika tetap diijinkan berjalan, pengusaha minta diijinkan membayar upah sesuai kemampuan (Wawancara dengan Suroto Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dan Agus Zaenal Ketua Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/ SPSI Cabang Karawang di Karawang tanggal 12 Juli 2018).

Keempat, status magang digunakan sebagai modus oleh pengusaha untuk mendapatkan pekerja muda, murah dan produktif. Setelah isu *oursourcing* agak mereda (bukan hilang), program Kementrian Tenaga Kerja yang mewajibkan setiap perusahaan membuka kesempatan magang bagi lulusan sekolah lanjutan atas baik SMA maupun SMK, menimbulkan masalah di lapang[4].

Dengan dalih pemagangan, maka perusahaan-perusahaan memperoleh tenaga kerja produktif dan murah. Pasalnya mereka mengerjakan pekerjaan yang sama dengan buruh/pekerja biasa tetapi dibayar dengan upah murah. Telah timbul gejala di mana pengusaha lebih tertarik merekrut tenaga magang dengan hanya memberi uang transport dan mengerjakan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap atau kontrak. Pekerja magang jelas tidak bisa masuk serikat, sehingga jumlah anggota serikat buruh terus menurun demikian pula jumlah serikat buruh. Jika pada tahun 2007 jumlah serikat buruh sekitar 14.000 dan jumlah anggota sekitar 3,4 juta orang, tahun 2017 serikat buruh tinggal 7.000 dengan anggota sekitar 2,7 juta orang (Pernyataan Menteri Tenaga Kerja Hanif Dakhiri seperti dikutip *https://www.cnnindonesia.com* tanggal 29 Maret 2018). Pada hal pada tahun 2017 jumlah pekerja di sektor formal mencapai 52 juta orang (*www.bps.go.id* tanggal 23 September 2017), sehingga jumlah pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja hanya 5,1%.

Dengan memahami konteks sosial ekonomi di mana serikat buruh dibentuk dan menjalankan perannya, studi ini akan fokus pada dua hal yaitu mendeskripsikan hubungan industrial di era demokrasi dan menjelaskan merosotnya pelaksanaan hubungan industrial Pancasila. Topik terakhir ini diangkat kembali pasca Orde Baru karena massifnya

[4] Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

konflik industrial di kawasan industri sejak awal tahun 2000 hingga akhir-akhir ini. Konflik industrial seakan mengabaikan nilai-nilai Pancasila dan cenderung mengarah pada tarik menarik kepentingan berdasarkan kekuatan. Tidak sedikit pengusaha yang memobilisasi preman, jawara atau tokoh-tokoh lokal. Sedangkan para buruh juga cenderung mengandalkan kekuatan fisik (jumlah buruh) dengan melakukan pendudukan dan penguasaan tempat-tempat umum, seperti pabrik dan jalan raya. Apalagi tumbuh serikat-serikat buruh dengan tujuan yang menyimpang dari Pancasila, baik serikat buruh kedaerahan maupun serikat buruh keagamaan. Mereka ini memanfaatkan ruang demokrasi, meskipun tujuannya bertentangan dengan demokrasi.

Dalam situasi seperti itu, pemerintah bersikap mendua. Pemerintah secara jelas menunjukkan sikap tidak tegas dankehilangan pegangan karena "keras terhadap buruh", takut kehilangan suara/ dukungan dan "keras terhadap pengusaha" takut kehilangan sumberdaya ekonomi. Akibatnya, pemerintah bersikap menunggu laporan dari serikat buruh jika terjadi pelanggaran dan tidak proaktif melakukan kunjungan ke perusahaan, berdiskusi dengan serikat-serikat buruh untuk menjembatani perbedaan yang terjadi antara kedua belah pihak. Posisi sebagai mediator tidak mungkin dijlankan dengan sikap pasif, alih-alih mempromosikan konsep hubungan industrial Pancasila sebagai pedoman baik bipartite maupun tripartite. Tidak mengherankan jika hubungan industrial yang berlangsung dipenuhi permusuhan akut antara serikat buruh dan pengusaha dengan masalah yang silih berganti.

1.1. Masalah Penelitian

Dengan memahami latar belakang masalah di atas, minimal ada 4 (empat) persoalan hubungan industrial, yaitu kondisi angkatan kerja yang *oversupply* sehingga pekerja dalam posisi lemah. Kemudian masalah upah buruh yang

tidak seluruhnya dibayar sesuai UMK, dominannya PP dan bukan PKB sebagai pedoman tertulis di perusahaan dan mulai membesarnya tenaga kerja di perusahaan dengan status 'magang". Keempat aspek ini harus diletakkan dalam kontek hubungan industrial.

Secara khusus, penelitian ini hendak mendeskripsikan fenomena di lokasi penelitian hal-hal sebagai berikut,

a. Masalah-masalah apakah yang muncul dan berkembang di lokasi penelitian dalam membangun hubungan industrial yang harmonis di era demokrasi?Bagaima pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja merespon dan menyelesaikan masalah-masalah tersebut?
b. Bagaimana penilaian serikat-serikat pekerja/buruh terhadap konsep Hubungan Industrial Pancasila? Mengapa konsep tersebut tidak lagi menjadi pedoman dalam hubungan industrial?

1.2. Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari enam (6) bab. Bab I merupakan pendahuluan, yang mengemukakan latar belakang penelitian, yaitu terus terjadinya konflik industrial di Karawang yang sejak tahun 2000 merupakan wilayah industri terbesar di Indonesia. Dilanjutkan dengan penetapan masalah penelitian.

Bab II laporan ini membahas konsep-konsep dan teori-teori tentang hubungan industrial. Diawali dengan membahas pemikiran para peletak dasar konsep hubungan industrial, yaitu Emile Durkheim, Karl Marx dan Max Weber dilanjutkan dengan konsep-konsep hubungan industrial yang dominan pada tahun 1960-an seperti pendekatan unitaris, pluralis, radikal dan hubungan industrial Pancasila (HIP).

Bab III membahas tujuan, manfaat penelitian dan metode penelitian. Secara khusus tujuan penelitian ini

hendak memahami kesulitan yang terjadi baik oleh buruh, pengusaha maupun pemerintah dalam pembentukan perjanjian kerja bersama di era demokrasi. Selain itu hendak menjelaskan, mengapa HIP tidak menjadi pedoman padahal Pancasila menjadi dasar negara seharusnya menjiwai semua peraturan yang ada di negara kita. Bagian berikutnya dari bab III membahas tentang metode penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah campuran antara analisis data sekunder dengan analisis deskriptif. Analisis data sekunder dilakukan terhadap data yang dipublikasikan oleh BPS maupun instansi pemerintah daerah Karawang lainnya. Sedangkan analisis deskriptif dilakukan terhadap data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara.

Bab IV membahas analisis data. Tiga sub tema dikemukakan pada bab ini yaitu industrialisasi di Karawang yang membahas tentang perkembangan industrialisasi di Karawang baik dari jumlah perusahaan, jumlah pekerja, upah maupun peranan sector industri dalam pembentukan pendapatan di Karawang. Dilanjutkan dengan mengemukakan sulitnya membangun hubungan industrial yang harmonis di era demokrasi dan menurunnya pelaksanaan HIP. Bab VI merupakan simpulan dan saran-saran.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini tentang hubungan industrial di era demokrasi dan tanggapan tripartit terhadap Hubungan Industrial Pancasila. Penelitian bermaksud mesdeskripsikan peranan serikat pekerja, manajer perusahaan dan dinas ketenagakerjaan kabupaten Karawang dalam membina hubungan industrial Pancasila. Memperhatikan tujuan penelitian tersebut, maka konsep-konsep yang harus ditelaah adalah peranan serikat pekerja, hubungan industrial dan hubungan industrial Pancasila. Oleh karena penelitian sosial tidak mungkin dipisahkan dari konteks, maka konteks sosial baik lokal maupun nasional perlu dikemukakan. Konteks dimaksud adalah industrialisasi, kondisi ekonomi dan politik yang merupakan ruang sosial di mana hubungan industrial berlangsung. Globalisasi ekonomi yang mempengaruhi sikap pengusaha dalam berinvestasi, melakukan relokasi dan mempengaruhi serikat-serikat buruh yang pada akhirnya mempengaruhi posisi tawar Negara dan pengusaha, akan disinggung sebagai lingkungan global.

2.1. Para Pemikir Awal Hubungan Industrial

Hubungan industrial berawal dari revolusi industri di Inggrisakhirabad 18. Revolusi ini secara perlahan-lahan melahirkan kelas baru yaitu kelas buruh (pekerja) upahan yang mengandalkan tenaganya. Hubungan kerja dalam struktur masyarakat feodal yang ditandai dengan kesepakatan-kesepakatan lisan, berubah menjadi kesepakatan tertulis, meskipun di Inggris perubahan itu baru berlangsung satu abad kemudian. Sebelum benar-benar menjadi masyarakat industri, di Inggris (dan Jerman) berkembang industri rumahan yang mempekerjakan beberapa orang. Antara pemilik usaha dan pekerja juga terikat kesepakatan kerja secara lisan. Operasionalisasi dari

usaha-usaha semacam ini diawasi oleh gilda (*guild*), sebuah kelompok yang anggota-anggotanya terdiri dari pedagang dan pengrajin yang mengontrol pelaksanaan pekerjaan di wilayahnya (Schneider, 1986).

Transisi dari masyarakat feodal ke industri merupakan lahan subur bagi kajian sosial politik, khususnya hubungan industrial dan gerakan sosial(Rochadi, 2008). Beberapa pemikiran awal lahir dari konteks sosial ini seperti pemikiran Marx, Durkheim dan Weber. Karl Marx adalah peletak dasar studi hubungan industrial, meskipun ia tidak pernah menggunakan kata tersebut dalam analisisnya. Hubungan antara pemilik modal dan pekerja yang dalam pemikirannya merupakan konflik untuk menguasai satu dari yang lain, adalah premis utama teori Marx. Masyarakat industri yang menurut Marx disebut masyarakat kapitalis, dengan demikian membangun hubungan industrial yang antagonis. Kapitalis sebagai pemilik modal berupaya meraih keuntungan seoptimal mungkin dengan upah buruh yang sesuai dengan harga pasar dan kondisi kerja yang terbatas untuk mendukung akumulasi capital, sedangkan para pekerja yang secara terus menerus dieksploitasi berusaha mengambil alih kepemilikan modal dan memimpin perubahan sosial di masyarakat.

Teori hubungan industrial Marx diletakkan dalam konteks nilai tenaga kerja, nilai lebih dan laba. Seluruh konsep tersebut dalam rangka hubungan pemilik modal dengan pekerja. Nilai tenaga kerja, sama seperti nilai setiap komoditi, ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang perlu untuk menciptakannya (Laeyendecker, 1983; Magnis-Suseno, 2000). Dengan demikian, nilai tenaga kerja adalah jumlah nilai semua komoditi yang perlu dibeli oleh buruh agar ia dapat hidup, artinya dapat memulihkan tenaga dan memperbarui dan menggantikannya jika ia sudah tidak dapat bekerja lagi (Magnis-Suseno, 2000). Untuk memenuhi hal tersebut, buruh harus mendapat upah yang senilai dengan apa yang diberikannya. Dengan mekanisme ini,

maka tercipta "keadilan" di mana upah buruh menunjukkan pertukaran setara (ekuivalen). Misalnya, untuk memenuhi kebutuhan hidup satu hari mulai dari makanan, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan keluarga, seorang buruh memerlukan 50 ribu rupiah, maka sebesar itu pula upah yang diterima buruh. Itulah nilai tenaga kerja buruh.

Argumen di atas akan lebih jelas jika dilengkapi dengan konsep nilai lebih. Tenaga kerja yang dibeli oleh majikan seharga 50 ribu rupiah tersebut seluruhnya dikuasai oleh majikan dan digunakan bekerja untuk majikan. Lamanya buruh bekerja tergantung majikan. Dalam hubungan industrial klasik rata-rata lama kerja buruh 12 jam, kemudian berubah menjadi 10 jam dan di era post industri rata-rata 8 jam sehari. Dengan waktu tersebut, ternyata buruh mampu menghasilkan 75 ribu rupiah per hari. Ada selisih 25 ribu rupiah per hari yang menjadi milik majikan. Seharusnya buruh hanya bekerja 5 jam lewat sedikit untuk memperoleh hasil setara 50 ribu rupiah. Sisa 2 jam kerja dengan nilai 25 ribu rupiah ini menjadi milik majikan dan disebut nilai lebih. Nilai lebih inilah yang merupakan laba kapitalis dan laba perusahaan seluruhnya tergantung dari besar kecilnya nilai lebih. Dalam sistem kapitalis yang bertumpu pada konsep harus menghasilkan keuntungan dari kerja para buruh, pelipatgandaan modal berjalan dengan cepat. Di sisi lain, upah buruh selalu lebih rendah dari nilai tenaga kerja, maka kapitalisme menciptakan ketimpangan kaya-miskin yang sangat lebar. Dengan semakin besarnya modal yang diperoleh, kapitalis yang kuat memenangkan persaingan dan terjadilah akumulasi modal di tangan segelintir orang. Sedangkan jumlah proletariat semakin bertambah karena para pengusaha kecil dan wiraswastawan lama-lama mati kalah beraing dengan industri besar. Selain ketimpangan yang semakin meruncing, kemelaratan juga semakin meluas.

Untuk bisa merebut modal, para pekerja harus membangun kekuatan diri. Mula-mula mereka membangun

komunikasi dalam suatu pabrik tempat mereka bekerja untuk menumbuhkan kesadaran kelas (*class consciousness*). Kesadaran kelas tahap ini masih merupakan *class in itsself*yang belum mampu membangun kekuatan untuk menghadapi kelas borjuis (Laeyendecker, 1983). *Class in its self* belum merupakan satu kesatuan, meskipun dalam proses produksi mereka telah menyadari posisinya sebagai kaum proletar. Berkat perkembangan teknologi khususnya media komunikasi, mereka mampu mengorganisasi diri secara nasional. Proses penyatuan yang semakin meningkat ini walaupaun masih menghadapi konflik-konflik internal dan banyak mengalami kekalahan, tetapi dukungan pedagang kecil, industri kecil dan terutama intelektual kota, turut mendorong tumbuhnya kesadaran politik kaum proletar bukan hanya posisinya dalam proses produksi tetapi juga penindasan yang hebat dan berkelanjutan dari borjuasi serta kesadaran menyeluruh untuk menghentikan penindasan. Inilah momen yang oleh Marx disebut kesadaran kelas yang nyata atau *class for its self* (kelas bagi dirinya sendiri). Jadi bagi Marx, bukan kesadaran manusia yang menentukan kesadaran mereka, tetapi kesadaran sosiallah yang menentukan kesadaran mereka (Magnis-Suseno, 2000).

Mengingat kepentingan dasar kedua kelas yang bertolak belakang, maka keduanya tidak mungkin bersatu. Mengharapkan hubungan industrial yang harmonis dalam masyarakat kapitalis merupakan impian yang tidak mungkin terwujud. Karena kelas borjuis sekaligus penguasa yang mengontrol kelas buruh, perubahan hubungan industrial merupakan hasil pertentangan antara kedua belah pihak. Pemilik modalsecara terus menerus berusaha untuk memaksimalkan keuntungan (laba), sementara buruh berusaha untuk meningkatkan upah dan kondisi kerja. Baik struktur, substruktur maupun institusi-institusi yang lahir merupakan hasil pergulatan antara kelas borjuis dengan kaum proletar. Penindasan yang satu terhadap lainnya hanya bisa dihentikan jika kepemilikan pribadi dihilangkan.

Pemikiran Durkheim berbeda cukup jauh dengan Marx, meskipun keduanya bertolak dari konteks sosial yang sama, yaitu masyarakat industri. Bagi Durkheim hubungan industrial merupakan fakta sosial baik dalam masyarakat dengan solidaritas mekanis maupun solidaritas organis. Fakta sosial adalah struktur-struktur sosial, norma sosial dan nilai-nilai kultural yang eksternal bagi dan bersifat memaksa kepada para actor (Ritzer, 2014)dan masyarakat tentunya. Hubungan industrial pada masyarakat dengan solidaritas mekanis dapat berupa norma sosial dan nilai-nilai kultural yang membentuk dan memediasi buruh dengan pengusaha. Sebaliknya, pada masyarakat dengan solidaritas organis hubungan industrial mewujud dalam birokrasi, berbagai kebijakan pemerintah, peraturan-peraturan perusahaan, institusi pemerintah khususnya yang menangani perburuhan dan industri, struktur perusahaan, serikat buruh, bipartite, tripartite dan sebagainya. Hubungan industrial dalam perspektif Durkheim bersifat eksternal dan memaksa, artinya seluruh tatanan sosial yang mengatur hubungan antara buruh dan majikan berada di luar individu-individu, dan memaksa para individu tersebut untuk menaatinya[1].

Dalam *The division of labour*, Durkheim menjelaskan terjadinya transformasi masyarakat dari solidaritas mekanik ke solidaritas organik. Suatu masyarakat yang dicirikan oleh solidaritas mekanis bersatu karena semua orang generalis. Ikatan di antara anggota-anggota masyarakat adalah kesamaan atau kemiripan. Aktivitas mereka sehari-hari mirip

[1] George Ritzer mempertanyakan, bagaimana mungkin fakta non material seperti nilai-nilai kebudayaan bersifat eksternal bagi sang actor? Pada hal sumber dari kebudayaan adalah ide-ide yang melekat dalam diri actor. Dalam hal ini Durkheim menjawab bahwa pada awalnya fakta social non material ditemukan dalam pikiran para actor. Tetapi ketika manusia berinteraksi demikian kompleks, interaksi tersebut akan mengikuti hukum-hukum yang dimiliki bersama. Lihat selengkapnya Ritzer (2014:132).

demikian pula tanggung jawabnya. Sedangkan masyarakat dengan solidaritas organik dipersatukan oleh perbedaan-perbedaan, oleh adanya fakta bahwa masing-masing mempunyai pekerjaan dan tanggung awab yang berbeda (Ritzer, 2014). Transformasi demikian lazim terjadi dari masyarakat pedesaan (pertanian) ke masyarakat perkotaan (industri). Durkheim tidak tertarik membahas konflik-konflik dalam proses transformasi tersebut, sebaliknya ia justru membahas panjang lebar tentang integrasi. Penyebab peralihan dari solidaritas mekanis ke solidaritas dinamis adalah kepadatan dinamis. Konsep ini digunakan oleh Durkheim untuk menjelaskan jumlah orang dalam suatu masyarakat dan jumlah interaksi di antara mereka. Semakin banyak orang akan semakin meningkat kompetisi dan semakin banyak interaksi berarti perjuangan lebih keras di antara mereka untuk bertahan hidup (Ritzer, 2014). Jadi masyarakat dengan solidaritas organik dicirikan oleh spesialisasi berdasarkan keahlian, ketergantungan antar anggota, consensus, kompetisi, kelangkaan barang, kerja keras anggota-anggotanya dan interaksi yang kompleks.

Durkheim menempatkan moralitas sebagai pondasi disiplin ilmu (sosiologi). Hal ini menempatkannya sebagai sosiolog yang unik, yaitu sosiologi yang diarahkan untuk mempelajari moralitas sebagai struktur sosial, proses pembentukan struktur, posisi moralitas dalam struktur sosial, bagaimana moralitas dilembagakan dan bagaimana kesehatan moral diupayakan dalam masyarakat. Oleh sebab itu ketimpangan sosial, tindakan aktor atau institusi yang melanggar nilai-nilai sosial dan moralitas masyarakat, mendapat kecaman Durkheim. Dengan demikian, penindasan majikan terhadap buruh yang dideskripsikan Marx, tidak dapat ditoleransi dalam pikiran Durkheim. Meskipun antara majikan dan buruh ada kompetisi karena kepadatan dinamis, antar keduanya harus ada konsensus dengan membentuk struktur sosial yang disepakati dan mengikat secara bersama-sama. Peraturan perusahaan,

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan berbagai kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dan industri, merupakan struktur sosial yang memaksa dan mengikat buruh serta majikan.

Max Weber (1864-1920), sosiolog kelahiran Jerman juga tidak secara khusus membahas hubungan industrial, tetapi pemikirannya menjadi pondasi perkembangan ilmu sosial termasuk sosiologi industri. Konsep-konsep yang dicetuskan oleh Weber untuk pembentukan hubungan industrial adalah tindakan sosial, otoritas, rasionalisasi dan spirit kapitalisme. Untuk analisis sosial, Weber membedakan tindakan sosial dan perilaku reaktif semata-mata. Dikatakan tindakan sosial jika individu-individu yang terlibat memaknai tindakan tersebut. Atau tindakan sosial adalah tindakan yang memiliki makna, tujuan atau motif subjektif. Contoh yang diberikan Weber adalah tindakan ekonomi yang didefinisikan sebagai "orientasi yang sadar, terutama kepada pertimbangan ekonomi. Masalah yang penting bukan kebutuhan objektif untuk membuat persediaan ekonomi, tetapi kepercayaan bahwa hal itu perlu (Ritzer, 2014). Dalam teori tentang tindakan sosial ini secara jelas Weber menempatkan individu sebagai unit analisis, pola-pola dan regularitas tindakan dan bukan pada kolektivitas. Inilah sebabnya mengapa Weber juga menjadi tokoh dalam studi psikologi.

Ada tiga tindakan sosial, yaitu tindakan rasional, tindakan afektif dan tindakan tradisional. Tindakan rasional oleh Weber dibedakan menjadi rasionalitas instrumental (alat –tujuan) atau tindakan yang ditentukan oleh pengharapan-pengharapan mengenai perilaku objek-objek di dalam lingkungan dan perilaku manusia lainnya. Pengharapan-pengharapan tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diperhitungkan secara rasional. Kedua adalah rasioalitas nilai yaitu tindakan yang ditentukan oleh kepercayaan yang sadar akan nilai tersendiri suatu bentuk perilaku yang etis, estetis, religius atau bentuk lainnya,

terlepas dari prospek keberhasilannya (Ritzer, 2014). Di samping tindakan rasional, Weber juga menyebutkan tindakan afektif yang ditentukan oleh keadaan emosi aktor. Sedangkan tindakan tradisional ditentukan oleh cara-cara berperilaku sang aktor yang biasa dan lazim.

Sumbangan penting lainnya dari Weber adalah konsep tentang otoritas. Weber melakukan analisis atas struktur-struktur otoritas dengan menunjukkan dominasi, yaitu probabilitas bahwa perintah-perintah spesifik atau seluruhnya akan dipatuhi oleh sekelompok orang tertentu. Dari berbagai bentuk dominasi, Weber paling tertarik pada dominasi yang sah yang disebutnya otoritas. Ada tiga basis yang menandai otoritas yaitu legal-rasional, tradisional dan karismatik. Otoritas legal rasional bersandar pada aturan-aturan yang ditetapkan, pada keputusan yang sah dari suatu lembaga baik private maupun publik. Otoritas tradisional bertumpu kepada kepercayaan yang telah berlangsung demikian lama melalui proses interaksi, pada kesucian tradisi dan legitimasi orang-orang yang melaksanakan perintah menurut tradisi. Sedangkan otoritas karismatik bersandar pada kesetiaan pengikut terhadap pemimpin yang diakui memiliki kesucian luar biasa, watak, teladan, horoisme (kepahlawanan) dan kemampuan istimewa.

Otoritas legal-rasional dapat mengambil bentuk-bentuk yang bermacam-macam, tetapi Weber memberi perhatian kepada birokrasi yang dia anggap sebagai tipe pelaksanaan otoritas yang paling murni. Dibanding bentuk lainnya, birokrasi mememiliki kelebihan-kelebihan, yaitu:

1. Birokrasi mampu mencapai derajad efisiensi tertinggi.
2. Birokrasi merupakan alat yang paling rasional bagi pelaksanaan otoritas kepada umat manusia.
3. Birokrasi lebih unggul dibanding otoritas lain terutama dalam presisi, stabilitas, disiplin dan kehandalan pekerjaan.

4. Birokrasi dapat diterapkan dalam berbagai jenis pekerjaan administrasi.

Berbagai keunggulan tersebut dimiliki birokrasi karena otoritas ini memiliki sifat-sifat utama yang tipikal, yaitu:

1. Ia terdiri dari pengaturan kesinambungan fungsi-fungsi resmi (jabatan-jabatan) yang dibatasi oleh aturan-aturan.
2. Tiap jabatan mempunyai lingkup kompetensi khusus. Jabatan mengusung seperangkat kewajiban untuk melaksanakan berbagai fungsi, otoritas untuk melaksanakan fungsi-fungsi itu dan alat-alat pemaksa yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan itu.
3. Jabatan-jabatan diorganisasi ke dalam suatu sistem hirarkies.
4. Jabatan-jabatan dapat menetapkan syarat-syarat kualifikasi teknis yang mengharuskan para peserta mendapatkan pelatihan yang sesuai.
5. Staf yang mengisi jabatan itu tidak mempunyai alat produksi yang berkaitan dengan mereka. Para anggota staf dilengkapai dengan alat-alat yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan itu.
6. Pemangku jabatan tidak diijinkan memanfaatkan posisi, dia senantiasa merupakan bagian organisasi itu.
7. Tindakan-tindakan, keputusan-keputusan dan aturan-aturan administratif dirumuskan dan direkam secara tertulis.

Tetapi tidak sedikit kelemahan terhadap birokrasi. Weber menyebut dua hal penting yaitu kekakuan birokrasi atau yang sering disebut pita merah (*red tape*) dan sering membuat warga kesal dan prosedur yang berbelit-belit. Selain itu rasionalisasi yang mendominasi semua aspek kehidupan birokrasi adalah ancaman bagi kemerdekaan individu. Meskipun demikian, birokrasi sebagai lembaga yang tidak dapat dielakkan (*escape proof*) dan sekali terbentuk

sulit dihancurkan. Dalam masyarakat modern, birokrasi merupakan pilihan utama. Jika tidak, maka yang ada pekerjaan amatir.

Dalam menganalisis perkembangan kapitalisme, Weber menghubungkan pada etika protestan, khususnya Calvinisme. Ajaran Calvin tidak menolak dunia dan tidak focus pada asketisme, tetapi mendesak secara aktif para anggotanya untuk bekerja dalam dunia agar mereka dapat menemukan keselamatan atau minimal tandak-tandanya (Ritzer, 2014). Para anggota gereja dimotivasi untuk menolak segala sesuatu yang tidak etis, estetis atau tergantung pada reaksi-reaksi emosional mereka pada dunia sekuler. Ajaran Calvin ini memotivasi para jemaat untuk hidup disiplin, rasional, terbuka, dan hemat. Dalam pandangan Weber, ajaran Calvin ini memberi semangat (spirit) yang istimewa yang pada akhirnya membuat ekonomi rasional. Weber tidak menerangkan semangat kapitalisme dengan ketamakan ekonomi, justru sebaliknya sistem moral, etis dan suatu etos. Menjadikan pengejaran keuntungan menjadi suatu etos itulah yang penting dalam pertumbuhan kapitalisme di Barat. Di sini ditekankan, Protestanisme bukan penyebab bangkitnya kapitalisme, tetapi membentuk etos umatnya untuk hidup rasional, disiplin, bekerja sistematis, tidak sepenuhnya asketisme dan menekuni profesi. Melalui etos ini terbangun system ekonomi yang secara terus menerus bergerak maju, berlangsung pertumbuhan ekonomi,

2.2. Beberapa Perspektif dalam Studi Hubungan Industrial

Studi terhadap hubungan industrial berkembang pesat, bukan hanya cakupannya tetapi juga pendekatan-pendekatannya didorong oleh pesatnya industrialisasi. Arena ini silih berganti menunjukkan kekuatan pengusaha, serikat pekerja maupun pemerintah. Hubungan industrial merujuk pada hubungan antara pengusaha, pekerja, manajer perusahaan, serikat-serikat pekerja, organisasi-organisasi pengusaha dan pemerintah. Oleh karena arena hubungan dipengaruhi oleh system sosial, budaya dan politik, maka hubungan industrial

juga dibentuk oleh system sosial dan system politik. Sistem sosial yang terbuka dan system politik yang demokratis, cenderung membentuk hubungan industrial yang demokratis. Demikian pula, system politik yang otoriter, kaku dan system sosial yang tertutup juga cenderung membentuk system hubungan industrial yang otoriter.

Selain *industrial relation*, digunakan istilah *labour relation*. Penggunaan istilah terakhir ini lebih menunjukkan hubungan kerja di perusahaan / pabrik antara pekerja (serikat pekerja) dengan pengusaha. Pada awalnya hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah antara pekerja / buruh dan pengusaha. Ini sejalan dengan pandangan ekonomi klasik di mana mekanisme pasar sebagai tumpuan. Dalam mekanisme pasar hanya ada penjual dan pembeli. Jika sebuah pasar berhasil memenuhi kebutuhan pribadi dari *semua pelaku di dalamnya*, maka pasar juga telah memenuhi kebutuhan manusia dan tujuan sosialnya. Sebuah pasar akan berjalan dengan baik jika individu-individu di dalamnya bertindak sebagai pembeli sekaligus sebagai penjual (Caporaso dan Levine, 2016). Ekonomi klasik berasumsi semua orang sebagai pelaku ekonomi yang aktif. Dia produsen sekaligus konsumen, sehingga system pertukaran akan berlangsung secara alami sehingga keadilan lebih mudah terwujud.

Dalam ekonomi modern konsep yang digunakan *industrial relation* untuk merujuk pada hubungan pelaku-pelaku industri, bukan hanya buruh dan pengusaha tetapi juga pemerintah melalui kebijakan-kebijakannya. Seperti dikemukakan oleh Musgrave & Musgrave (1994) dalam perekonomian modern, pemerintah perlu intervensi. Jenis dan luasnya intervensi tergantung pada masalah yang dihadapi. Secara umum fungsi pemerintah dalam perekonomian adalah distribusi, stabilisasi dan alokasi. Ketiga fungsi ini digunakan secara bersamaan untuk mendorong berfungsinya mekanisme pasar yang tidak

eksploitatif di mana pemilik modal besar cenderung mematikan yang lemah.

Di Negara-negara industri, hubungan industrial diserahkan kepada kesepakatan buruh dan majikan. Jika terjadi ketidaksepakatan, maka pemerintah campur tangan yang bertujuan untuk mencegah ketidakadilan. Dari tesis tersebut mengemuka pertanyaan, apakah peranan Negara? Jika Negara campur tangan dalam urusan buruh dengan pengusaha, bagaimanakan campur tangan tersebut dilakukan? Apakah sebaiknya buruh dan majikan dibebaskan membangun kesepakatan kerja sama karena mereka tahu yang terbaik bagi mereka? Dari pertanyaan-pertanyaan tersebut lahirlah beberapa konsep dan teori, yaitu hubungan industrial unitaris, pluralis, radikalis dan hubungan industrial Pancasila.

Ada dua perspektif dalam mendefinisikan hubungan industrial. Perspektif mikro lazim digunakan oleh para ilmuwan Amerika Serikat (AS). Literatur AS cenderung menyamakan hubungan industrial dengan kegiatan *human resources management* (HRM). Teori-teori tentang pengendalian, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja misalnya merupakan bagian dari teori hubungan industrial. Karena itu hubungan industrial dimaknai secara sempit sebagai hubungan antara pengusaha dan karyawan di tempat kerja (Abbott, 2006). Filsafat pragmatisme yang kali pertama dikemukakan oleh John Dewey (1859-1952) turut memengaruhi lahirnya konsep-konsep pragmatis seperti di atas. Di sisi lain, tradisi Eropa Barat cenderung ideologis dan teoritik. Hubungan industrial juga melibatkan negara baik sebagai aktor yang terlibat langsung maupun melalui kebijakan-kebijakan, asosiasi pengusaha dan serikat buruh. Dalam perspektif ini, hubungan industrial mengakui pluralitas kelompok seperti serikat buruh/serikat pekerja, konflik-konflik di tempat kerja, prosedur negosiasi, pelibatan serikat pekerja dalam penyusunan kebijakan dan relasi yang khas antara negara dengan pengusaha.

Munculnya perhatian terhadap hubungan industrial berawal dari buruknya kehidupan pekerja pada awal kapitalisme (1870-1920). Ada 3 argumen utama saat itu yaitu hubungan industrial untuk membuat sistem ekonomi kapitalis lebih baik dalam memperlakukan pekerja, untuk membangun hubungan majikan dan pekerja yang lebih demokratis dan sebagai jalan tengah dari sistem kapitalis yang bebas dengan sistem sosialis (Kaufman, 2010). Hubungan industrial merupakan solusi yang pragmatis tetapi substantif karena mampu menyeimbangkan peran lembaga-lembaga bentukan sistem kapitalis seperti efisiensi dan memperhatikan keadilan dan nilai-nilai kemanusiaan yang dituntut oleh sistem sosialisme.

1. Perspektif Unitarisme

Unitarisme dimaknai sebagai adanya kesatuan manajemen dan pekerja yang saling bekerja sama untuk mencapai kemajuan perusahaan. Perusahaan bukan hanya tempat manajemen dan pekerja melakukan pekerjaan, tetapi merupakan suatu organisasi yang komponen-komponennya integratif, bekerjasama secara harmonis (Waiganjo dan Nge'the, 2012). Teori-teori manajemen klasik seperti manajemen ilmiah dari Taylor, teori human relation dari Elton Mayo, teori motivasi kerja dari Herzerberg, McGregor, dan Likert berada di bawah perspektif unitarism. Teori-teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mulai berkembang tahun 1990 hingga sekarang mengambil alih posisi unitaris dalam hubungan industrial dan berdiri sendiri sebagai kajian khusus tetapi tetap dengan pendekatan unitarism. Sejak kelahirannya MSDM fokus mengkaji masalah-masalah karyawan, seperti rekrutmen, penempatan, promosi, demosi, renumerasi dan sebagainya. Pokok-pokok bahasan tersebut memandang karyawan sebagai instrumen utama perusahaan dan bagaimana mendayagunakannya.

Unitarism memandang organisasi atau perusahaan sebagai entitas tunggal, terdiri dari beberapa unit yang saling

bergantung dan terintegrasi, bekerjasama secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Fokus manager SDM adalah menemukan disharmoni dalam organisasi dan melakukan intervensi untuk segera mungkin mewujudkan integrasi agar bekerjasama secara optimal. Managemen dan staf saling berbagi tugas dan pekerjaan yang sebenarnya merupakan pekerjaan organisasi secara keseluruhan. Baik manager maupun karyawan memiliki kewajiban yang saling mendukung. Oleh karena itu karyawan diharapkan loyal kepada managemen sebagai imbalannya melakukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Model unitaris sering terjebak dalam hubungan *patront-client* antara majikan dan pekerja. Majikan diposisikan sebagai patront, pemilik, pelindung dan pemberi kerja dan upah. Pekerja diposisikan sebagai *client* yang berkewajiban membela patront dalam segala hal karena hidupnya bergantung pada patront (Semenova, 2018). Oleh karena itu, pekerja tidak dibenarkan melakukan kritik apalagi menentang majikan. Kritik dan konflik merupakan hal yang merusak organisasi, sama halnya dengan pendekatan sistem sosial dalam teori sosiologi. Konflik industrial seperti pemogokan, demonstrasi, pelambatan kerja (*slow-down*) merupakan patologi dan merupakan penyimpangan yang disebabkan oleh individu-individu yang memiliki motivasi kerja yang buruk atau komunikasi antara managemen dan karyawan yang buruk.

Konsekuensinya, serikat pekerja atau serikat buruh tidak diperlukan. Serikat pekerja hanya akan merusak perspektif organisasi karena membawa paham dari luar ke dalam organisasi. SB/SP merupakan bentuk campur tangan kekuatan eksternal ke dalam perusahaan, sehingga membuang energi. Serikat buruh bersifat patologis dalam perspektif unitaris, dan merusak kerjasama managemen dan pekerja. Watak serikat pekerja yang secara terus menerus melakukan tawar-menawar dengan menagemen,

memobilisasi pekerja hanya berfungsi memecah belah kesatuan managemen dengan pekerja (Waiganjo dan Nge'the, 2012). Jika dalam organisasi dibentuk serikat pekerja harus melibatkan semua orang dalam perusahaan, termasuk manager dan pemilik sehingga organisasi merupakan forum komunikasi bukan kekuatan untuk melakukan tekanan kepada pimpinan perusahaan. Posisi pengusaha sangat kuat karena merupakan pemilik modal yang sah, dan mempraktekkan pemikiran rasional sehingga semua bentuk perlawanan terhadap pengusaha merupakan tindakan irrasional. Implikasinya adalah bahwa konflik yang merupakan manifestasi ketidakpuasan pekerja ditekan atau dihilangkan karena merupakan tindakan yang tidak rasional. Oleh karena perusahaan milik majikan (pemilik modal), maka jika pekerja tidak setuju dengan kebijakan perusahaan, pekerja dipersilakan mengundurkan diri mencari tempat kerja lainnya.

2. Perspektif Pluralisme

Model kedua disebut pluralis berangkat dari asumsi bahwa organisasi terdiri dari individu-individu, kelompok-kelompok dan karenanya tidak mungkin memiliki pemikiran tunggal. Dalam organisasi ditemukan tujuan individu-individu, tujuan kelompok-kelompok dan tujuan organisasi. Sangat baik jika tujuan ketiganya saling melengkapi, mendukung, bergerak satu arah sehingga lebih fokus pada pencapaiannya. Tetapi jarang sekali ditemukan komplementaritas tujuan-tujuan tersebut. Belum lagi dalam organisasi formal terdapat berbagai sub-struktur yang sering kali menimbulkan ketegangan dan konflik. Kondisi ini alami di setiap organisasi, sehingga ketegangan dan konflik dalam perusahaan merupakan hal yang rasional. Oleh karena tujuan perusahaan dan tujuan pekerja berbeda, maka konflik-konflik tidak bisa dihindari.

Meskipun pada awalnya perusahaan didirikan sebagai instrumen untuk melakukan produksi dan distribusi barang

atau jasa, pelibatan banyak orang dalam bagian yang berbeda-beda pada akhirnya mengarahkan perusahaan sebagai koalisi antar kepentingan. Kepentingan terbesar adalah diperolehnya laba perusahaan yang selanjutnya berdampak pada kesejahteraan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Namun tersembunyi kepentingan-kepentingan lain, misalnya bagian pembelian, pemasaran, sumberdaya manusia, dan sebagainya, di mana renumerasi, karir, jaringan kerja dan mobilisasi sumberdaya berpengaruh terhadap eksistensi seseorang atau sekelompok orang. Dalam perspektif ini, stabilitas organisasi yang merupakan syarat penting bagi pertumbuhan organisasi sesungguhnya merupakan konsesi dan kompromi antar pihak dalam organisasi.

Konflik kepentingan dan tujuan memiliki legitimasi kuat antar managemen dan pekerja (Goldsmith, 1986). Manajemen menuntut akumulasi kapital sehingga menerapkan cara-cara rasional dan efisien, sedangkan pekerja menuntut kesejahteraan sehingga menyatukan diri dalam gerakan untuk dapat menekan pengusaha. Legitimasi manajemen yang bersandar pada kepemilikan modal dan infrastruktur, tidak diterima secara otomatis oleh pekerja. Konflik antara kedua belah pihak tidak bisa dihindari dan justru memiliki kontribusi dalam menciptakan perusahaan yang kondusif dan inovatif.

Meskipun konflik diterima dan diakui sebagai gejala alamiah, Goldsmith (1986) menggaris bawahi pentingnya membatasi konflik. Hal ini disebabkan di tempat kerja manajemen dan karyawan harus saling bergantung dan bekerjasama jika ingin memajukan kepentingan bersama. Konflik dipandang sebagai persoalan yang dapat diselesaikan dan diatasi bersama. Untuk itu keduanya harus berpedoman pada “ideologi umum” yaitu kelangsungan hidup dan kemakmuran bersama. Dengan mengutip Schienstock, Goldsmith menekankan bahwa “konflik itu

sendiri tidak dipandang sebagai sesuatu yang tidak dapat diselesaikan. Dengan demikian, konflik tidak dipahami mewakili antitesis antagonis, premis ideologis dari pendekatan ini lebih merupakan filosofi bertahan hidup bersama". Lembaga yang diperlukan untuk menyelesaikannya adalah perundingan bersama yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perundingan bersama memiliki peran sangat penting karena di situlah pengakuan kedua belah pihak bahwa mereka setara. Pengakuan ini merupakan ideologi umum dalam pluralisme dan menjadi kebijakan perburuhan nasional. Perundingan bersama merupakan jalan terbaik antar kepentingan yang sesungguhnya bertolak belakang. Untuk itu kedua belah pihak harus berbagi komitmen akan tujuan perusahaan dan pembagian kerja bersama. Peran serikat pekerja di bawah pluralisme berfungsi sebagai "kekuatan penyeimbang" untuk kekuatan manajemen, dan oleh karena itu berkontribusi pada kesetaraan dalam daya tawar antara para pihak. Karena itu, dalam pendekatan pluralistik, persatuan yang kuat tidak hanya diinginkan tetapi juga penting. Demikian pula, kepentingan masyarakat dilindungi oleh intervensi negara melalui undang-undang dan pengadilan industrial yang menyediakan proses yang teratur untuk pengaturan dan penyelesaian konflik.

3. Perspektif Radikalisme

Model ketiga yang dikenal sebagai model radikal memiliki asumsi yang berbeda dengan dua model sebelumnya. Model ini melanjutkan model pluralis tentang konflik tetapi dengan basis sosial dan tujuan yang berbeda. Dasar pemikirannya telah dirintis oleh Marx dan para pengikutnya yang dalam studi hubungan industrial diwakili oleh Richard Hyman, Richard Edwards, Harry Braverman, pluralis radikal seperti Alan Fox dan John Goldthorpe.

Berbeda dengan perspektif unitaris dan pluralis, model ini memandang kontrol sebagai masalah penting dalam

hubungan industrial. Pemikiran ini sesungguhnya berakar pada Karl Marx, tetapi dalam studi hubungan industrial diletakkan oleh Hyman. Menurut Hyman (1975) hubungan industrial merupakan studi tentang proses kontrol atas hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan produk dari sistem sosial, ekonomi dan politik yang lebih luas. Apa yang terjadi di perusahaan atau pabrik, merupakan konsekuensi dari apa yang terjadi di level yang lebih tinggi yang ditandai dengan hubungan ketidaksetaraan antara kelas kapitalis dengan kelas buruh. Kontrol dan otoritas manajemen bukan semata-mata karena pemilik modal dan infrastruktur perusahaan, tetapi yang terpenting adalah terbentuknya hubunan tidak setara dan eksploitatif di tempat kerja.

Sejak kelahirannya kapitalisme berwatak eksploitatif, sehingga konflik antara modal dengan pekerja inheren. Hubungan kerja bersifat eksploitatif karena distribusi kekuatan antara modal dan tenaga kerja asimetris, baik secara kolektif atau individual, tenaga kerja terikat oleh syarat dan ketentuan kerja. Sedangkan modal memiliki kebebasan untuk memilih, misalnya akan diinvestasikan atau tetap disimpan dalam bank. Pekerja hanya memiliki satu pilihan yaitu menjualnya kepada pengusaha di pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini di negara-negara yang surplus tenaga kerja diperparah dengan besarnya pencari kerja dibanding pekerjaan yang tersedia dan pengangguran.

Kaum pluralis dapat menerima konflik tetapi terbatas karena ideologi umum harus diselamatkan. Namun para radikalis menyatakan bahwa konflik tidak mungkin dibatasi karena ketidaksetaraan ekonomi diekspresikan di tempat kerja. Keresahan, ketegangan, pemogokan adalah manifestasi awal dari konflik sosial. Konflik semacam itu tidak bisa dihindari karena berbasis kelas dan hasil dari distribusi kekuatan yang tidak merata antara mereka yang membeli tenaga kerja dan mereka yang menjualnya. Sudah sejak awal kapitalisme Karl Marx menyatakan bahwa konflik kelas sebagai inheren dalam ekonomi kapitalis. Masyarakat

yang diorganisasi dengan cara produksi kapitalis membangun sistem penindasan dan melegitimasi posisi dominannya melalui aturan-aturan yang berpihak kepadanya. Namun sistem kapitalis tersebut pada suatu ketika tidak mampu mengendalikan inkonsistensi. Akibatnya, pemiskinan pekerja yang semakin dalam menggerakkannya untuk mengakui kepentingan kelas bersama dan mendorong para pekerja menentang eksploitasi tersebut.Jadi dalam perspektif radikal, konflik kelas dipandang sebagai produk dari sistem produksi yang diterapkan oleh sistem kapitalisme.

Perspektif tersebut secara ringkas dikemukakan dalam tabel sebagai berikut:

Perspective	Employment relationship	Form of worker representation	Reseacrh implication
Unitaris	Based on trust andharmony; managed conflict	Individual voice; employee participation	Focus on firm performance, employee satisfaction
Pluralist	Divergent interests; needfor regulation to solveconflict	Institutional: trade unions,collective bargaining	Role of trade unions and ofinstitutions such as collective bargaining to resolve conflict
Radical	Underlying structural inequality;struggle forpower and control	Militant unions; extra-institutional: social movements	Macro perspective of broaderforces to fight for societal change

Sumber: Tapia, Ibsen,Kochan (2015:160)

2.2.3. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Dalam konteks makro, studi hubungan industrial mencakup kajian terhadap kebijakan-kebijakan pemerintah

di bidang industri dan keteganakerjaan. Kajian dimaksud bukan hanya mencakup proses perumusan kebijakan, tetapi juga implementasi dan evaluasi kebijakan. Proses perumusan kebijakan mengkaji bagaimana ide, gagasan isi kebijakan dirumuskan. Kemudian bagaimana ide seseorang atau sekelompok orang menjadi agenda kebijakan yang berarti menggeser ranah isu dari kelompok-kelompok di luar pemerintahan masuk ke dalam pemerintah. Tahap selanjutnya, bagaimana proses perumusan kebijakan dalam system politik berproses. Apakah ada kesesuaian antara gagasan pemerintah dengan Dewan Perwakilan Rakyat? Tahap terakhir tentang bagaimana rumusan kebijakan yang resmi disepakati menjadi keputusan dan menjadi produk hukum, apakah bentuknya undang-undang atau peraturan pemerintah. Dalam perumusan kebijakan industrial, stakeholders utama adalah Kementrian Tenaga Kerja, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Serikat-serikat pekerja dan AsosiasiPengusaha Indonesia (APINDO).

Kebijakan nasional yang menjadi rujukan pelaksanaan hubungan industrial terus mengalami perubahan, mulai undang-undang kerja No. 12 tahun 1948 sampai undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Meskipun demikian, mengingat falsafah bangsa adalah Pancasila, maka hubungan industrial baik pada tingkat makro maupun mikro didasarkan pada sila-sila Pancasila. Secara konseptual Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku-pelaku industrial baik di tingkat makro maupun mikro yang didasarkan pada sila-sila dalam Pancasila. Para pelaku industrial secara sederhana adalah pengusaha (pemilik perusahaan, manajer) dan para pekerja baik secara langsung maupun diwakili oleh serikat pekerja. Dalam ruang lingkup lebih luas, melibatkan pemerintah khususnya kementrian Tenaga Kerja atau level yang lebih rendah oleh

Dinas Tenaga Kerja, Asosiasi Pengusaha Indonesia dan Dewan Pimpinan Cabang/Daerah serikat-serikat pekerja.

Dalam menjalankan konsep HIP, semua pihak harus berpegang pada asas kekeluargaan dan gotong royong serta asas musyawarah untuk mufakat. Asas kekeluargaan mengandung makna bahwa para pelaku usaha dan pekerja baik di tingkat makro maupun mikro memandang dirinya sebagai bagian dari keluarga yang harus memberi konstribusi terhadap tegaknya keluarga. Institusi Negara, bisnis, serikat pekerja dipandang sebagai institusi keluarga dan masing-masing sebagai anggota keluarga. Oleh karena itu, satu sama lain memiliki kewajiban untuk membantu anggota keluarga. Konsep kekeluargaan pertama-tama dikemukakan oleh Baruck de Spinoza (1632-1677) seorang filsuf keturunan Yahudi dan Portugis yang terkenal dengan teori kesatuan Allah dan manusia. Konsep ini di Indonesia diambil oleh Prof. Soepomo sebagai salah satu asas dalam mendirikan Negara Indonesia. Menurut Soepomo "Negara adalah susunan masyarakat yang integral, segala golongan, segala bagian, segala anggota berhubungan erat satu sama lain dan merupakan persatuan masyarakat yang organis". Selanjutnya "Negara tidak memihak kepada suatu golongan yang paling kuat atau yang paling besar, tidak memihak kepentingan seseorang sebagai pusat, Negara menjamin keselamatan hidup bangsa seluruhnya sebagai persatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan". Konsep Soepomo ini selanjutnya dikenal sebagai paham integralistik yang memayungi asas kekeluargaan.

Dalam teori Negara integralistik yang dikemukakan oleh Soepomo, Negara Indonesia dipandang sebagai suatu bangunan keluarga. Rakyat Indonesia yang ada di dalamnya juga memandang satu sama lain sebagai bagian dari keluarga besar bangsa Indonesia. Masing-masing mempunyai tanggung jawab demi tegaknya keluarga, majunya keluarga dan kemakmuran keluarga. Jika konsep ini diterapkan dalam

organisasi baik perusahaan maupun serikat pekerja, maka prinisp-prinsip yang sama juga berlaku. Dalam suatu perusahaan, pemilik, manajer dan buruh adalah suatu keluarga, sehingga satu sama lain harus bekerjasama, saling membantu (atau bergotong royong) demi kejayaan perusahaan. Dalam suatu keluarga, ayah bertindak sebagai kepala keluarga. Maka konsep kekeluargaan dan gotong royong ini juga berkembang ke konsep *patron-client*.

Menurut Semenova (2018) tautan hubungan tuan-hamba pada umumnya berkenaan dengan hubungan di antara para pelaku atau perangkat para pelaku yang menguasai sumberdaya yang tidak sama, hubungan yang bersifat khusus (*particularistic*), hubungan bersifat pribadi dan sedikit banyak mengandung kemesraan (*affectivity*), dan hubungan yang berdasarkan asas saling menguntungkan dan saling memberi dan saling menerima. Di Indonesia hubungan patronase bukan hanya terjadi di kalangan birokrasi seperti dikemukakan oleh Jackson (1988), tetapi juga terjadi di kalangan petani sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian James C. Scott (1992). Sedangkan di kalangan buruh terjadi khususnya dalam merekrut dan mempekerjakan buruh dari daerah yang sama. Kartini Sjahrir (1998) mengungkapkan bahwa untuk alasan kepercayaan dan keamanan diri, para mandor cenderung merekrut buruh untuk dipekerjakan di Jakarta dari desa asal si mandor. Oleh karena mereka yang datang ke kota belum memiliki pengalaman dan sumberdaya yang memadai, maka para buruh tersebut menumpang di tempat mandor. Dalam interaksi sehari-hari para mandor bukan hanya memberi tumpangan tempat tinggal, tetapi juga memberi arahan kerja. Mekanisme ini memposisikan si mandor sebagai tuan dan si pekerja sebagai hamba.

Prinsip musyawarah untuk mufakat menafikan pemungutan suara. Pola voting dianggap sebagai perpecahan dan tidak menunjukkan adanya dukungan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Dengan voting,

selain terjadi pembelahan, juga pihak yang kalah merasa dipermalukan dan sering kali membentuk kekuatan tandingan. Banyak kejadian kongres suatu organisasi yang berakhir dengan perpecahan karena pihak yang kalah tidak bisa menerima keputusan dan merasa dipermalukan. Dengan musyawarah, semua pihak terlibat dalam pengambilan keputusan, semua gagasan dibicarakan bersama kelebihan dan kekurangannya, sehingga keputusan akhir merupakan kehendak bersama, dukungan bersama dan untuk kemajuan bersama.

Secara konseptual musyawarah merupakan proses pembahasan suatu tema dalam suatu pertemuan yang melibatkan pihak-pihak berkepentingan secara aktif untuk mencapai suatu keputusan sebagai penyelesaian masalah bersama. Oleh Mohammad Koesnoe (1980) musyawarah disebut sebagai corak demokrasi kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan. Demokrasi semacam ini telah berakar dalam masyarakat adat Indonesia selama ratusan tahun. Cara ini dilakukan agar proses dan hasilnya diterima secara bersama. Mengingat sejarahnya dan merupakan nilai luhur yang telah melembaga dalam masyarakat Indonesia, maka pemerintah Orde Lama maupun Orde Baru menjadikannya sebagai salah satu asas dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Sidang-sidang kenegaraan pun diusahakan menerapkan prinsip musyawarah untuk mufakat.

Dalam pelaksanaannya, HIP mengandung makna kerjasama antara pekerja dengan pengusaha dalam 3 (tiga) hal pokok, yaitu:

1. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah partner dalam proses produksi, maksudnya baik pekerja maupun pengusaha wajib saling bekerjasama dalam melakukan produksi dan meningkatkan produksi (*partner in product*).
2. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan

adalah partner dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati secara bersama-sama antara pekerja dengan pengusaha secara layak dan serasi sesuai prestasi kerja (*partner in profit*).

3. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah partner dalam tanggung jawab, yang mencakup tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab kepada bangsa dan negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja dan keluarganya dan tanggung jawab kepada perusahaan di mana mereka bekerja (*partner in responsibel*).

Berbeda dengan hubungan industrial dalam perspektif ekonomi kapitalis maupun sosialis, HIP memiliki ciri-ciri khusus yang merupakan gabungan nilai kemanusiaan, kemasyarakatan dan produktivitas kerja. Ciri-ciri khusus HIP sebagaimana dikemukakan dalam Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (Departemen Tenaga Kerja 1987) adalah:

1. Hubungan industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan hanya bertujuan mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian kepada Tuhan-nya, kepada manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Hubungan industrial Pancasila bukan hanya menganggap pekerja sekedar faktor produksi saja, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi faktor produksi saja, melainkan harus dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.
3. Hubungan industrial Pancasila melihat pekerja dan pengusaha tidak memiliki kepentingan yang bertentangan, tetapi memiliki kepentingan yang sama

yaitu memajukan perusahaan. Dengan perusahaan yang maju akan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan pengusaha.

4. Dalam hubungan industrial Pancasila setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilaksanakan secara kekeluargaan. Karena itu setiap penggunaan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, penutupan perusahaan (*lock out*), bertentangan dengan prinsip-prinsip hubungan industrial Pancasila.
5. Dalam hubungan industrial Pancasila, terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan atas dasar perimbangan kekuatan (*balance of power*), tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Di samping itu, hubungan industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Kebijakan yang lahir pasca Orde Baru khususnya UU 13 BAB XI yang mengatur tentang hubungan industrial menetapkan Pasal 102 (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara

demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja / buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana: a. serikat pekerja / serikat buruh; b. organisasi pengusaha; c. lembaga kerja sama bipartit; d. lembaga kerja sama tripartit; e. peraturan perusahaan; f. perjanjian kerja bersama; g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Seperti peraturan-peraturan sebelumnya, UU13 juga tidak secara tegas menyebut HIP. Dalam kebijakan sebelumnya seperti UU 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, tidak menyebutkan HIP alih-alih menjelaskannya. Konsep HIP dan prinsip-prinsipnya dirujuk dari Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (Departemen Tenaga Kerja 1987). Dengan demikian, HIP sejak kelahirannya tahun 1974 melalui seminar hubungan industrial yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, belum pernah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga implementasi tidak memiliki landasan hukum yang jelas. Hal ini menyulitkan implementasinya di lapangan tentang siapa pemilik program, siapa penanggung jawab akhir dan bagaimana susunan organisasi pelaksana. Oleh karena itu, jika konsep dan implementasi HIP berjalan setengah hati, sudah ditemukan penyebab awalnya.

BAGIAN III
TUJUAN MANFAAT dan METODE PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Studi tentang hubungan industrial sangat luas karena hubungan industrial mencakup berbagai aspek hubungan antara buruh dengan pengusaha. Hubungan antara kedua belah pihak dapat dilakukan untuk mendeskripsikan kerjasama, konflik, ketegangan atau dilihat dari salah satu pihak. Perspektif dari buruh dapat merupakan studi gerakan, aliansi antar serikat buruh, aliansi antar serikat buruh dengan kelompok kepentingan lain atau dengan partai politik. Dari persspektif pengusaha dapat merupakan studi tentang pengupahan, keselamatan kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan maupun pengembangan kualitas tenaga kerja oleh pengusaha. Sedangkan dari perspektif pemerintah dapat merupakan studi kebijakan ketenagakerjaan secara umum, kebijakan pengupahan, kebijakan keselamatan dan keamanan kerja, kebijakan investasi, kebijakan industry, kebijakan kebebasan berorganisasi maupun kebijakan yang mengatur relasi buruh dengan pengusaha.

Studi ini bergerak dari makro ke mikro, yaitu dari kebijakan tentang hubungan industrial utamanya kebijakan ketenagakerjaan ke implementasinya di tingkat lokal. Isi kebijakan yang hendak didiskripsikan adalah peranan serikat buruh, pengusaha dan pemerintah dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. Selain itu untuk mengetahui pandangan para pimpinan serikat buruh terhadap Pancasila.

Secara umum tujuan studi ini hendak membangun data dan melakukan analisis data tentang hubungan industrial

di kawasan industri Karawang. Kabupaten Karawang dipilih karena merupakan wilayah industriterbesar di Indonesia dengan dinamikanya yang khas. Era kebebasan berserikat tentu berbeda dengan era sebelumnya yang lebih otoriter. Desain hubungan industrial yang berbeda menurut serikat buruh dikontestasikan di arena yang demokratis akan menghasilkan respon pemerintah dan pengusaha yang berbeda. Sedangkan secara khusus tujuan studi ini adalah:

a. Mendeskripsikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh serikat buruh dan pemerintah dalam membangun hubungan industrial yang harmonis.
b. Mendeskripsikan pandangan para pimpinan serikat buruh di Karawang terhadap Pancasila dan peluang menjadikan Pancasila sebagai dasar dalam hubungan industrial

3.2. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, maka manfaat akademik yang diperoleh adalah terus berkembangnya kajian hubungan industrial dan diperolehnya gambaran (deskripsi) hubungan industrial kontemporer di era demokrasi. Dengan demikian dari hasil studi ini diketahui relevansi konsep hubungan industrial di negara-negara demokrasi dengan sistem ekonomi yang lebih condong ke kapitalisme dibandingkan dengan demokrasi yang sedang tumbuh (masa transisi). Selain itu dengan memahami pandangan para pimpinan serikat buruh terhadap Pancasila, hasil penelitian ini dapat mengetahui kemungkinan HIP dijadikan panduan dalam hubungan industrial.

3.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan dua metode yaitu analisis data sekunder dan analisis deskriptif. Untuk itu pertama-tama peneliti mengumpulkan data sekunder baik dari Badan Pusat Statistik, Kementrian Tenaga Kerja, berita-berita di surat kabar, dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Mengingat data tersebut

sering berbeda-beda, maka hanya data yang konsisten yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penggunaan analisis data sekunder disarankan oleh para ahli (Neuman, 2014) mengingat kelebihan-kelebihannya, misalnya data tersedia sangat melimpah apalagi di era IOT *(internet of thing*) sekarang ini. Selain itu data kualitas data sekunder semakin meningkat mengingat keberadaan internet akan mengkonfirmasi data tersebut. Kualitas data menjadi perhatian semua lembaga karena mencitrakan kinerja para staf di lembaga tersebut.

Metode kedua yang digunakan adalah analisis diskriptif yaitu menyusun, mengurutkan, membandingkan, menarasikan dan memaknai informasi yang diperoleh dari para informan. Analisis deskriptif dilakukan terhadap data berupa informasi yang diperoleh dari informan. Jika informasi tersebut menjawab pertanyaan yang berasal dari data sekunder, maka pernyataan informan akan langsung dikutip. Meskipun demikian mengingat pertanyaan yang sama ditujukan kepada beberapa informan, maka untuk keseimbangan pernyataan-pernyataan tersebut dibandingkan. Di sini peneliti telah mulai melakukan analisis data.

3.3.1.Pengumpulan Data

Dua jenis data digunakan secara bersama-sama dalam penelitian ini, yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, media massa, publikasi lembaga-lembaga pemerintahan maupun lembaga nir laba. Data yang diperlukan terutama data ketenagakerjaan, baik jumlah tenaga kerja maupun kasus-kasus konflik industrial. Selain itu data pertumbuhan industri dan serikat pekerja / buruh baik di tingkat nasional maupun lokal. Sedangkan data primer diperoleh melalui wawancara dengan ketua-ketua serikat pekerja, kepala dinas ketenagakerjaan kabupaten Karawang dan melalui *focused group discussion* (FGD) yang diikuti oleh para pengurus SB /

SP yang tergabung dalam Koalisi Buruh Pangkal Perjuangan (KBPP).

Informan yang diwawancarai adalah Achmad Suroto (Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang), Agus Zaenal (Ketua SPSI Cabang Karawang), Abas (Pengurus SPSI Cabang Karawang), Dadang (Sekretaris SPSI TSK Kabupaten Karawang), Fajar Setiawan (Ketua FSPMI Karawang), Pupung (Ketua PPMI Cabang Karawang), Taopik Zainal (Sekretaris PPMI Cabang Karawang), Ustadz Hilmi (Sekretaris PPMI Cabang Karawang) dan Abda (Ketua SP Singaperbangsa). Sampai laporan ini ditulis, peneliti tidak berhasil menemui pengurus APINDO Cabang Karawang.

Secara garis besar teknik pengumpulan data dan tipe data yang dicari dikemukakan sebagai berikut:

Teknik Pengumpulan Data	Tipe Data	Aktivitas Lapangan
Observasi	Catatan Lapangan dan foto	Peneliti melakukan observasi di kawasan yang dihuni buruh, di secretariat SPSI, PPMI, KASBI, SPS, APINDO
Wawancara	Pertanyaan terbuka	Peneliti melakukan wawancara terhadap partisipan yang terpilih yaitu para pejabat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang, Para Ketua Serikat Pekerja/Buruh SPSI, PPMI, KASBI, SPS, Wawancara direkam kemudian ditranskripsi.
Dokumen	Dokumen tertulis,	Memeriksa informasi dan data dari buku, majalah, notulen rapat, berita surat kabar, web, dokumen yang dibuat kantor pemerintah, Dok APINDO, Dok SP/SB. Catatan harian peneliti.
Bahan audio visual	Foto dan rekaman	Melakukan pemotretan, perekaman aktivitas buruh di perusahaan, aktivitas pejabat, pimpinan perusahaan maupun para aktivis buruh

3.3.1.Analisis Data

Data sekunder sangat melimpah dan mudah diperoleh melalui jaringan internet. Data sekunder ini pertama-tama dikelompokkan menurut topik, misalnya tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, baik nasional maupun daerah. Kemudian dikerucutkan lagi menurut sub-topik misalnya jumlah tenaga kerja per tahun, jumlah tenaga kerja menurut sektor, jumlah tenaga kerja menurut lapangan pekerjaan, jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), kontribusi sektoral dalam pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan jenis industri. Kemudian peneliti mencari kecenderungan (naik atau turun) selama tiga sampai lima tahun yang terakhir. Tren/ kecenderungan dibandingkan antar sektor, jenis industri dan penyerapan tenaga kerja. Hasilnya dinarasikan sebagai analisis data sekunder.

Data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi pertama-tama dilakukan transkripsi atas rekaman selama wawancara dan FGD. Transkripsi dikelompokkan menurut isu, yaitu pengupahan, pemutusan hubungan kerja, pembentukan PKB, hubungan industrial yang ideal menurut mereka dan tanggapan terhadap HIP. Hasil transkripsi wawancara dengan para pimpinan serikat pekerja/buruh dibandingkan dengan hasil transkripsi FGD dan dicermati konsistensi pernyataan-pernyataanya. Jika pertanyaan yang sama dijawab berbeda, maka yang dianggap benar adalah informasi yang diperoleh dalam FGD. Hal ini diputuskan dengan pertimbangan bahwa kehadiran pimpinan SB/SP lain dalam forum tersebut sekaligus sebagai konfirmasi. Pernyataan yang merupakan jawaban atau penjelasan atas kondisi ketenagakerjaan yang ditunjukkan oleh data sekunder dari para peserta FGD diklarifikasi satu sama lain, dan simpulan atas persoalan yang dibahas dianggap sebagai penjelasan atau jawaban. Informasi yang berkaitan dengan pandangan atau pemikiran masing-masing serikat terhadap hubungan industrial yang mereka harapkan dipercaya

sepenuhnya sebagai data akurat. Data ini kemudian dikutip langsung dalam analisis data yang berfungsi sebagai penjelasan atau jawaban atas pertanyaan peneliti.

BAB IV
DATA DAN ANALISIS DATA

4.1. Industrialisasi di Karawang

Industrialisasi di Karawang berlangsung sangat cepat. Dengan luas lahan industri 13.718 hektar, Karawang menempatkan diri sebagai pemilik wilayah industri terluas di Indonesia. Jumlah industri besar dan sedang terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2003 ketika Kabupaten Karawang mulai menjadi area perluasan industri setelah Tangerang dan Bekasi tidak mampu lagi menampung, jumlah industri besar dan sedang(IBS) masih sama dengan kota-kota industri baru seperti Tangerang dan Bekasi. Tetapi satu dekade kemudian jumlah IBS di Kabupaten Karawang 354 unit. Jumlah ini dua kali lipat jumlah IBS di Bekasi. Angka tersebut pada tahun 2014 telah menjadi 542 unit sementara di Bekasi turun menjadi 154 unit. Tidak disangsikan lagi, Kabupaten Karawang hingga tahun 2019 menjadi kawasan industri terbesar di Indonesia.

Lonjakan mulai terjadi pada tahun 2006 ketika Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) mendukung sepenuhnya pengembangan Karawang sebagai kawasan industri. Kebijakan industri nasional diarahkan untuk penumbuhan populasi industri, peningkatan daya saing dan produktivitas serta membangun struktur industri yang sehat dan berkeadilan. Karawang dinilai strategis karena tidak jauh dari ibu kota negara dengan infrastruktur yang baik. Terpuruknya perekonomian nasional akhir tahun 1990-an dan keberhasilan era transisi 1999-2004, menjadikan satu dekade berikutnya sebagai momentum penting dalam pembangunan industri. Apalagi industri yang dibangun di Karawang merupakan industri non migas yang menyerap tenaga kerja yang besar, sehingga pembangunan industri di Karawang memperoleh dukungan berbagai pihak.

Tabel 4.1. Jumlah Industri Besar dan Sedang di Kabupaten Karawang Tahun 2003 - 2014

Tahun	Jumlah Industri	Perubahan
2003	228	
2004	218	-10
2005	240	+22
2006	286	+46
2007	285	-1
2008	287	+2
2009	288	+1
2010	325	+37
2011	330	+5
2012	354	+24
2013	529	+175
2014	542	+13

Sumber: Kabupaten Karawang Dalam Angka 2016

Pertumbuhan jumlah industri tentu diikuti dengan peningkatan jumlahtenaga kerja. Jika pada tahun 2004 hanya ada 240 industri besar dan sedang, jumlah ini meningkat dua kali lipat sepuluh tahun kemudian.. Seiring dengan itu penyerapan tenaga kerja juga terus meningkat. Pada tahun 2005 hanya ada 86.371 pekerja dan tahun 2016 menurut Sensus Ekonomi telah mencapai 592.031 orang (BPS-KDA, 2017). Tidak mengherankan jika Karawang menjadi daerah tujuan migrasi terbesar di Indonesia selama satu dekade terakhir. Banyaknya migrasi masuk telah membuat para pejabat di Karawang kawatir penduduk setempat akan tergusur sehingga membentenginya dengan menyusun kebijakan pemihakan kepada penduduk lokal. Keluarlah Peraturan Daerah No. 1 tahun 2011 yang mewajibkan perusahaan-perusahaan menerima pekerja asli Karawang minimum 60 persen.

Sejalan dengan terus meningkatnya jumlah perusahaan dan tenaga kerja, konstribusi sektor industri terhadap

pembentukan produk domestikbruto (PDB) juga terus meningkat. Jika pada awal tahun 1980-an, konstribusi sektor industri masih belum mencapai 40%, angka ini bergeser cepat menjadi 50 persen tahun 2007 dan terus meningkat hingga 71,57 persen tahun 2017 (BRS Kabupaten Karawang, 2017). Laju pertumbuhan ekonomi di Karawang selalu di atas rata-rata nasional. Pada tahun 2013 bahkan jauh melampaui yaitu 7,96 persen kemudian turun menjadi 4,50 persen tahun 2015 dan naik lagi menjadi 6,31 persen pada tahun 2017. Pertumbuhan ekonomi yang mengesankan ini disumbang oleh sektor industri yang sangat besar yaitu di atas 75 persen.

Tahun 2015 produk domestik bruto Kabupaten Karawang sebesar 132.453,57 trilyun rupiah. Angka ini meningkat pesat lima tahun kemudian menjadi 163.745,57 trilyun rupiah. Dari jumlah tersebut konstribusi sektor pertanian hanya 3 persen (tahun 2015) dan 2,9 persen tahun 2019. Sebaliknya konstribusi sektor sekunder rata-rata 78 persen. Angka ini disumbangkan oleh industri pertambangan, pengolahan, listrik, gas, air dan konstruksi. Dari berbagai sektor ini, industri pengolahan sangat dominan mencapai 71 persen. Data ini menunjukkan bahwa pendapatan Kabupaten Karawang bergantung pada sektor industri.

Tabel 4.2. PDB Kabupaten Karawang menurut Sektor Tahun 2015-2019

Sektor	2015		2016		2017		2018		2019	
	Rp (T)	%	Rp (T)	%	Rp (T)	%	Rp (T)	%	Rp (T)	%
Primer	4647	3	4792	3	4594	2,9	4656	2,9	4713	2,9
Sekunder	103739	78	110619	78	116805	78	124175	79	128121	78
Tersier	24068	19	25715	19	26959	19,1	28530	18.1	30912	19,1
Jumlah	132454	100	141126	100	148358	100	157361	100	163746	100

Sumber: Diolah dari Karawang dalam Angka 2020

Peranan sektor pertanian merosot drastis. Kejayaan sektor pertanian tinggal kenangan. Pada hal wilayah ini dikenal sebagai lumbung padi nasional selain kualitas berasnya yang mendunia. Tidak sebanding dengan pertumbuhan sektor sekunder, sektor tersier bergerak lambat, hanya 19 persen konstribusinya terhadap PDB. Lambatnya pertumbuhan sektor jasa selain disebabkan oleh masih lemahnya sumberdaya manusia juga oleh kebijakan finansial yang kurang berpihak kepada pengembangan usaha kecil dan menengah. Industrialisasi di Karawang merambah ke semua jenis industri. Semula Karawang menjadi sentra padi sejak tahun 1920-an, kemudian di era Orde Lama wilayah ini kurang tersentuh dan berjalan di tempat. Di era Orde Baru, wilayah Karawang menjadi pengembangan industri pertanian. Laboratorium benih padi didirikan oleh Kementrian Pertanian yang pengelolaannya diserahkan kepada Institut Pertanian Bogor (IPB).

Sebagai daerah tujuan investasi baru, Kabupaten Karawang telah memiliki infrastruktur yang baik. Tersedia jalan dengan kualitas baik sepanjang 2.080,86 km sampai tahun 2019. Panjang jalan tersebut mencakup jalan negara,jalan propinsi dan jalan kabupaten. Untuk jenis terakhir panjangnya mencapai 1.937,53 km. Selain itu sarana komunikasi sudah terbangun dengan baik, mulai dari telepon sampai internet. Dukungan hotel sebanyak 35 dengan kualifikasi berbentang satu sampai empat (BPS, KDA 2020). Pembangunan jalan Tol Jakarta-Cikampek sepanjang 73 km yang selesai dibangun 1988, telah mengintegrasikan wilayah Karawang dengan Jabotabek secara ekonomi. Jumlah industri besar dan sedang di Karawang tahun 2007 ada 285 unit mencakup industri logam, mesin, aneka elektronika, alat angkut, kimia, agro, kertas, hasil hutan dan tekstil. Dari jumlah tersebut 50,6 persen merupakan industri tekstil. Pada tahun 2018 jumlah industri pengolahan di Karawang mencapai 497 unit di mana industri tekstil menurun tinggal 61 unit atau 12,2 persen.

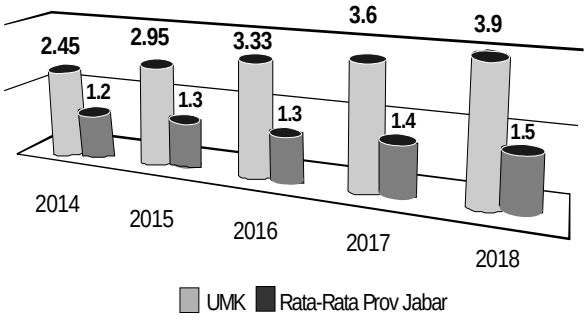


Industri tekstil yang merupakan penyerap tenaga kerja utama, semakin sulit bertahan dalam menghadapi kompetisi. Selain serbuan produk tekstil dari luar negeri yang demikian pesat termasuk barang-barang bekas, kekalahan industri tekstil juga disebabkan oleh kebijakan pemerintah yang tidak berpihak kepada pengusaha. Uluran tangan pemerintah diperlukan untuk menyelamatkan industri yang menjadi tumpuan hidup rakyat Indonesia. Diperlukan perlakuan khusus, misalnya dalam hal pajak, kredit bank dan pembayaran upah minimum kota. *Affirmative action*ini diperlukan mengingat peranan industri ini sebagai penyerap tenaga kerja utama di berbagai daerah.

Konsekuensi dari meningkatnya jumlah pekerja di Karawang adalah semakin besarnya peranan serikat pekerja dalam kebijakan ketenagakerjaan. Beberapa serikat pekerja yang aktif antara lain Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) terutama sektor logam, energi dan mineral (LEM) dan tekstil, sandang dan kulit (TSK). Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Serikat Pekerja Singa perbangsa, Kongres

Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) dan Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI). Mereka bersatu dalam suatu forum Koalisi Buruh Pangkal Perjuangan (KBPP). Meskipun demikian tidak semua serikat bersatu dalam memperjuangkan anggotanya. Masing-masing serikat memiliki agenda gerakan, meskipun demikian mereka bersatu dalam agenda tentang upah minimum kota. Sejak jatuhnya Orde Baru tahun 1999, serikat-serikat pekerja tumbuh dengan pesat dan sukar mencapai konsensus. Tetapi untuk isu tentang pengupahan, semua serikat pekerja sepakat dalam satu bahasa. Hasilnya, UMK Karawang terus meningkat dan tertinggi di seluruh Indonesia seperti terlihat di bawah ini.

Diagram 4.1 UMK Kabupaten Karawang dan UMP Jawa Barat 2014 - 2018 (Juta rupiah)



Sumber: Karawang dalam Angka berbagai tahun

Perusahaan-perusahaan padat tenaga kerja seperti tekstil, produk tekstil, alas kaki dan makanan ringan, menghadapi kesulitan untuk memenuhi biaya operasional, sehingga setiap tahun berlangsung pemutusan hubungan kerja. Penyebab utamanya menurut Kepala Dinas Tanaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang adalah ketidakmampuan perusahaan membayar upah buruh sesuai UMK dan penggunaan robot untuk menggantikan tenaga kerja

manusia (Wawancara, 12 Juli 2018). Menanggapi pendapat Ahmad Suroto Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tersebut, Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (FSP TSK) yang bernaung di bawah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), menyatakan:

> "Upah buruh bukan masalah di sektor TSK. Upah buruh sektor TSK di Karawang selama ini menerima upah di bawah UMK. Buruh-buruh setuju dan tidak protes. Kami juga tidak mendapat fasilitas jemputan, uang makan, fasilitas kerja seperti di perusahaan lain. Masalah yang lebih besar adalah penggunaan robot untuk mengganti kami dan manajemen perusahaan yang kurang baik. Banyak perusahaan yang tidak efisien, seperti banyaknya tenaga administrasi orang-orangnya tokoh-tokoh desa" (Wawancara dengan Dadang Sekretaris FSP TSK, Agustus 2019).

Kebijakan pengupahan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dinilai oleh pengusaha sudah baik. Wakil Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Shinta W. Kamdanimenyatakan: "Pengupahan yang selalu menjadi polemik. Penerapan PP (maksudnya peraturan pemerintah No 78/2015) yang menetapkan formulasi pengupahan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi daerah tersebut sudah sangat baik" (https://ekonomi.bisnis.com/read/20190506/9/918930/ diakses 4 Juni 2019). Persoalan yang lebih rumit di sektor padat karya adalah produktivitas kerja sehingga di beberapa bagian sebenarnya lebih efisien dikerjakan oleh robot.

Masalah di industri padat karya bukan hanya upah, tetapi juga mata rantainya. Sekretaris SPSI TSK Karawang, Dadang, menyatakan bahwa:

> "industri ini kurang mendapat perhatian pemerintah berbeda dengan industri lainnya. Ketika kami dan pihak menejemen bertemu Ka Dinas menyampaikan persoalan sulitnya memasarkan produk akibat

> pakaian bekas dan sepatu dari Malaysia nyerbu pasar kita, pemerintah tidak segera bertindak. Akibatnya bukan hanya produk kita yang rugi tapi juga kita sebagai buruh lama-lama terusir dari Karawang. Pemerintah bilang kalau mau pindah silakan. Nah itu kan bukan solusi. Apa kami juga harus pindah bawa keluarga ke Jawa? Tidak mungkin kan? Masalahnya jelas di depan mata, tapi penyelsaiannya tidak ada" (wawancara Agustus 2019).

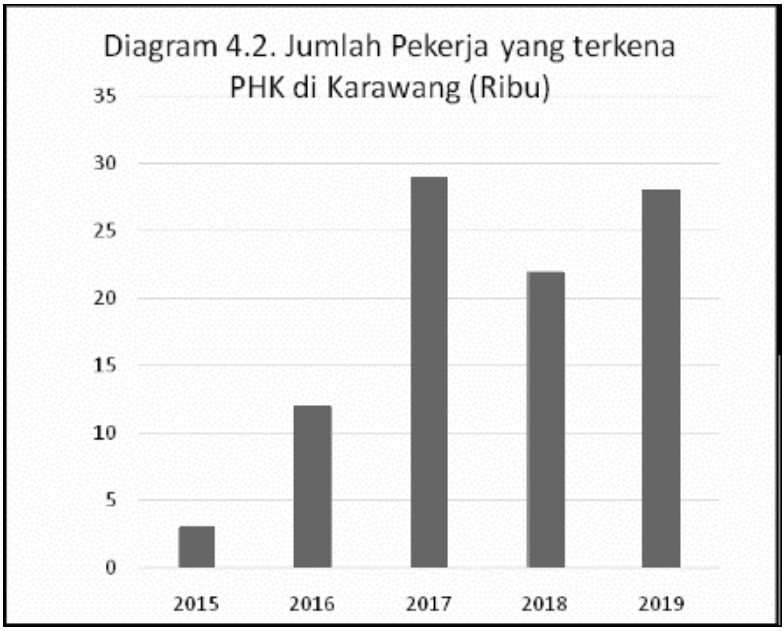
Kepala Disnakertrans Karawang memang menyatakan bahwa, "perusahaan-perusahaan yang tidak mampu membayar upah buruh sesuai UMK silakan pindah ke daerah lain yang upahnya masih murah" (Wawancara Juni 2019). Desakan dari serikat buruh kepada pemerintah untuk menaikan upah terus berlangsung setiap akhir tahun. Serikat buruh yang tergabung dalam KBPP bahkan menghendaki upah buruh di Karawang harus tertinggi di Indonesia. Hal ini karena "Karawang merupakan daerah industri terbesar di Indonesia, PMA maupun PMDN sama banyaknya dan menjadi ukuran bagi buruh-buruh lain di Indonesia (Wawancana dengan Agus Zaenal Ketua SPSI LEM Kabupaten Karawang pada Agustus 2019).

Tetapi bagi pengusaha persoalannya bukan hanya di Karawang saja. Di era globalisasi, mata rantai produk sudah mendunia. Karena investasi tidak sulit diperoleh, maka suatu negara atau daerah harus memiliki keunggulan seperti infrastruktur, kualitas SDM dan insentif dari pemerintah. Tanpa kebijakan yang holistik, akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan yang lebih besar yaitu pemutusan hubungan kerja. Sejak tahun 2017, industri padat karya di Jabodetabek dan Karawang terus berkurang. Upah buruh yang tidak sebanding dengan produktivitas kerja menjadi salah satu pemicunya. Faktor lainnya dapat disimak dari penjelasan Direktur Eksekutif Asosiasi Persepatuan Indonesia (Aprisindo), Firman Bakri sebagai berikut:

> "Sekarang kami berkompetisi dengan negara seperti Vietnam terutama untuk industri padat karya. Jam kerja di sana lebih tinggi, era globalisasi seperti saat ini, di mana produk industri tidak bisa dilepaskan dari *global value chain*, tidak hanya produk saja yang harus kompetitif, tetapi juga sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerjanya.Melihat dari perkembangan global, Indonesia dinilai sudah jauh tertinggal dari Tiongkok, bahkan kemudian juga kalah bersaing dengan Vietnam.Saat ini pesaing terdekat kita adalah Vietnam. Jika lihat pada jam kerjanya saja kita sudah kalah. Indonesia dalam satu minggu kita 40 jam kerja. Sementara, di Vietnam mereka 48 jam kerja. Dari situ saja kita sudah kalah kompetitif. Belum lagi dengan etos kerjanya, kita juga kalah produktif. UMK di daerah sentra industri naik terus dan lebih tinggi dari negara-negara pesaing kita, misalnya industri padat karya seperti alas kaki yang sentranya ada di Banten. Akibatnya beberapa waktu lalu banyak relokasi pabrik ke Jawa Tengah. PHK massal yang baru-baru ini terjadi di pabrik sepatu di Tangerang alasan utamanya juga karena masalah daya saing yang tidak kompetitif, sehingga perusahaan memilih relokasi ke Brebes. Selain UMK, kita juga ada tambahan jaminan sosial tenaga kerja yang juga sebagian menjadi tanggung jawab pelaku usaha. Sudah saatnya buruh juga memahami kondisi bisnis di tingkat global. Sebab ketika perusahaan menjadi kalah kompetitif, para buruh juga yang akan dirugikan" (Berita Satu, 2020)

Sedangkan menurut hasil penelitian *Centre for Public Policy Transformation*, masalah yang dihadapi industri padat karya di dalam negeri tidak hanya terbatas pada upah dan produktivitas kerja. Masalah lainnya adalah peningkatan biaya produksi karena sebagian bahan baku masih diimpor. Tidak stabilnya nilai mata uang rupiah selama beberapa tahun terakhir, turut menyulitkan impor tersebut. Selain itu

daya beli masyarakat yang menurun. Kesulitan ekonomi menjadikan konsumsi sandang dan sepatu bukan prioritas bagi warga. Situasi yang tidak kalah memperumit adalah masuknya produk ilegal dari negara luar bahkan barang-barang tersebut sebenarnya bekas pakai. Pusat Transformasi Kebijakan Publik (Transformasi) berpendapat bahwa strategi mengatasi melimpahnya tenaga kerja dengan membangun industri padat karya merupakan strategi yang tepat. Strategi ini juga diterapkan oleh negara-negara yang mengalami kelebihan tenaga kerja dan kurang trampil seperti India, Pakistan, Bangladesh, Vietnam, Philipina dan Kamboja (Joanna Octavia, 2019)



Sumber: Berita Resmi Statistik Kabupaten Karawang Tahun 2016, 2017, 2018 dan 2019

Jika dibandingkan dengan kondisi tahun 1980-1990-an, Kabupaten Karawang sudah mengalami perubahan besar. Hamparan sawah menghijau dengan para petani yang

bekerja sudah jarang dijumpai. Lalu lalang petani ke luar masuk desa dan sawah, dengan menggiring ternak sudah langka. Sebaliknya konversi tanah pertanian menjadi pabrik-pabrik, hotel, restoran, rumah makan, perkantoran, pergudangan dan pusat perbelanjaan memenuhi jalan-jalan utama. Dengan konstribusi terhadap PDB di atas 75 persen, tidak salah jika Karawang dinyatakan sebagai daerah industri terbesar di Indonesia. Industrialisasi mengubah wajah Karawang secara drastis. Tidak bisa dihindari, Karawang pada akhirnya juga menjadi tujuan migrasi. Kondisi ini menjadikan kompetisi pencari kerja terus berlangsung.

Pertumbuhan industri dilakukan dengan membangun kawasan-kawasan. Yang terbesar adalah kawasan Industri Suryacipta, industri Kujang, Indotaisei, KIIC, KIM dan Mandala Putra yang didominasi oleh perusahaan-perusahaan metal dan otomotif. Kawasan industri ini mengambil beberapa lahan di kecamatan Rengasdengklok, Pangkalan, Telukjambe dan Cikampek. Hingga akhir tahun 2019, Karawang telah padat dengan mobilitas tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan tersebut.

Tabel 4.3. Perkembangan Industri di Kabupaten Karawang 2012-2015

	Jenis Industri	2012	2013	2014	2015	2020
A	Industri Besar					
	PMA	486	495	540	511	656
	PMDN	213	226	237	226	1292
	Swasta Nasional	207	217	224	217	853
	Sub total	906	937	1001	954	2801
B	Industri Kecil	9014	9025	9025	9290	9290
	TOTAL	9920	9963	10026	10244	12091

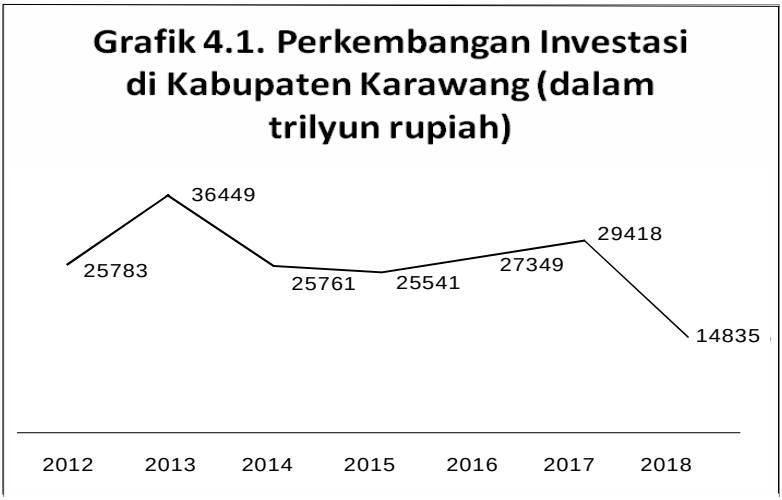
Sumber: Disnakertrans Kabupaten Karawang 2020

Sampai pertengahan tahun 2020, tercatat 2801 perusahaan besar dan sedang beroperasi di Kabupaten Karawang. Dominasi industri dengan PMA begitu menyolok yang mencapai 50% lebih. Hanya dalam waktu lima tahun,

pertumbuhan industri besar dan sedang meningkat tiga kali lipat. Untuk PMDN cenderung stabil. Data ini membuktikan bahwa Kabupaten Karawang lebih menarik bagi investor asing. Menurut hasil survey Bank Dunia (2019), faktor penarik investor asing adalah mencari wilayah untuk ekspansi pasar. Penduduk Indonesia yang mencapai lebih dari 260 juta merupakan pasar potensial yang menarik calon investor dari manapun. Daya tarik lainnya adalah efisiensi. Ini berhubungan dengan analisis input-output. Tersedianya material (bahan baku) untuk industri tentu menjadi faktor input yang menarik. Stabilitas politik dan kemanan menjadi daya tarik lainnya bagi calon investor. Proporsinya hampir menyamai faktor perluasan pasar. Suatu wilayah yang aman dan stabil bukan hanya menjanjikan produksi berjalan lancar, tetapi juga pemasaran hasil produksi.

Kabupaten Karawang dengan infrastruktur yang telah dikemukakan di bagian depan, jelas menarik bagi calon investor asing. Sedangkan faktor yang kurang menarik antara lain lamanya proses perijinan. Pengurusan ijin di Indonesia 2 kali lipat lebih lama dibanding Singapura dan Vietnam. Di Vietnam mengurus ijin hanya memerlukan waktu 1 (satu) hari sedang di Indonesia paling cepat 10 (sepuluh) hari. Ini menunjukkan kinerja birokrasi yang kurang lemah. Faktor lainnya adalah pajak perusahaan di Indonesia 25 persen lebih tinggi dibanding Vietnam. Apalagi sejak berlaku kebijakan pengampunan pajak, pemerintah sangat ketat dan gencar melakukan pemungutan pajak. Disiplin pegawai pajak disiapkan dan pelanggar ditindak dengan tegas. Undang-undang ketenagakerjaan (undang-undang No. 13 tahun 2003) terutama untuk melakukan PHK memberatkan pengusaha (Apindo, 2017).

Meskipun jumlah investor meningkat, tetapi nilai investasi menurun sejak tahun 2014 dan mencapai titik rendah tahun 2018. Tahun 2013 sempat mencapai 36 ribu trilyun rupiah lebih. Sedangkan tahun 2018 turun drastis tinggal 14,8 ribu trilyun rupiah. Data ini menunjukkan bahwa



Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Karawang Tahun 2018

investor di Kabupaten Karawang rata-rata industri sedang. Besar atau sedang suatu industri tidak terlalu penting. Yang perlu diperhatikan adalah konstribusi terhadap pendapatan dan penyerapan tenaga kerja. Untuk konstribusi terhadap pendapatan sudah dikemukakan di depan yang ditunjukkan dengan semakin besarnya sumbangan sektor industri terhadap PDB. Sedangkan dalam penyerapan tenaga kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

Di Kabupaten Karawang telah berlangsung pergeseran pekerjaan utama dari sektor primer ke sekunder dan terbesar sektor tersier. Pekerja di industri pengolahan mencapai 25 persen dari seluruh penduduk yang bekerja di Karawang. Sedang sektor primer tinggal 16 persen. Karawang benar-benar telah meninggalkan statusnya sebagai lumbung padi nasional. Hal yang menarik dicermati dari data di atas adalah semakin meningkatnya angka partisipasi kerja perempuan di semua lapangan kerja utama. Selama tiga tahun meningkat lebih dari 100 ribu orang. Sektor jasa kemasyarakatan menempati urutan teratas sebagai penyerap tenaga kerja perempuan diikuti sektor industri.

Tabel 4.4. Jumlah Penduduk Berumur 15 tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Karawang Tahun 2015 dan 2018

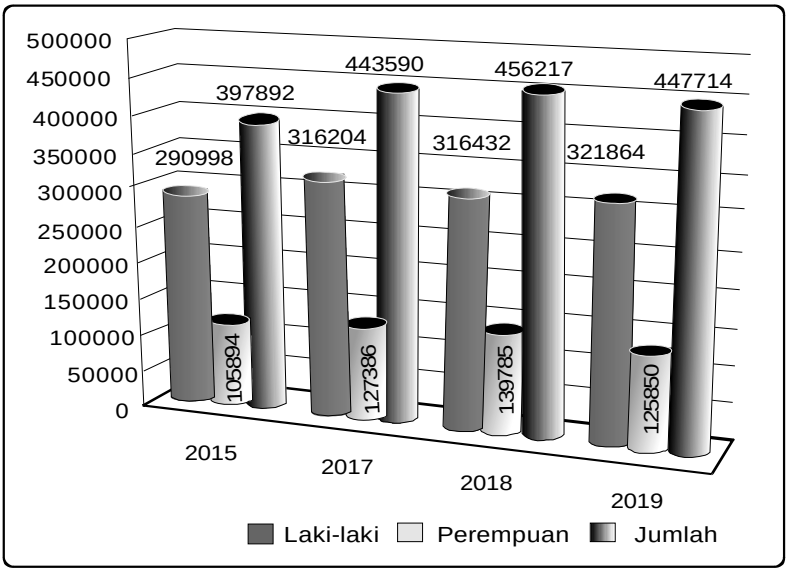
Lapangan Kerja Utama	2015			2018		
	Laki2	Peremp	Jumlah	Laki2	Peremp	Jumlah
Pertanian, Kehutanan, Perkebunan, dan Perikanan	117517	24069	141586	135116	29915	165031
Industri Pengolahan	170356	72540	242896	193937	62005	255942
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel	143469	93891	237360	149176	141658	290834
Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	92910	34396	127306	63668	92898	156566
Lainnya (Pertambangan dan Penggalian; Listrik, Gas, dan Air ' Bangunan' Angkutan, Pergudangan, dan Komunikasi; dan Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanahm dan Jasa Perusahaan)	120056	4791	124847	150754	7459	158213
Jumlah	644308	229687	873995	692651	333935	1026586

Sumber: Kabupaten Karawang dalam Angka tahun 2016 dan 2019.

Jika dikerucutkan ke buruh/karyawan/pegawai di semua lapangan pekerjaan, maka terjadi peningkatan secara berarti dari tahun 2015 sampai 2019. Peningkatan berlangsung di semua lapangan kerja utama baik untuk laki-laki maupun perempuan. Tingginya PHK dan relokasi industri berdampak pada penurunan jumlah buruh sekitar 10 ribu orang pada tahun 2019.

PHK terjadi sebagian besar di industri TSK, industri jenis ini kesulitan membayar upah buruh yang tinggi. Demikian pula relokasi industri yang rata-rata memilih ke Kabupaten Subang dan ke Jawa Tengah yang upah buruhnya masih kompetitif untuk industri TSK.

Diagram 4.3. Jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai di Kabupaten Karawang Menurut Jenis Kelamin tahun 2015 -2019



Sumber: Kabupaten Karawang dalam Angka 2016, 2017, 2018, 2019 dan 2020

4.2. Beberapa Masalah dalam Membangun Hubungan Industrial di Era Demokrasi

Perubahan politik akhir tahun 1990-an dan awal tahun 2000-an, berpengaruh besar terhadap hubungan industrial di Indonesia. Semasa Orde Baru, pemerintah termasuk di dalamnya aparatur keamanan sangat *full power*. Kementrian Tenaga Kerja dan aparatur di bawahnya, memegang kendali penuh atas ketenagakerjaan mulai dari upah, berserikat, jaminan sosial dan pemutusan hubungan kerja. Jika ada masalah ketenagakerjaan, militer yang menghadapi sesuai levelnya. Masalah di perusahaan dihadapi oleh Komando Rayon Militer (KORAMIL). Jika masalahnya mencakup beberapa wilayah kecamatan, maka yang menghadapi Komando Distrik Militer (KODIM). Serikat Pekerja Seluruh

Indonesia sebagai wadah tunggal, nyaris tidak berfungsi sebagai penyalur aspirasi pekerja. Dalam kondisi seperti ini, maka posisi buruh sangat lemah yang ditunjukkan oleh rendahnya upah, tidak adanya kebebasan berserikat dan tidak jelasnya jaminan social.

Secara formal, hubungan industrial yang diterapkan di masa Orde Baru adalah hubungan industrial Pancasila. Pancasila juga menjadi satu-satunya asas bagi organisasi politik dan organisasi kemasyarakatan. Semua siswa mulai dari sekolah dasar sampai mahasiswa belajar Pendidikan Pancasila dan tidak boleh mendapat nilai rendah untuk naik kelas atau lulus. Belum lagi penyelenggaraan penataran Padoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) untuk murid baru Sekolah Menengah Pertama (SMP), SMA, mahasiswa baru, pegawai negeri sipil, aparatur keamanan, pegawai swasta sampai anggota masyarakat biasa. Selama 20 tahun (1978-1998) pemerintah Orde Baru melakukan pancasilaisasi ke seluruh aspek kehidupan masyarakat, sehingga berhasil membangun kesamaan berpikir masyarakat mengenai ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan. Kesamaan pola pikir semacam ini oleh Gramsci (2002) disebut hegemoni dan merupakan bentuk pegendalian masyarakat. Dalam proses pemasyarakatan Pancasila juga digaris bawahi bahwa Negara dan bangsa dibangun oleh Generasi 45 yaitu para pejuang yang berhasil memadamkan pemberontakan kedaerahan maupun pemberontakan G30S yang dilakukan oleh Partai Komunis Indonesia (PKI). Oleh karena itu, melakukan kritik terhadap Pancasila dan pemerintah Orde Baru identik dengan mendukung pemberontak atau membela komunisme. Kenyataannya, sebelum jatuhnya pemerintah Orde Baru, semua aktivis buruh yang ditangkap dituduh pengikut komunis atau anggota organisasi tanpa bentuk (OTB).

Praktek hubungan industrial di era Orde Baru ditandai dengan berbagai pelanggaran baik oleh Pemerintah maupun

pengusaha. Pelanggaran paling serius adalah tentang pengupahan. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum, upah buruh ditetapkan berdasarkan kebutuhan fisik minimum. Pembayaran upah sesuai peraturan menteri tersebut masih jauh dari standar kesejahteraan. Upah hanya memenuhi sekitar 60-65% dari kebutuhan hidup minimum. Meskipun demikian, pengusaha yang membayar upah sesuai peraturan menteri hanya 70% (Rochadi, 1996), sehingga para buruh jatuh miskin dan menitipkan anak-anaknya ke kampung halaman sebagai strategi menekan pengeluaran rumah tangga. Perubahan dilakukan tahun 1995 di mana upah ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup minimum (KHM) yang juga masih diwarnai pelanggaran.

Hubungan industrial Pancasila berusaha menghilangkan konflik antara buruh dengan pengusaha. Untuk itu pengendalian serikat buruh sangat penting. Pemerintah menerapkan strategi *state corporatism* untuk mencegah persaingan antar serikat buruh, sehingga hanya diijinkan SPSI. Kontrol terhadap SPSI sangat ketat mulai dari orang-orang yang akan duduk sebagai pengurus sampai ijin kegiatan organisasi. Dalam format seperti ini, serikat buruh menjadi perpanjangan tangan pemerintah dan pengusaha. Berbagai usaha untuk membentuk serikat buruh tandingan digagalkan pemerintah dengan kekerasan. Pendekatan keamanan digunakan untuk mendisiplinkan buruh. Ada *triangle changingship* di mana aparatur keamanan menjaga stabilitas, teknokrat melakukan perencanaan dan birokrasi melaksanakan program-program pembangunan.

Jaminan sosial tenaga kerja yang menghimpun uang dari buruh dikelola oleh birokrasi di mana buruh tidak punya akses. Pengurusan jaminan social seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian, memakan waktu yang sangat lama dengan nilai yang tidak sebanding dengan uang buruh yang dipotong setiap bulannya.

Akibatnya, buruh terasing dengan lembaga-lembaga yang memegang peran penting dalam hubungan industrial Pancasila, seperti serikat buruh, pengusaha dan pemerintah. Kondisi seperti itu, menumpulkan kepercayaan buruh kepada sistem hubungan industrial yang dibangun pemerintah kala itu. Pancasila yang mengandung nilai-nilai luhur direduksi untuk kepentingan kekuasaan, sehingga kepercayaan buruh terhadap konsep HIP menurun drastis (Rochadi, Pramanti, Sulaiman, 2019).

Semangat untuk melakukan reformasi kebijakan ketenagakerjaan adalah semangat menentang diskriminasi dan kekerasan terhadap buruh oleh aparatur negara. Reformasi juga dimaksudkan untuk mengakhiri hubungan yang saling menguntungkan antara pejabat Negara dan pengusaha, baik dalam bentuk korupsi, kolusi, nepotisme, kapitalisme arahan Negara maupun ekonomi rente. Empat poin di atas menjadi perhatian serikat buruh dalam pembahasan rencana undang-undang ketenagakerjaan. Buruh dijamin kebebasan berserikat (bahkan sangat bebas di mana mendirikan serikat buruh hanya memerlukan dukungan 10 anggota), apalagi kemudian Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvenan *International Labor Organization* (ILO) No. 87 tentang Kebebasan Berserikat menjadi undang-undang No. 21 Tahun 2000. Kebijakan baru tentang kebebasan berserikat ultra liberal, ibarat pisau bermata dua bagi buruh itu sendiri. Di satu sisi buruh dapat menggunakan hak dan melindungi diri dari kesewenang-wenangan pengusaha dan pemerintah, di sisi lain terjadi fragmentasi yang tajam bahkan dengan memanfaatkan sentiment primordial. Fragmentasi ini sangat sulit mencapai consensus dan dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menghindar dari penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dan mengganntinya dengan peraturan perusahaan yang pebentukannya tidak memerlukan persetujuan serikat buruh.

Keharmonisan hubungan pekerja-pengusaha dilembagakan dengan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Karena itu pemerintah terus mendorong pembentukan PKB di setiap perusahaan. Menteri Tenaga Kerjadan Dinas Tenaga Kerja terus berusaha meningkatkan jumlah PKB. Keberadaan PKB dapat mewujudkan hubungan industrial yang lebih tenang. Studi kuantitatif Bank Dunia menunjukkan bahwa kepuasan buruh terhadap pekerjaannya mencapai 96% pada perusahaan yang memiliki PKB (Rakyat Merdeka, 9 April 2018). Para buruh yang bekerja di perusahaan dengan PKB selain tidak pernah melakukan pemogokan selama 3 tahun terakhir, memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hubungan antara buruh, serikat pekerja dan pengusaha lebih nyaman. Hal ini dimungkinkan karena PKB disusun bersama antara pengusaha dengan perwakilan serikat buruh dan tercantum hak-hak serta kewajiban para pihak dengan jelas.

Tabel 4.5. Jumlah Perusahaan dan Perusahaan yang memiliki PKB di Indonesia

Jumlah Perusahaan	Tahun	Jumlah Perusahaan yang memiliki PKB	Persentase
26.322	2015	13.210	50,1
35.163	2016	13.371	38,02
33.577	2017	13.624	40,57
32.209	2018	14.418	44,76

Sumber: dihimpun dari surat kabar onlineyang terbit antara tahun 2015 sampai 2019

Data di Disnakertrans Kabupaten Karawang tahun 2020 memperlihatkan angka lebih rendah dibanding angka nasional. Dari 2801 perusahaan wajib lapor yang memiliki PKB hanya 394 perusahaan atau 14 persen, dengan PP hanya 893 perusahaan atau 31,8 persen. Sisanya sebanyak 1512

perusahaan (54%) tidak memiliki perjanjian kerja maupun PKB. Jika ditelusuri berdasarkan kepemilikan modal, 205 perusahaan berstatus PMA dan sisanya (189 perusahaan) bertatus PMDN. Sedangkan perusahaan dengan PP berstatus PMA ada 428 perusahaan dan PMDN berjumlah 465 perusahaan (52,03%).

Dari FGD yang diikuti oleh SPSI, FSPMI, PPMI dan KASBI di Karawang September 2019 para peserta menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan besar asal Eropa Barat, Amerika Serikat dan Jepang, dipastikan ada serikat buruh, PKB dan minimum PP. Jika belum membentuk PKB, kemungkinan terbesar adalah belum adanya kesepakatan antar serikat buruh karena SB lebih dari satu. Tetapi perusahaan asal Korea dan China belum tentu memiliki PP apalagi PKB. Perusahaan asal dua negara tersebut oleh para pengurus SB dianggap paling sulit dalam membentuk PKB. Selain sulit mengijinkan pembentukan serikat buruh, pihak manajemen kurang akomodatif terhadap aspirasi buruh terutama pemenuhan hak-hak buruh. Perusahaan dari dua negara tersebut juga dikenal paling banyak melakukan pelanggaran terhadap hak-hak buruh, misalnya sulit mendapatkan ijin menyusui bayi, tidak ada ruang menyusui, dan sebagainya.

Citra perusahaan Korea di mata buruh Indonesia paling buruk dibandingkan perusahaan asing lainnya. Pemodal dan manajer asal Korea menerapkan cara-cara yang kasar mulai dari kata-kata sampai tindakan. Mereka bekerja di perusahaan asal Korea karena tidak mendapat pekerjaan di tempat lain. Perusahaan yang diharapkan sebagai tempat kerja adalah perusahaan Jepang dan Eropa. Hwan (2011) setelah membaca berita perlakuan manajer asal Korea yang buruk di media-media Indonesia, tertarik untuk meneliti perilaku perusahaan Korea di Indonesia. Hwan menemukan bahwa tidak seluruh aspek manajemen Korea buruk, seperti upah lebih tinggi dari rata-rata upah perusahaan asing lainnya. Sedangkan perlakuan buruk para manajer terhadap

buruh Indonesia, Hwan menyatakan bahwa hal itu disebabkan oleh manajer yang datang ke Indonesia menerapkan pengalaman dan sistem otoriter pada awal industrialisasi di Korea. Ketika Indonesia mengundang investor menengah tahun 1990-an, perusahaan-perusahaan padat karya menengah Korea Selatan membanjiri Indonesia diserta sejumlah tenaga kerja yang bertindak sebagai pengawas. Hal ini dilakukan untuk memastikan produk yang dibuat di Indonesia setara dengan yang dibuat di Korea. Selanjutnya Hwan menulis:

> "Kebanyakan manajer Korea adalah mantan teknisi dan buruh di Korea. Dengan posisi yang dimiliki mereka secara ironis mengulang cara-cara dimana mereka pernah dipaksa oleh manajer mereka di Korea sebelumnya. Posisi mereka yang kurang menentu sebagai manajer tingkat menengah, obsesi yang mereka rasakan sebagai orang asing, prasangka yang terpengaruh dari keterbatasan pendidikan mereka, dan etnosentrisme serta rasisme khas orang Korea mengeskalasi sikap manajer Korea terhadap buruh Indonesia untuk mengulang menerapkan cara manajemen yang pernah mereka peroleh dalam pengalaman kerja di Korea sebelumnya".

Para peserta FGD mengakui bahwa perpecahan serikat buruh atau tiba-tiba muncul serikat pekerja baru di perusahaan, ikut menghambat pembentukan PKB. Perpecahan tidak sepenuhnya keinginan para buruh, sebagian besar disebabkan oleh pihak manajemen tidak menyukai ketua serikat buruh yang sudah terlanjur kuat posisinya. Ketua SB/SP menuntut berbagai fasilitas mulai dari ruang kerja hingga fasilitas kerja. Tidak sedikit ketua SP/SB yang tidak lagi bekerja seperti buruh lain. Dalam penyusunan PKB ketua SB/SP yang posisinya kuat sulit menerima usulan pengusaha dan memberikan perlindungan terhadap buruh secara berlebihan. Hal itu mereka lakukan selain untuk menunjukkan kinerja pengurus kepada anggota juga untuk mempertahankan posisinya. Akibatnya

hubungan dengan pihak menejemen kurang harmonis dan manajemen memunculkan orang lain untuk memebentuk SP/SB. Hadirnya SP/SB baru memerlukan waktu berunding yang cukup lama dan alot untuk poin-poin tertentu. Karena PKB sudah habis masa berlakunya, maka perusahaan menyiapkan Peraturan Perusahaan.

Peralihan PKB menjadi peraturan perusahaan (PP) di beberapa perusahaan di Karawang selama 3 tahun terakhir menurut para ketua SP/SB dengan modus seperti itu. Peraturan perusahaan lebih disukai oleh perusahaan modal dalam negeri karena penyusunannya tidak memerlukan perundingan dengan serikat buruh. Proses penyusunannya diserahkan kepada ahli hukum dibantu manajemen SDM, diketahui oleh SB/SP dan dimintakan pengesahan ke Disnakertrans. Isi PP lebih banyak memuat kepentingan bisnis para pengusaha. Pengurus SPSI Karawang, Abas mengatakan bahwa:

> "Hampir semua buruh tidak mengetahui isi PP. Buruh membaca PP setelah ada masalah, misalnya ada PHK, dirumahkan sementara, pembayaran lembur atau THR yang tidak sesuai perkiraan, dan sebagainya. Jika ada masalah, buruh baru mau tertarik mempelajari PP bersama-sama dan ada keinginan membentuk SB. Pengurus SB/SP pun banyak yang tidak tahu isinya" (Wawancara Agustus 2019).

Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) mendefinisikan PKB sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja (yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB dapat dibuat antara satu serikat pekerja dengan pengusaha, beberapa serikat pekerja dengan pengusaha dan dengan beberapa pengusaha. Isi PKB tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Meskipun dalam suatu

perusahaan terdapat beberapa serikat pekerja, tetapi hanya dibenarkan berlaku satu PKB. Oleh sebab itu suatu perusahaan yang ada beberapa serikat pekerja sering menjadi alasan bagi pengusaha untuk menunda atau bahkan tidak menyusun PKB dengan alasan tidak adanya kesepakatan dari serikat pekerja.

Pihak yang paling berkepentingan dalam penyusunan PKB adalah pengusaha dan serikat pekerja. Perselisihan yang terjadi antar kedua belah pihak perlu dilembagakan dalam PKB. Selain memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, juga sangat penting proses penyelesaian masalah antar mereka. Dalam penyusunannya, pemerintah (dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang) berperan dalam melakukan pengawasan baik dalam proses penyusunan PKB maupun pelaksanaannya. Meskipun demikian Disnakertrans belum pernah memanggil perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki PKB. Disnakertrans menunggu pengaduan dan jika tidak ada pengaduan tidak diketahui masalahnya. Kepala Disnakertrans Kabupaten Karawang, Ahmad Suroto mengatakan:

> "Kami tidak tahu kondisi masing-masing perusahaan. Dalam menyusun PKB itu sepenuhnya wewenang serikat pekerja dan pengusaha. Jika tidak ada laporan, berarti tidak ada pelanggaran. Ada laporan pun harus diperiksa bener atau tidak. Kita perlu bukti bukan teriakan buruh di depan kantor atau di jalanan. Perusahaan apa, di mana melanggar apa, harus jelas" (Wawancara Juni 2019).

Disnakertrans Kab Karawang terbatas peranannya memberi pengesahan dan tidak secara aktif mengevaluasi perusahaan-perusahaan yang sudah atau belum memiliki PKB. Sebagian besar perusahaan cenderung menggunakan peraturan perusahaan. Penggunaan PP dinilai tidak melanggar aturan yang ada. Baik PP atau PKB yang telah disusun wajib disampaikan ke Disnakertrans paling lambat

30 (tigapuluh) hari untuk disahkan. Jika dalam waktu 30 hari, Disnakertrans belum memberikan pengesahan maka perusahaan menggunakan PP tersebut dengan asumsi telah disahkan. Jadi sebenarnya Pemerintah memiliki peranan penting dalam penyusunan PKB, hanya tidak dilakukan secara aktif yaitu mengevaluasi keberadaan PKB, menilai apakah PKB melindungi hak-hak buruh, dan merekomendasikan perubahan bagi PKB yang tidak sejalan dengan undang-undang.

Dalam membina hubungan industrial di wilayahnya, pemerintah cq Dinas Ketenagakerjaan sesungguhnya memiliki peran yang sangat luas. Pemerintah dapat menetapkan kebijakan seperti menetapkan upah minimum kabupaten/kota, menetapkan aturan pelaksanaan kerja antar negara, dan sebagainya. Selain itu pemerintah melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan hubungan industrial di wilayahnya. Jika menemukan kejanggalan, pemerintah melakukan penyelidikan lebih lanjut dan melakukan penindakan terhadap pelanggar. Implementasi kebijakan pemerintah pusat oleh pemerintah provinsi dan kabupaten/kota juga ditentukan oleh inisiatif para pelaksana di daerah. Jika Disnaker kurang aktif dan menunggu munculnya masalah, maka fungsi pengawasan tidak berjalan optimal. Masalah sudah berkembang sangat jauh, Disnaker terlambat mengetahui dan melakukan pencegahan.

Peran serikat pekerja sangat sentral dalam penyusunan PKB. Semua serikat pekerja menghendaki adanya PKB. Menurut Agus Zaenal (Ketua SPSI LEM Karawang dan Koordinator Koalisi Buruh Pangkal Perjuangan) pembentukan PKB di suatu perusahaan menjadi cita-cita semua serikat buruh. Para ketua serikat buruh saat berkampanye mencari dukungan, janji yang dikemukakan pasti ingin membentuk PKB. Jika di perusahaannya sudah ada PKB, janjinya pasti ingin memperbaiki PKB yang lebih

berpihak kepada buruh. Penuturan Ketua LEM SPSI tersebut ingin menunjukkan betapa pentingnya PKB bagi buruh. Dia menyebut PKB seperti konstitusi dalam suatu negara yang mengatur hubungan buruh dengan majikan,hak-hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban pengusaha. Selain itu diatur mekanisme dalam berbagai keputusan di perusahaan yang berdampak bagi buruh.(wawancara April 2019).

Manfaat yang diperoleh dengan adanya PKB adalah:

> "Kita mengetahui hak-hak kita, kewajiban dan terutama pengakuan pengusaha tentang kewajibannya terhadap kita, kewajiban menyediakan fasilitas, kewajiban mengembangkan ketrampilan dan yang penting membayar upah kita. Kita juga jangan sampai diperlakukan sewenang-wenang. Kalau ada PKB kita tidak bisa diperlakukan sewenang wenang, misalnya upah tidak dibayar, THR tidak dibayar ada juga yang tiba-tiba di PHK. Banyak lah pokoknya manfaatnya bagi pekerja" (Wawancara dengan Fajar Setiawan Ketua FSPMI Karawang April 2019).

Kenyataannya, konflik industrial di Karawang terjadi pada perusahaan yang tidak memiliki PKB dan bahkan tidak memiliki PP. Ciri umum perusahaan-perusahaan yang konflik industrialnya tinggi adalah (a) lapangan usaha yang padat tenaga kerja (labor intensive) dan tidak memerlukan ketrampilan tinggi seperti tekstil, produk tekstil, alas kaki, minuman dan makanan ringan, (b) upah buruh di bawah ketentuan upah minimum kota (UMK), bahkan banyak perusahaan yang menunda membayar upah buruh hingga 3 bulan (c) tidak memiliki perjanjian kerja bersama, dan beberapa di antaranya tidak memiliki peraturan perusahaan. Jika ada PP tidak disosialisasikan kepada buruh/pekerja secara luas, (d) dalam satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja, yang bersatu dalam menuntut upah, tetapi berbeda pandangan di luar upah (disarikan dari FGD yang diikuti para pengurus SB/SP di Karawang yang

tergabung dalam Koalisi Buruh Pangkal Perjuangan (KBPP) September 2019).

Konflik industrial di Karawang meningkat dalam 5 tahun terakhir. Konflik industrial yang dimaksud di sini adalah pertentangan, perselisihan dan perlawanan antara buruh dengan pengusaha, buruh dengan pemerintah maupun antar serikat buruh. Bentuk konflik paling umum adalah pemogokan, hampir setiap akhir bulan berlangsung pemogokan di perusahaan padat tenaga kerja. Para buruh menuntut pembayaran upah yang belum dibayar pengusaha bahkan sampai 3 bulan. Perusahaan yang memproduksi jaket dan sepatu, membayar upah buruh dengan hasil produksi (pabrik sepatu membayar buruh dengan sepatu untuk mereka jual, pabrik jaket membayar buruh dengan jaket). Para buruh menolaknya dan menuntut dibayar dengan uang. Para pengusaha sector ini telah melapor kepada Dinas Tenaga Kerja atas ketidakmampuannya membayar upah sesuai Upah Minimum Kota dan bersedia menjual asetnya atau relokasi ke kota lain yang upahnya lebih rendah. Penyebab utama konflik industrial adalah pengupahan, pemutusan hubungan kerja, status kerja, penolakan pekerja luar Karawang oleh otoritas setempat melalui Peraturan Daerah No. 1 Tahun 2011 dan keterlibatan kepala desa dan pengurus Karang Taruna dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. Ini fenomena yang berbeda dibanding masa Orde Baru di mana upah, kebebasan berserikat dan jaminan social lebih mendominasi

Pemutusan hubungan kerja di Karawang selama 3 tahun terakhir sangat tinggi. Data pada Dinas Tenaga Kerja (2020) menunjukkan peningkatan jumlah buruh yang terkena PHK. Pada tahun 2015 ada 2.936, tahun 2016 sebanyak 12 ribu orang, tahun 2017 sejumlah 29.352, tahun 2018 ada 22.112 orang buruh dan 2019 naik lagi mencapai 27.235 orang terkena PHK (lihat Diagram 4.2). Penyebabnya adalah ketidakmampuan perusahaan membayar upah buruh sesuai UMK, perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan dan

penggunaan robotic. Kondisi ini bertolak belakang dengan masuknya investasi ke Karawang. Status pekerja menjadi pemicu konflik serius di Karawang. Terdapat 4 (empat) klasifikasi status pekerja yaitu pekerja organic (pekerja tetap), pekerja kontrak, pekerja outsourcing dan pekerja magang. Sejak UU13 diberlakukan, terus muncul gugatan tentang sistem outsourcing dan pemagangan (Rochadi, 2019). Hampir tiap tahun ribuan buruh berdemonstrasi menuntut dihapuskannya system outsourcing karena system ini diterapkan dengan mendiskriminasi pekerja. Pekerja dengan system ini mengerjakan pekerjaan yang sama dengan jam kerja yang sama dengan pekerja tetap, tetapi dibayar jauh lebih rendah. Selain itu tidak ada karir dan tunjangan, sehingga masa depannya tidak jelas. Belum selesai ketegangan atas penolakan sistem outsourcing, muncul kebijakan tentang pemagangan (berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 36 Tahun 2016). Dengan berlakunya kebijakan ini, sejumlah pekerja kontrak dikurangi, pekerja yang telah pensiun tidak diganti, karena pekerja magang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan jam kerja yang sama dengan pekerja kontrak, tetapi tidak diupah dan hanya mendapatkan uang transport. Keresahan pekerja kontrak meningkat dan menuntut diangkat sebagai pekerja tetap.

Kebijakan tentang hubungan industrial sudah sangat jelas mengatur dasar dan prinsip perjanjian kerja. Peraturan perusahaan memuat ketentuan mengenai kewajiban dan hak pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Kewajiban pekerja antara lain melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan terselesaikan menurut kualitas dan dalam kurun waktu tertentu. Di lain pihak pekerja mempunyai hak untuk memperoleh upah dan jaminan sosial serta perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya. Pengusaha mempunyai wewenang mengatur sistem kerja, pembagian fungsi, pembagian kerja dan tim kerja, dan berkewajiban memnuhi hak-hak pekerja. Peraturan

perusahaan ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha. Di Karawang, banyaknya pengusaha yang menggunakan peraturan perusahaan antara lain didorong oleh kebutuhan praktis perusahaan untuk segera memiliki PP. Selain itu, penyusunan PP lebih cepat dan lebih mewadahi keinginan pengusaha. Faktor lain yang mendorong pengusaha lebih memilih PP adalah sulitnya berunding dengan pekerja. Banyaknya serikat pekerja di perusahaan, menyulitkan dicapainya.

Tetapi menurut Taopik Zaenal (Sekretaris PPMI), pengusaha sengaja mengulur-ulur waktu berunding agar memiliki alasan untuk memberlakukan PP. Pengusaha tidak menginginkan aspirasi pekerja tertampung dalam kebijakan perusahaan. Kenyataannya, meskipun di suatu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja, pengusaha tetap memilih menerapkan PP dibanding PKB. Agus Zaenal Ketua SPSI Cabang Karawang memperkuat pernyataan Taopik dan menambahkan, "jika tidak ada tekanan dari pekerja yang kuat, jarang ada perusahaan yang secara suka rela mengajak perwakilan pekerja menyusunan dan menyepakati PKB". Tetapi perusahaan-perusahaan asal Jepang dapat dikecualikan, demikian juga beberapa perusahaan asal Eropa. Perusahaan-perusahaan ini mudah diajak bekerjasama menyusun PKB.

Secara formal fungsi serikat pekerja dalam penyusunan dan implementasi hubungan industrial yang harmonis adalah dapat dilakukan secara langsung atau melalui wakil-wakil yang duduk dalam pengurus SP. Peran ini merupakan perwujudan hak-hak kebebasan pekerja dalam berserikat. Tetapi implementasinya di perusahaan menghadapi berbagai kendala, seperti kesulitan mendirikan serikat pekerja, dan ketakutan pekerja bergabung dalam serikat pekerja. Meskipun undang-undang menjamin kebebasan berserikat, pengusaha memandang berserikat merupakan hak pekerja dan dalam iklim hubungan industrial yang harmonis, serikat-serikat pekerja tidak jelas peranannya. Serikat pekerja

cenderung memposisikan diri berhadapan dengan pengusaha. Pendekatan yang dikedepankan oleh para pengurus SP bukan pendekatan kerjasama, melainkan perbenturan kepentingan. Misalnya tentang upah. Di Karawang upah buruh tertinggi di Indonesia, tapi masih demonstrasi menuntut upah sektoral yang nilainya dua kalilipat upah minimum kota.

Oleh para aktivis buruh, sikap pengusaha di Karawang dianggap lebih banyak menciptakan ketakutan di kalangan pekerja. Tetap dipertahankannya sistem kontrak, *outsourcin*g dan terakhir dengan pemagangan, maka pekerja tidak berani bergabung dengan serikat. Oleh karena itu, jumlah anggota serikat pekerja di Karawang cenderung menurun dari tahun ke tahun. Hal ini dimaknai oleh para aktivis buruh sebagai strategi pengusaha dalam mengendalikan para pekerja. Mekanisme yang digunakan adalah sistem kontrak, *outsourcing* dan magang. Para pekerja dengan status kontrak maupun *outsourcing*, tidak memiliki keberanian bergabung dalam serikat. Jika mereka bergabung, maka kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Dengan mekanisme ini, maka pekerja tersebut kehilangan basis social sebagai aktivis buruh. Sementara itu, para pekerja tetap semakin banyak yang memasuki masa pensiun dan pengusaha cenderung tidak mengangkat penggantinya.

Menurut para aktivis buruh, prinsip-prinsip hubungan industrial seperti persamaan kepentingan untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, kemitraan dalam produksi dan dalam pembagian keuntungan, mustahil ditaati pengusaha. Prinsip-prinsip semacam itu memang disampaikan dalam berbagai kesempatan, pidato pejabat, sambutan direktur perusahaan; tetapi jauh panggang dari api. Berbagai perubahan kebijakan perusahaan yang mengarah pada perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja harus diperjuangan dengan demonstrasi. Misalnya kenaikan upah minimum kota. UMK Karawang tertinggi se Indonesia dalam 4 tahun terakhir.

Diperlukan kerja keras meyakinkan semua komponen buruh untuk menekan egonya dan mengedepankan kepentingan buruh secara bersama-sama. Pendekatan ke Bupati Karawang dengan jaminan dukungan politik pun dilakukan. Meskipun demikian, perusahaan yang bergerak di industri padat karya keberatan dengan kenaikan UMK. Mereka tidak mampu membayar upah buruh dan sudah lebih dari 126 perusahaan (data dari Dinas Tenaga Kerja tahun 2018) yang pindah ke wilayah lain yang upah buruhnya lebih murah. Contoh lain adalah kebijakan outsourcing. Meskipun Permenaker No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, menyatakan bahwa hanya diijinkan 5 (lima) jenis pekerjaan yaitu usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh; tetapi pengusaha melakukannya di semua jenis pekerjaan termasuk pekerjaan inti. Demonstrasi buruh yang berlangsung beberapa tahun terakhir berhasil mengurangi system *outsourcing*.

Hubungan industrial yang harmonis didasarkan pada kebutuhan baik buruh maupun pengusaha untuk saling bekerjasama menghasilkan barang. Tanpa adanya saling percaya, saling menghargai dan menghormati posisi masing-masing, tidak mungkin dapat diwujudkan hubungan industrial yang harmonis. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan industrial antara lain gaya kepemimpinan pengusaha, pengetahuan pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hak dan kewajiban masing-masing serta penerapannya, iklim kerja yang mendukung, serta kesediaan pengusaha dan pekerja/buruh untuk berunding. Pengusaha dan pekerja/buruh adalah mitra kerja, bukan semata-mata buruh dan majikan. Indikator adanya hubungan industrial yang harmonis tampak dari kepuasan

dan kesejahteraan pekerja/buruh, atau tidak adanya unjuk rasa atau mogok kerja.

Para informan dari serikat pekerja mengemukakan, bahwa bagi buruh mendapatkan hak-hak normatifnya sudah merupakan kebanggaan. Hak normatif tersebut misalnya menerima upah sesuai dengan UMK, status sebagai pekerja yang jelas, pembayaran upah lembur, pembayaran tunjangan hari raya dan pembayaran jaminan social kesehatan dan ketenagakerjaan (wawancara dengan Taopik Zaenal dan Agus Zaenal di Karawang tanggal 13 Juli 2019). Unjuk rasa sebenarnya bukan cara yang dikehendaki buruh karena dengan tindakan tersebut para buruh telah mengambil posisi bermusuhan dengan pengusaha. Pada hal buruh mengharapkan pekerjaan dari pengusaha, sehingga melakukan pemogokan merupakan jalan terakhir. Sayangnya, para pengusaha melakukan berbagai cara untuk tidak memenuhi hak-hak buruh. Cara-cara dimaksud seperti tidak membayar upah sesuai UMK dengan alasan perusahaan sedang merugi, demikian pula tidak memberi status yang jelas kepada pekerja dan menyebabkan ketidakpastian status.

Para pekerja mendesak kepada manajemen untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang memuat aturan jelas tentang hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Sayangnya permintaan yang telah berkali-kali disampaikan, tidak semua pengusaha merespon positif. Berbagai dalih dikemukakan pengusaha sebagai alasan untuk memberlakukan peraturan perusahaan (PP). Dengan berlakunya PP yang disusun oleh pengusaha, isinya lebih banyak menguntungkan pengusaha. Para aktivis buruh yang ingin memperjuangkan hak-haknya sering terbentur oleh alat yang dapat digunakan. Mereka selalu kalah dalam berargumen, karena para pekerja ketika diterima di suatu perusahaan telah menandatangani perjanjian "mentaati peraturan perusahaan". Sebagai pekerja baru,para pekerja

tidak memahami hak-haknya dan cenderung menerima apa yang ditentukan oleh pengusaha. Apalagi secara psikologis, para pekerja yang membutuhkan pekerjaan tidak memiliki keberanian mengkritisi ketentuan yang ada.

Selama tahun 2010-2019, hubungan industrial yang harmonis hanya terjadi pada industri padat modal. Ciri perusahaan seperti ini adalah perusahaan menengah dan besar serta menggunakan teknologi tinggi. Karena itu para pekerja memiliki ketrampilan yang baik. Pada perusahaan semacam ini, upah buruh selalu di atas UMK, serikat pekerja cukup kuat, ada PKB, pembayaran upah lembur, tunjangan hari raya dan karir para pekerja berjalan baik. Hubungan manajemen dengan pekerja berjalan harmonis. Manajemen menerapkan asas transparansi dan berlangsung kegiatan-kegiatan pertemuan keluarga melalui acara *Family Gathering*, Wisata atau pertemuan tahunan perusahaan. Hubungan harmonis bukan hanya antara pekerja dengan pihak manajemen, tetapi menyentuh dasar kehidupan bermasyarakat yaitu keluarga. Dalam forum itu, berlangsung hubungan yang lebih luas antara pihak manajemen dengan keluarga-keluarga pekerja, sehingga terbangun kedekatan secara psikologis. Manajemen menyampaikan visi-misinya kepada keluarga-keluarga, sehingga terbangun pemahaman tujuan perusahaan bukan hanya oleh pekerja tetapi juga oleh keluarga pekerja.

Demonstrasi dan berbagai tindakan unjuk rasa lebih banyak dilakukan oleh pekerja di perusahaan-perusahaan padat karya. Tuntutan mereka hal-hal yang masih normatif, seperti pembayaran upah sesuai UMK, pembayaran THR, pembayaran upah lembur dan penolakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebagian besar pekerja di industri ini berpendidikan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama. Perusahaan yang sebagian besar bergerak di bidang tekstil, sandang, kulit dan produk tekstil itu selain kurang terbuka terhadap pekerjanya juga kurang dekat secara social dan psikologis. Cara-cara penyelesaian masalah industrial

jarang dilakukan dengan musyawarah. Pihak perusahaan lebih menggunakan pendekatan formal-legalistik, seperti melaporkan kondisi perusahaan kepada Disnakertrans Kabupaten Karawang dan menghadapi pengadilan hubungan industrial. Selama masa sengketa, para pekerja tidak memperoleh informasi jelas mengenai status mereka, apalagi pembayaran upah yang mereka tunggu.

Ujung dari ketidak pastian dan ketidaksabaran tersebut adalah demonstrasi menuntut pembayaran upah. Tindakan ini telah dilakukan berkali-kali dan sampai akhir tahun 2019 belum membuahkan hasil. Pihak Disnakertrans mengikuti keputusan pengadilan demikian pula pihak perusahaan. Sedangkan para buruh dihadapkan kepada ketidakpastian dalam posisi menunggu, tidak kunjung mendapat informasi. Mereka membutuhkan biaya hidup. Jika terus menunggu, mereka tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup, jika akan berpindah ke pekerjaan lain, mereka takut tidak mendapat pembayaran upah yang mereka tunggu.

Pekerja berharap peran Disnakertrans yang lebih optimal dalam menekan pengusaha. Namun Disnakertrans juga terbentur pada aturan perundang-undangan yang berlaku. Suatu masalah ketenagakerjaan yang telah masuk pengadilan hubungan industrial, para pihak harus menunggu sampai keputusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Dalam situasi semacam ini, Disnakertrans bersikap pasif (menunggu), demikian pula pengusaha. Tidak demikian dengan pekerja karena mereka yang paling dirugikan dari situasi ketidakpastian ini. Para pengusaha sudah berusaha membangun hubungan industrial yang harmonis, antara lain dengan mengajukan kekecualian dalam pengupahan buruh.

Membangun hubungan industrial di era demokrasi merupakan praktik konsep pluralisme. Terdapat multi struktur seperti serikat-serikat buruh yang tidak selalu kompak dalam agenda perburuhan, asosiasi pengusaha

Indonesia, pemerintah yang dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Belum lagi keterlibatan pemerintah lokal dan organisasi swadaya masyarakat. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang anggotanya berasal dari beberapa partai politik juga turut memengaruhi dinamika ketenagakerjaan. Masing-masing struktur memiliki kepentingan, seperti serikat pekerja bertujuan melindungi anggotanya, meningkatkan kesejahteraan anggota dan terus menerus melakukan tekanan untuk meningkatkan daya tawar mereka. Semua serikat pekerja di Karawang aktif dalam memperjuangkan aspirasi anggota. Mereka bersatu menekan pemerintah untuk meningkatkan upah minimum kota. Saat penelitian ini dilakukan, mereka sedang memperjuangkan keluarnya keputusan tentang upah minimum sektoral.

Di era demokrasi, pemerintah daerah memerlukan dukungan para buruh. Bupati Karawang yang sedang menjabat dr. Cellica Nurahdiyana meraih kekuasaan dengan dukungan buruh dan berjanji akan meningkatkan upah buruh. Meski di awal pencalonan sempat terjadi ketegangan karena PPMI masih ragu dengan kepemimpinan perempuan, tetapi keraguan sirna setelah PKS melobi PPMI. Janji bupati terus ditepai di mana upah buruh Karawang tertinggi dibanding upah buruh kabupaten/kota lainnya. Komunikasi bupati dengan para aktivis buruh juga berjalan baik. Hubungan baik ini telah membuka peluang buruh terus mendesak pemerintah daerah untuk memenuhi tuntutannya. Pemda Karawang memahami bahwa keputusan menetapkan upah minimum sektoral kota (UMSK) bukan di tangan bupati, sehingga ketika para buruh melakukan demonstrasi mengepung kantor pemerintah daerah selama 6 (enam) jam, pejabat humas Pemda sudah siap dengan draf surat yang akan ditandatangai bupati. Surat tersebut ditujukan kepada Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan berisi bahwa Pemerintah Daerah Karawang menyampaikan informasi bahwa buruh-buruh mememinta

penetapan UMSK dan minta agar ditanggapi. Meskipun berjanji meningkatkan upah buruh, Pemda Karawang tidak pernah mau menggenggam bola panas. Tuntutan diterima dan diteruskan ke Pemerintah Provinsi.

Para anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) juga berhutang budi kepada buruh. Meskipun sejumlah aktivis buruh di Karawang gagal meraih kursi di DPRD, karena menggunakan partai-partai kecil, tetapi sejumlah anggota dewan mendapat dukungan nyata dari buruh, terutama di Partai Gerindra dan PDIP. Buruh yang tergabung dalam PPMI sebagian besar mendukung calon anggota dewan dari Partai Bulan Bintang dan Partai Keadilan Sejahtera. Struktur yang ada di daerah semakin banyak dengan kepentingan yang tidak selalu sejalan menjadikan proses penyusunan kebijakan termasuk pembuatan PKB tidak lagi mudah.

Dalam pendekatan unitaris seperti yang terjadi pada masa Orde Baru, pemerintah menjadi kekuatan utama. Sebagai *single dominant party*, Golkar tidak mengalami hambatan berarti dalam menyusun kebijakan. Apalagi partnernya, militer dan pengusaha yang saling berbagi peran dan keuntungan. Buruh tidak diperlukan dalam strategi pembangunan Orde Baru (Hadiz, 2005) sehingga partisipasinya tidak diharapkan. Tetapi di era demokrasi, buruh berubah menjadi kekuatan utama yang mampu mengubah kebijakan. Buruh memiliki suara dan dapat memberikan suara kepada partai yang sejalan dengan kepentingan buruh. Jika buruh mampu memengaruhi kebijakan publik, maka sesungguhnya mudah untuk mengajak pengusaha berunding dalam menyusun PKB. Untuk mewujudkannya, para buruh perlu menekan ego pribadi dan menjalankan sistem demokrasi dalam organisasinya. Aturan organisasi yang tertuang dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga harus ditaati bersama.

Solidaritas buruh di era demokrasi perlahan-lahan melemah yang berdampak pada banyaknya serikat pekerja/ buruh dan berbeda dalam hal-hal yang kurang prinsip. Munculnya atau dimunculkannya serikat pekerja di unit kerja/ perusahaan pada satu sisi menjadi "kebutuhan" pengusaha yang tidak menghendaki terbentuknya PKB, pada sisi lain merupakan kebutuhan nyata bagi aktivis pekerja yang ingin naik tangga. Bagi pengusaha dengan "mengadu" antar serikat-serikat pekerja, penyusunan PKB menjadi berlarut-larut sehingga dipaksa oleh keadaan untuk menggunakan PP. Bagi aktivis buruh, naik posisi sebagai ketua dan pengurus serikat pekerja mendapat fasilitas dan perlakuan berbeda dari pengusaha. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jika terbentuk PKB lebih tinggi dibanding biaya operasional untuk pengurus serikat pekerja. Inilah alasan nyata pengusaha untuk menghindar membentuk PKB.

Di bawah undang-undang serikat pekerja, para pekerja memiliki kebebasan mengorganisasi diri dengan orientasi hubungan industrial yang ideal menurut mereka. SB/SP memiliki legitimasi kuat dan sejajar dalam berhadapan dengan managemen. Pengalaman ini sesuatu yang baru bagi buruh di era demokrasi. Budaya politik Indonesia yang dicirikan oleh kuatnya hubungan *patron-client*, sesungguhnya menempatkan posisi buruh lebih lemah berhadapan dengan pengusaha. Pemikiran bahwa buruh sebagai pencari pekerjaan dan dibayar oleh pengusaha dominan di kalangan buruh. Apalagi dalam iklim yang labor-oversupply, mendapat pekerjaan merupakan suatu anugerah. Jika tiba-tiba para buruh posisinya sejajar dengan pengusaha tentu terjadi kegagapan. Oleh sebab itu di kalangan pekerja sendiri timbul ketakutan untuk melakukan tawar-menawar apalagi tuntutan. Ideologi sebagian besar pekerja adalah "*save the jobs firts*". Mentalitas semacam ini dibentuk oleh sejarah hubungan industrial yang berlangsung puluhan tahun diperkuat oleh sistem kapitalisme negara yang eksploitatif.

Kebebasan pengusaha dalam mengelola perusahaannya tidak seperti era unitaris di bawah Orde Baru. Pengusaha dibatasi oleh struktur penantang, terutama serikat-serikat buruh. Keterlibatan kepala desa, karang taruna dan ormas dalam menekan pengusaha untuk menerima penduduk setempat sebagai pekerja sangat kentara. Ormas-ormas ini juga menyediakan diri untuk menghadapi buruh jika tidak mengikuti kehendak pengusaha. Para kepala desa dan karang taruna berargumen bahwa penduduk setempat harus diprioritaskan dalam rekrutmen tenaga kerja. Sedangkan pengusaha mempertimbangkan ketrampilan dan pendidikan. Hengkangnya sejumlah perusahaan padat karya ke luar Karawang bukan hanya didorong oleh UMK yang tinggi, tetapi juga biaya keamanan yang terus-menerus.

4.3. Merosotnya Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial Pancasila secara formal menjadi pedoman dalam pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia selama Orde Baru. Konsep yang oleh Hadiz (2005) disebut bersumber dari surat gembala Paus *Rerum Novarum* (1891) dan *Quadrogesimo Anno* (1931) itu menekankan kerjasama antara buruh dan pengusaha dalam menyelesaikan masalah perburuhan. Pandangan organistik Gereja Katolik tentang perburuhan ini menjadi pedoman SOB Pantjasila, sebuah serikat buruh yang bernaung di bawah Partai Katolik. Oleh Ali Moertopo (1975) kemudian diambil alih dan dirumuskan sebagai Hubungan Perburuhan (kemudian diubah menjadi Industrial) Pancasila. Ketua Federasi Serikat Buruh Indonesia yang pertama, Agus Sudono yang juga mantan ketua Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII) dan kemudian Gabungan Serikat Buruh Islam Indonesia (Gasbiindo) juga menyatakan bahwa dialah perumus Hubungan Perburuhan Pancasila (Sudono, 1981).

Pasca Orde Baru muncul semangat untuk melucuti Pancasila. Misalnya dihapuskannya kewajiban partai dan

ormas untuk hanya menggunakan ideologi atau azas Pancasila, dihilangkannya penataran atau sosialisasi Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4), dihapuskannya lembaga BP7, dihapuskannya mata kuliah Pancasila di Perguruan Tinggi dan sebagainya. Tidak adanya kewajiban bagi ormas untuk mencantumkan azas Pancasila disambut gembira para aktivis islam termasuk buruh-buruh yang berafiasi dengan serikat buruh Islam. Status Pancasila kemudian diturunkan dari sumber segala sumber hukum menjadi salah satu pilar dalam konsep Empat Pilar yang dipelopori oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR). Ketika politik identitas menguat di tahun 2010, pemerintah mulai tahun 2018 memikirkan kembali aktualisasi Pancasila.

Pasca jatuhnya Orde Baru, Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tidak menjadi rujukan bagi serikat-serikat buruh bahkan pengusaha dan pejabat pemerintah di Karawang. Semua pemikiran tentang Pancasila di era reformasi tergerus oleh pemikiran-pemikiran tandingan yang mulai bangkit pertengahan tahun 1990-an sebagai gagasan alternatif di luar dominasi Negara. Dalam gerakan buruh misalnya, muncul pemikiran sosial demokrat yang diperjuangkan oleh Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), pemikiran sosialisme yang diperjuangkan oleh Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI), kemudian dilanjutkan oleh Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) dan pemikiran Islam sebagai tatanan sosial, ekonomi dan politik yang diperjuangkan oleh Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI). Banyak gerakan yang mengusung pemikiran/gagasan yang sedikit berbeda, tetapi tidak bertahan lama. SPSI sebagai serikat pekerja terbesar dan juru bicara utama HIP pada masa Orde Baru, di awal reformasi tidak menunjukkan kekuatannya. Selain terpecah-pecah, SPSI masih belajar sebagai serikat pekerja yang mandiri.

SBSI bercita-cita membangun negara kesejahteraan (*wefare state*) yaitu negara yang pemerintahannya menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat. Untuk itu lima pilar

demokrasi harus tegak yaitu demokrasi, penegakan hukum (*rule of law*), perlindungan hak-hak asasi manusia (HAM), keadilan sosial dan anti diskriminasi. Gagasan negara kesejahteraan abad XXI ini dimaksudkan untuk membangun efisiensi nasional dan membangun tenaga kerja yang sehat. Kesejahteraanisme (*welfarism*) bukangagasan baru. Ide ini sudah dikemukakan dengan cara yang berbeda-beda oleh kaum sosialis, konservatif, feminis bahkan fasis (Heywood, 2016). Ketika SBSI menjadi pelopor berdirinya Partai Buruh, gagasan ini juga dianut oleh Partai Buruh. Meskipun demikian dukungan buruh terhadap partai buruh sangat minim. Pilihan buruh terpecah ke partai-partai lain yang menunjukkan kurang sosialisasi partai buruh di kalangan buruh.

Dalam hubungan industrial, KASBI menghendaki peranan negara yang kuat dengan dukungan tenaga kerja kuat dan bersatu. Tenaga kerja menjadi tulang punggung utama perekonomian nasional. Perusahaan-perusahaan nasional harus menjadi pelaku utama perekonomian nasional terutama di industri-industri besar dan strategis. Kehadiran PMA dimaksudkan untuk menghasilkan barang-barang dan jasa yang belum bisa dipenuhi oleh industri nasional. Negara menentukan upah menurut sektor industri yang berlaku secara nasional. Perbedaan lapangan kerja (sektor) menuntut ketrampilan tenaga kerja yang berbeda, sehingga upah harus sesuai ketrampilan. Negara menyediakan jaminan sosial yang mencakup jaminan kesehatan dan jaminan tenaga kerja. Jaminan sosial dibiayai oleh pengusaha bersama dengan negara.

Sikap berbeda ditunjukkan oleh SPSI dan semua SP/SB yang bergabung dalam FSPSI. Meskipun secara formal Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga mencamtumkan asas Pancasila, tetapi operasionalnya mengikuti kebijakan pemerintah. SPSI menolak keputusan pemerintah jika menyengsarakan buruh, misalnya menetapkan upah yang tidak memenuhi kebutuhan hidup.

SPSI belum pernah menyusun program implementasi nilai-nilai Pancasila. Yang menjadi pedoman bagi pengurus SPSI adalah taat kepada keputusan pemerintah kecuali yang menyengsarakan buruh, melakukan musyawarah dengan pimpinan perusahaan jika ada masalah ketenagakerjaan, dan berpegang terhadap undang-undang dan peraturan pemerintah lainnya di bidang ketenagakerjaan (wawancara dengan Ketua LEM SPSI Agus Zaenal, Agustus 2019). Sikap politik ini mendekati etatisme atau statisme, suatu pemikiran bahwa pemerintah atau negara sebagai sumber kebenaran. Statisme semaacam ini berbeda dengan statisme Jepang yang mendekati fasisme.

Pada masa Orde Baru, SPSI menjadi satu-satunya serikat buruh/pekerja yang diakui pemerintah dan pelaksana konsep Hubungan Industrial Pancasila. SPSI memiliki agenda secara rutin melakukan penataran HIP yang diikuti oleh pengurus unit kerja. Tetapi pelaksanaan hubungan industrial di lapangan jauh dari konsep HIP. Misalnya, poin kedua HIP yang berbunyi "Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah partner dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati secara bersama-sama antara pekerja dengan pengusaha secara layak dan serasi sesuai prestasi kerja (*partner in profit*)". Konsep ini menuntut pengusaha transparan, menyampaikan secara terbuka hasil yang diperoleh selama satu tahun. Setelah dikurangi biaya-biaya yang wajib dikeluarkan dan biaya investasi, disampaikan kepada SB/SP berapa sisanya dan bagaimana pembagiannya. Tetapi yang kita saksikan selama masa Orde Baru, demonstrasi buruh yang massif nyaris sepanjang hari yang menuntut pembayaran upah sesuai ketentuan upah minimum regional (UMR). Jangankan *profit sharing*, memenuhi upah buruh sesuai kebijakan pemerintah saja tidak bisa.

Kondisi yang sama juga terjadi dalam implementasi tentang *partner in responsible*. Menurut konsep ini pekerja

dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah partner dalam tanggung jawab, yang mencakup tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab kepada bangsa dan negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja dan keluarganya dan tanggung jawab kepada perusahaan di mana mereka bekerja (*partner in responsible*). Pelaksanaan tanggung jawab kepada masyarakat sekeliling yang lazim dikenal sebagai *corporate social responsibility* (CSR) tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh. Lingkungan yang rusak, pemukiman kumuh yang terus tumbuh dan udara yang kotor, belum menjadi perhatian pemerintah dan pengusaha. Tanggung jawab terhadap pekerja dan keluarganya juga belum pernah menjadi perhatian pemerintah. Tidak sedikit anak-anak buruh yang putus sekolah, tidak mampu membayar biaya rumah sakit dan menyewa rumah secara terus menerus. Yang terjadi adalah mirip dengan ideologisasi Pancasila di semua level, perusahaan dan masyarakat. Warga masyarakat yang kritis kepada pemerintah dituduh komunis atau penentang Pancasila. Di perusahaan juga demikian, buruh yang kritis mempertanyakan hak-haknya sering dituduh anti Pancasila atau menentang HIP.

HIP tidak terimplementasi dengan baik dan cenderung digunakan sebagai alat untuk mengendalikan buruh. Berbagai pelanggaran pengusaha dan buruh sukar untuk ditegakkan karena 'berlindung' dalam konsep HIP. Buruh tidak memiliki kebebasan menyampaikan pendapat, dan tidak mampu memperjuangkan hak-haknya. Campur tangan militer dalam masalah perburuhan sejak level kecamatan melalui koramil menakutkan buruh untuk mempertanyakan berbagai pelanggaran seperti tidak membayar upah sesuai UMR, tidak memberikan tunjangan hari raya, melakukan pemutusan hubungan sepihak dan sebagainya. Memperhatikan pengalaman masa Orde Baru, para aktivis buruh kurang tertarik untuk memperjuangkan pelaksanaan

HIP di era demokrasi. Meskipun hampir semua ketua serikat buruh mengakui HIP merupakan konsep yang sangat bagus dan khas Indonesia. Ketua LEM SPSI Karawang, Agus Zaenal misalnya berpendapat bahwa:

"HIP merupakan konsep ideal dalam hubungan industrial. Mungkin karena ideal jadi sukar dilaksanakan. Pengusaha mana mau transparan soal pendapatan, keuntungan kepada kita. Paling-paling bercerita bahwa tahun ini penjualan bagus, tahun ini kurang bagus dan meminta kita kerja lebih keras lagi. Kalau itu bisa dilaksanakan, kita tidak pernah turun ke jalan minta ini minta itu. Kita betul-betul tahu kondisi perusahaan tempat kita kerja" (Wawancara Agustus 2019).

Pendapat yang tidak berbeda jauh dikemukakan oleh Pupung, ketua DPC PPMI Karawang.

> "Di atas kertas HIP itu sangat bagus, saya yakin tidak ada buruh yang menolak HIP. Cuma masalahnya, pelaksanaannya tidak ada. Ketika saya dulu masih buruh percobaan tahun 1996, saya disuruh ikut pelatihan HIP tempatnya di Depnakertrans sekarang Disnakertrans, sepanjang hari dengerin ceramah dari pejabat, tentara, pengusaha dan ketua SPSI. Yang diminta ke kita supaya tidak perlu mogok karena mogok itu tidak sesuai dengan Pancasila. Mogok itu cara-cara kapitalis. Kalau ada masalah harus dimusyawarahkan baik-baik" (Wawancara Agustus 2019).

Pengalaman buruk tersebut mendorong para tokoh buruh tidak menjadikan Pancasila sebagai rujukan. Mereka mencari pemikiran alternatif yang dapat meningkatkan kesejahteraan, melindungi dan menaikkan posisi gerakan mereka. Situsai pasca Orde Baru oleh mereka dinilai memberi ruang bagi serikat-serikat buruh untuk membangun hubungan industrial yang sesuai dengan aspirasi mereka. Era demokrasi memberi kebebasan bagi setiap individu maupun kelompok menyatakan pendapat lisan maupun

tulisan dan berkumpul. Karena itu banyak serikat buruh berdiri pasca Orde Baru dan serikat buruh lama dihidupkan kembali. Terdapat lebih dari 100 (seratus) serikat buruh tingkat nasional yang sekarang telah bergabung dalam 137 federasi dan 15 konfederasi.

Pemikiran yang berbeda dimiliki oleh para aktivis Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI). Sesuai dengan khithah PPMI, maka tujuan perjuangan PPMI adalah "terbinanya pekerja muslim menjadi pekerja yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, menjadi pejuang pekerja dan pekerja pejuang yang berkepribadian Islam, berkualitas (profesional) dan memiliki daya tawar tinggi serta terpenuhi hak-haknya". Tujuan ini diturunkan dari asas organisasi yang secara tegas dikemukakan "PPMI berasas Islam" dan dalam jangka tertentu perjuangannya berusaha mewujudkan hubungan industrial yang islami, yaitu hubungan industrial yang didasarkan kepada hukum islam. Hal ini karena hanya hukum Allah yang paling sempurna dan bisa mewujudkan keadilan. Hukum buatan manusia selalu cacat, jika tidak berpihak kepada pemilik modal ya berpihak kepada pemerintah. Karena mereka yang membuatnya. PPMI berada di barisan depan untuk memperjuangkan tegaknya hukum islam dalam hubungan industrial di Indonesia. (Wawancara dengan Sekretaris DPC PPMI Karawang Ustadz Helmi Abir, Juli 2019)

Pejabat pemerintah memiliki alasan atas keengganannya merujuk konsep HIP dalam hubungan industrial. Bagi pejabat pemerintah, sejak berlakunya UU13 tidak ada lagi konsep HIP, demikian pula peraturan turunannya. Para pejabat Negara mulai dari Presiden sampai direktur jenderal, tidak pernah menyatakan HIP di muka publik. Keputusan-keputusan menteri ketenagakerjaan di era reformasi tidak secara tegas menyebutkan HIP. Dengan demikian oleh pejabat di daerah dimaknai tidak perlu lagi merujuk HIP dalam pembinaan hubungan industrial di

wilayahnya. Kepala Disnakertrans Ahmad Suroto mengatakan:

> "Tidak ada peraturan mulai undang-undang sampai peraturan menteri yang memerintahkan kami menjalankan HIP. Pegangan kami di sini ya UU 13 dan Peraturan tenaga kerja lainnya, semua tidak mencantumkan HIP. Bagi kami sepanjang pengusaha dan buruh tidak melanggar aturan, pengusahanya senang, buruhnya bahagia ya sudah cukup. Tidak ada masalah ketenagakerjaan, maka tugas kami lebih ringan" (Wawancara Juni 2019).

Sedangkan bagi pengusaha, mensosialisasikan HIP harus dilakukan oleh pemerintah. Para pengusaha akan menjalankan prinsip-prinsip berusaha asal tidak mengganggu kebebasan berusaha. Kebijakan industrial di era sekarang terlalu kaku, misalnya dalam pengupahan, pemutusan hubungan kerja dan pemogokan. Upah buruh setiap tahun naik yang tidak memperhatikan kemampuan perusahaan. Akibatnya banyak perusahaan yang gulung tikar dan pemerintah tidak membantu menghadapi krisis. Pemutusan hubungan kerja juga sulit dilakukan, misalnya perusahaan menghadapi penurunan pendapatan dan akan mengurangi pekerjanya, prosedurnya berbelit-belit dan memakan waktu panjang di pengadilan hubungan industrial.

Bagi buruh, era kebebasan berserikat harus dimanfaatkan dengan memperjuangkan hubungan industrial yang ideal. Menururt PPMI hubungan industrial yang ideal didasarkan pada ajaran Islam. PPMI berjuang untuk mewujudkan hal tersebut dengan membangun jaringan lebih luas seperti dengan para ulama, Partai Bulan Bintang, Front Pembela Islam, dan Gerakan 212 di mana mantan Ketua PPMI Cabang Karawang menjadi sekretaris Jenderal Gerakan 212 . Oleh karena itu, sejak awal PPMI menolak konsep HIP, selain sudah terbukti gagal diterapkan pada masa Orde Baru, konsep tersebut bukan yang ideal menurut ajaran Islam.

Sedangkan SPSI dan SP Singaperbangsa, setuju dengan konsep HIP. Menurut kedua serikat pekerja tersebut, HIP merupakan konsep paling ideal di Indonesia karena melindungi semua pelaku hubungan industrial. Keadilan juga terkandung dalam konsep tersebut seperti pembagian keuntungan, tanggung jawab dan produksi. Hanya saja pada masa Orde Baru diselewengkan untuk kepentingan penguasa .

Konsep HIP sesungguhnya belum benar-benar terlaksana. Pada era Orde Baru konsep ini masih menjadi jargon, bahan pidato pejabat dan bahan pelatihan hubungan industrial. Berbagai pelanggaran hak-hak buruh mengkonfirmasi pernyataan tersebut. Kenyataannya konflik yang disebabkan oleh masalah-masalah kecil masih terus terjadi. Upah buruh masih sangat rendah jika dibanding dengan profesi pekerjaan lainnya. Jaminan kesehatan, pendidikan tidak terkelola dengan baik yang meyakinkan para buruh bahwa ideologi negara dan pandangan hidup bangsa ini belum menjadi pedoman dalam hubungan industrial. Di era demokrasi di mana setiap partai politik dan organisasi kemasyarakatan termasuk serikat buruh memiliki kebebasan merumuskan dan memperjuangkan hubungan industrial, pelaksanaan HIP semakin sulit. Selain HIP tidak memiliki dasar hukum, kompetisi antar serikat-serikat buruh terutama dalam merekrut anggota, dan sebagai pembeda antar serikat, usaha membawa serikat buruh memperjuangkan azas Pancasila memerlukan waktu panjang.

Jenuh dengan jargon dan merasa terus-menerus menjadi objek, di era demokrasi terbuka peluang untuk secara bebas menyatakan sikap.

Meskipun demikian, semua pihak baik pemerintah, pengusaha maupun serikat pekerja setuju dengan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila. Baik KASBI, SPSI maupun FSPMI tidak memiliki cita-cita mengganti asas

hubungan industrial Pancasila. Mereka menilai bahwa Pancasila merupakan ideologi yang paling tepat bagi masyarakat Indonesia termasuk buruh. Kemampuan Pancasila menjaga keutuhan negara dan bangsa sudah berkali-kali teruji. Dalam hubungan industrial nilai-nilai Pancasila perlu diaktualisasikan kembali dalam kebijakan ketenagakerjaan, sehingga pemerintah dan serikat buruh terikat dan ada kewajiban untuk melaksanakannya. Pancasila sebagai dasar Negara dan pandangan hidup bangsa sudah sewajarnya menjadi rujukan utama dalam kebijakan publik dan hubungan industrial. Dengan menerapkan konsep HIP secara bertahap, maka cita-cita membangun masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila akan tercapai.

BAB V
PENUTUP

1. Simpulan

Industrialisasi yang berlangsung dengan pesat di Karawang menimbulkan masalah-masalah industrial. Masalah tersebut antara lain konflik antara pekerja dengan pengusaha, tekanan yang berkelanjutan aparatur desa dan Karang Taruna terhadap manajemen perusahaan, konflik antar serikat pekerja, masalah pekerja *outsourcing*, masalah pemagangan, besarnya migrasi masuk dan pengupahan. Peran Disnakertrans belum optimal dalam membangun hubungan industrial yang harmonis di era demokrasi. Reformasi birokrasi perlu dilakukan dengan menempatkan orang-orang yang memahami masalah ketenagakerjaan dan memiliki semangat untuk menyelesaikannya. Kualitas aparatur harus menjadi prioritas Kepala Daerah, sehingga para pejabat daerah benar-benar membantu Kepala Daearah dan tidak membebani.

Industrialisasi yang pesat telah mempercepat transformasi struktural di Karawang. Kontribusi sektor industri terhadap PDB terus meningkat dan pada tahun 2020 sudah mencapai 78 persen, sedang sektor primer tinggal 2,9 persen. Karawang benar-benar telah menjadi wilayah industri. Namun transformasi tersebut tidak disertai dengan pengembangan kelembagaan yang memungkinkan sektor pertanian mampu bertahan. Konversi lahan pertanian terus berlangsung dan lemahnya administrasi pertanahan telah membuka peluang terjadinya peralihan kepemilikan secara tidak sah. Pemilik tanah banyak yang kehilangan tanahnya pada hal mereka secara turun temurun menempati dan menggarap lahan/sawah tesebut. Kurang pedulinya aparatur desa, kecamatan dalam melindungi hak-hak warga

atas tanahnya, memudahkan para mafia tanah memainkan hukum formal untuk mengambil alih kepemilikan tanah.

Era demokrasi terjadi pergeseran dari perspektif unitaris ke pluralis dalam hubungan industrial. Pihak-pihak yang turut bermain dalam hubungan industrial semakin banyak dengan kepentingan masing-masing. Pengusaha tidak lagi memiliki kebebasan dalam menentukan aturan kerja dan aturan-aturan lain menyangkut buruh di perusahaannya. Meskipun hubungan mesra dengan kekuasaan masih kuat dengan pola yang semakin beraneka ragam, tetapi dalam mengatur buruh keleluasaannya berkurang dibanding era Orde Baru. Sebaliknya, serikat pekerja tumbuh dengan pesat dengan orientasi yang berbeda-beda. Situsasi ini memunculkan gagasan hubungan industrial yang ideal menurut mereka. Tujuan membangun hubungan industrial yang selaras dengan kebijakan pemerintah diperjuangkan oleh serikat-serikat pekerja yang tergabung dalam SPSI. Tetapi untuk sektor TSK, merasa ditinggalkan oleh sektor lain baik yang ada dalam SPSI maupun serikat pekerja lain. PPMI secara tegas tidak menginginkan anggotanya dari sektor TSK karena terlalu banyak masalah. Dalam hal hubungan industrial, PPMI menghendaki hukum yang sesuai dengan Al Quran dan Hadits. Hubungan industrial baik di masa Orde Baru maupun pasca Orde Baru hanya mengeksploitasi pekerja karena hukumnya tidak sempurna. Serikat pekerja yang tergabung dalam FSPMI tidak memiliki banyak masalah karena rata-rata bekerja di perusahaan yang memiliki PKB.

Pemerintah bersikap ambivalen terhadap buruh. Di satu sisi memerlukan dukungan buruh karena jumlahnya yang terus meningkat dan menjanjikan suara yang besar dalam pemilihan umum/Pilkada/Pilpres. Calon presiden, kepala daerah dan anggota dewan melakukan pertemuan dengan ketua-ketua serikat buruh untuk membuat kesepakatan-kesepakatan mendekati pemilihan umum. Di sisi lain, lain pemerintah tidak memerlukan partisipasi buruh yang

berlebihan, seperti pemogokan karena menghilangkan jam kerja dan mengurangi minat investor. Keteguhan sikap buruh menolak revisi undang-undang ketenagakerjaan juga menyulitkan posisi pemerintah. Para pimpinan serikat buruh menolak revisi karena memuat penghapusan hak pesangon pekerja, perluasan sektor-sektor yang dikerjakan secara outsourcing, peninjauan upah minimum dari setiap tahun menjadi dua tahun sekali, perubahan jangka waktu pekerja kontrak dari dua tahun menjadi lima tahun dan mempermudah masuknya tenaga kerja asing. Sedangkan bagi pemerintah, UU yang sekarang berlaku terlalu kaku dalam pengupahan, dan pemberhentian pekerja, sehingga investor lebih memilih Vietnam dan Kamboja dibanding Indonesia.

Solidaritas antar pekerja menurun yang ditunjukkan oleh lemahnya pembelaan serikat-serikat buruh lain terhadap pekerja sektor TSK. Sektor lain justru mendorong sektor TSK ke luar dari Karawang jika pengusaha tidak mampu membayar upah buruh sesuai UMK. Selain itu, semakin berkurangnya anggota serikat buruh dan semakin bertambahnya serikat-serikat buruh terutama di perusahaan (unit kerja). Munculnya serikat buruh baru di perusahaan sebagian disebabkan oleh ketidakrelaan pengurus lama kehilangan posisinya yang berarti juga kehilangan semua fasilitas dan previlse. Mereka kemudian memobilisasi pendukungnya untuk membentuk serikat buruh baru sebagai tandingan.

Namun terdapat faktor eksternal yaitu sikap manajemen yang tidak menyukai ketua serikat buruh yang sudah terlanjur kuat posisinya. Ketua SB/SP menuntut berbagai fasilitas mulai dari ruang kerja hingga fasilitas kerja. Tidak sedikit ketua SP/SB yang tidak lagi bekerja seperti buruh lain. Dalam penyusunan PKB ketua SB/SP yang posisinya kuat sulit menerima usulan pengusaha dan memberikan perlindungan terhadap buruh secara berlebihan. Hal itu mereka lakukan selain untuk menunjukkan kinerja pengurus

kepada anggota juga untuk mempertahankan posisinya. Akibatnya hubungan dengan pihak menejemen kurang harmonis dan manajemen memunculkan orang lain untuk memebentuk SP/SB. Hadirnya SP/SB baru memerlukan waktu berunding yang cukup lama dan alot untuk poin-poin tertentu. Karena PKB sudah habis masa berlakunya, maka perusahaan menyiapkan Peraturan Perusahaan.

Pandangan serikat-serikat buruh terhadap HIP mengingatkan praktik hubungan industrial masa Orde Baru. Trauma oleh perlakuan aparatur negara dan pengusaha yang menjadikan Pancasila sebagai alat untuk mengendalikan buruh dan menuduhnya sebagai pendukung komunisme, menyebabkan para pimpinan serikat buruh kurang bergairah mendiskusikan HIP. Buruh menghendaki hubungan industrial yang merupakan kesepakatan antara menejemen dan pekerja seperti sekarang dan belum tertarik membahas Pancasila dalam hubungan industrial. Era demokrasi memberi peluang kepada serikat-serikat buruh untuk menyatakan sikap secara genuine, untuk kesejahteraan buruh dan kelangsungan perusahaan.

Kebijakan pengupahan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 dinilai oleh pengusaha sebagai kebijakan yang terlalu berpihak kepada buruh dan kurang memperhatikan masa depan bisnis. Banyak perusahaan terutama sektor padat karya yang bangkrut maupun mengajukan relokasi ke daerah lain. Pengusaha terpaksa harus mengeluarkan biaya pembangunan infrastruktur pabrik dan kehilangan waktu berproduksi. Menurut para pengusaha kebijakan pengupahan dengan memadukan pertumbuhan ekonomi dan inflasi sesungguhnya sudah sangat baik. Apalagi upah buruh di bawah kebijakan tersebut melampaui konsep upah minimum dan menyamakannya dengan upah layak. Sebab itu posisi kebijakan upah minimum bukan untuk mencegah buruh jatuh miskin, bukan sebagai jaring pengaman sosial, tetapi sudah menjadi pedoman pengupahan umum.

Tetapi kebijakan pengupahan tersebut ditolak oleh para buruh dengan alasan tidak sesuai dengan harga pasar dan menguntungkan buruh yang pasif. Tidak adanya survei harga pasar setempat menyebabkan kenaikan upah buruh tidak sesuai dengan ekonomi riil setempat dan tidak mampu mengikuti perkembangan harga barang yang terus meningkat. Selain itu cenderung menguntungkan buruh di daerah yang ekonominya stabil dan pasif dalam gerakan. Buruh semacam ini diuntungkan oleh perjuangan para aktivis buruh di lapangan. Pendapat para aktivis buruh ini sekali lagi menunjukkan menurunnya solidaritas buruh.

Konflik industrial tetap tinggi di era demokrasi ini. Jika pada era unitaris, posisi pengusaha sangat kuat karena dukungan penuh aparatur negara, di era pluralis ada perubahan di mana posisi pekerja lebih kuat. Pekerja mampu menggagalkan rencana perubahan undang-undang ketenagakerjaan, menginisiasi peraturan-peraturan daerah dan mulai terlibat aktif dalam politik terutama menjelang pemilihan umum. Namun demikian terdapat sejumlah perusahaan yang konflik industrialnya tetap tinggi. Ciri umum perusahaan-perusahaan yang konflik industrialnya tinggi adalah (a) lapangan usaha yang padat tenaga kerja (labor intensive) dan tidak memerlukan ketrampilan tinggi seperti tekstil, produk tekstil, alas kaki, minuman dan makanan ringan, (b) upah buruh di bawah ketentuan upah minimum kota (UMK), bahkan banyak perusahaan yang menunda membayar upah buruh hingga 3 bulan (c) tidak memiliki perjanjian kerja bersama, dan beberapa di antaranya tidak memiliki peraturan perusahaan. Jika ada PP tidak disosialisasikan kepada buruh/pekerja secara luas, (d) dalam satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja, yang bersatu dalam menuntut upah, tetapi berbeda pandangan di luar upah.

Dalam pendekatan unitaris seperti yang terjadi pada masa Orde Baru, pemerintah menjadi kekuatan utama. Sebagai *single dominant party*, Golkar tidak mengalami

hambatan berarti dalam menyusun kebijakan. Apalagi partnernya, militer dan pengusaha yang saling berbagi peran dan keuntungan. Buruh tidak diperlukan dalam strategi pembangunan Orde Baru (Hadiz, 2005) sehingga partisipasinya tidak diharapkan. Tetapi di era demokrasi, buruh berubah menjadi kekuatan utama yang mampu mengubah kebijakan. Buruh memiliki suara dan dapat memberikan suara kepada partai yang sejalan dengan kepentingan buruh. Jika buruh mampu memengaruhi kebijakan publik, maka sesungguhnya mudah untuk mengajak pengusaha berunding dalam menyusun PKB. Untuk mewujudkannya, para buruh perlu menekan ego pribadi dan menjalankan sistem demokrasi dalam organisasinya. Aturan organisasi yang tertuang dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga harus ditaati bersama.

Membangun hubungan industrial di era demokrasi merupakan praktik konsep pluralisme. Terdapat multi struktur seperti serikat-serikat buruh yang tidak selalu kompak dalam agenda perburuhan, asosiasi pengusaha Indonesia, pemerintah yang dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Belum lagi keterlibatan pemerintah lokal dan organisasi swadaya masyarakat. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang anggotanya berasal dari beberapa partai politik juga turut memengaruhi dinamika ketenagakerjaan. Masing-masing struktur memiliki kepentingan, seperti serikat pekerja bertujuan melindungi anggotanya, meningkatkan kesejahteraan anggota dan terus menerus melakukan tekanan untuk meningkatkan daya tawar mereka. Semua serikat pekerja di Karawang aktif dalam memperjuangkan aspirasi anggota. Mereka bersatu menekan pemerintah untuk meningkatkan upah minimum kota. Saat penelitian ini dilakukan, mereka sedang memperjuangkan keluarnya keputusan tentang upah minimum sektoral.

Di bawah undang-undang serikat pekerja, para pekerja memiliki kebebasan mengorganisasi diri dengan orientasi hubungan industrial yang ideal menurut mereka. SB/SP memiliki legitimasi kuat dan sejajar dalam berhadapan dengan managemen. Pengalaman ini sesuatu yang baru bagi buruh di era demokrasi. Budaya politik Indonesia yang dicirikan oleh kuatnya hubungan *patron-client*, sesungguhnya menempatkan posisi buruh lebih lemah berhadapan dengan pengusaha. Pemikiran bahwa buruh sebagai pencari pekerjaan dan dibayar oleh pengusaha dominan di kalangan buruh. Apalagi dalam iklim yang labor-oversupply, mendapat pekerjaan merupakan suatu anugerah. Jika tiba-tiba para buruh posisinya sejajar dengan pengusaha tentu terjadi kegagapan. Oleh sebab itu di kalangan pekerja sendiri timbul ketakutan untuk melakukan tawar-menawar apalagi tuntutan. Ideologi sebagian besar pekerja adalah "*save the jobs firts*". Mentalitas semacam ini dibentuk oleh sejarah hubungan industrial yang berlangsung puluhan tahun diperkuat oleh sistem kapitalisme negara yang eksploitatif.

Konsep HIP sesungguhnya belum benar-benar terlaksana. Pada era Orde Baru konsep ini masih menjadi jargon, bahan pidato pejabat dan bahan pelatihan hubungan industrial. Berbagai pelanggaran hak-hak buruh mengkonfirmasi pernyataan tersebut. Kenyataannya konflik yang disebabkan oleh masalah-masalah kecil masih terus terjadi. Upah buruh masih sangat rendah jika dibanding dengan profesi pekerjaan lainnya. Jaminan kesehatan, pendidikan tidak terkelola dengan baik yang meyakinkan para buruh bahwa ideologi negara dan pandangan hidup bangsa ini belum menjadi pedoman dalam hubungan industrial. Di era demokrasi di mana setiap partai politik dan organisasi kemasyarakatan termasuk serikat buruh memiliki kebebasan merumuskan dan memperjuangkan hubungan industrial, pelaksanaan HIP semakin sulit. Selain HIP tidak memiliki dasar hukum, kompetisi antar serikat-serikat buruh terutama dalam merekrut anggota, dan sebagai

pembeda antar serikat, usaha membawa serikat buruh memperjuangkan azas Pancasila memerlukan waktu panjang.

Meskipun demikian, semua pihak baik pemerintah, pengusaha maupun serikat pekerja setuju dengan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila. Baik KASBI, SPSI maupun FSPMI tidak memiliki cita-cita mengganti asas hubungan industrial Pancasila. Mereka menilai bahwa Pancasila merupakan ideologi yang paling tepat bagi masyarakat Indonesia termasuk buruh. Kemampuan Pancasila menjaga keutuhan negara dan bangsa sudah berkali-kali teruji. Dalam hubungan industrial nilai-nilai Pancasila perlu diaktualisasikan kembali dalam kebijakan ketenagakerjaan, sehingga pemerintah dan serikat buruh terikat dan ada kewajiban untuk melaksanakannya. Pancasila sebagai dasar Negara dan pandangan hidup bangsa sudah sewajarnya menjadi rujukan utama dalam kebijakan publik dan hubungan industrial. Dengan menerapkan konsep HIP secara bertahap, maka cita-cita membangun masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila akan tercapai.

2. Saran

Memperhatikan uraian di atas, beberapa hal perlu dikemukakan sebagai saran kepada pemangku kepentingan dalam hubungan industrial.

a. Reformasi birokrasi perlu terus dilakukan untuk membangun aparatur yang semakin cakap dan profesional. Meskipun hasil reformasi satu dekade sebelumnya telah memperlihatkan hasilnya, tetapi kualitas aparatur masih jauh tertinggal untuk memberikan layanan publik yang berkualitas di daerah industri yang para investornya banyak berasal dari luar negeri. Aparatur negara bidang ketenagakerjaan harus lebih aktif melakukan pengawasan untuk mencegah masalah industrial

berskala perusahaan melebar ke wilayah dan akhirnya melahirnya instabilitas.

b. Undang-undang serikat pekerja perlu diamandemen terutama syarat anggota serikat pekerja/buruh. Perlu dipertimbangkan dengan sungguh-sungguh jumlah minimum anggota yaitu minimum 30 (tiga puluh) orang. Koperasi yang didirikan dengan tujuan membangun kerjasama memerlukan syarat 20 (dua puluh) orang, maka serikat buruh yang tujuannya melakukan mobilisasi sumberdaya dan pertentangan kolektif yang berkelanjutan memerlukan syarat lebih tinggi. Selain itu syarat yang lebih ketat dimaksudkan untuk mencegah perpecahan.

c. Pembentukan PKB seharusnya menjadi perhatian semua pihak, baik pemerintah, pengusaha maupun pekerja. Keberhasilan kinerja Tripartit dan terutama bipartit seharusnya diukur dengan adanya PKB dan peninjauannya secara reguler.

d. Semua pihak harus mempertimbangkan posisi Pancasila sebagai ideologi negara dan pandangan hidup bangsa. Kebebasan yang dimiliki oleh serikat pekerja sebaiknya tidak digunakan untuk membangun hubungan industrial yang bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila. Selain merupakan pelanggaran konstitusi, langkah tersebut dapat menakutkan para investor dan calon investor.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

APINDO (2017). Peningkatan Kompetensi SDM Investasi Masa Depan Perekonomian "Menuju Indonesia Kompeten". Jakarta: APINDO

BPS Kabupaten Karawang (2012). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2011*. Karawang: BPS

BPS Kabupaten Karawang (2013). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2012*. Karawang: BPS

BPS Kabupaten Karawang (2014). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2013*. Karawang: BPS

BPS Kabupaten Karawang (2015). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2014*. Karawang: BPS

BPS Kabupaten Karawang (2016). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2015*. Karawang: BPS

BPS Kabupaten Karawang (2017). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2016*. Karawang: BPS

BPS Kabupaten Karawang (2018). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2017*. Karawang: BPS

BPS Kabupaten Karawang (2019). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2018*. Karawang: BPS

BPS Kabupaten Karawang (2020). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2020*. Karawang: BPS

Caporaso, James A. dan Levine, David P. 2015. *Teori-Teori Ekonomi Politik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Departemen Tenaga Kerja (1987). *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja

Gramsci, Antonio. 2005. *Sejarah dan Budaya*. Yogyakarta: Narasi

Heywood, Andrew. 2016. *Ideologi Politik Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hyman, Richard (1975). *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. The University of California, Macmillan.

Jackson, Karl D. 1990. *Kewibawaan Tradisional, Islam dan Pemberontakan Kasus Darul Islam Jawa Barat.* Jakarta: Grafiti Press

Kuncoro, Mudrajad. 2016. *Masalah, Kebijakan dan Politik Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE

Laeyendecker, L. 1983. *Tata, Perubahan dan Ketimpangan Suatu Pengantar Sejarah*

Liddle, William R. 2005. *Revolusi dari Luar: Demokratisasi di Indonesia*. Jakarta: Nalar dan Freedom Institute.

Neuman, Lawrence W. (2014). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif.* Jakarta: PT Indeks

Ritzer, George. 2014. *Teori Sosiologi dari Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Terakhir Posmodern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rochadi, AF Sigit. 2020. *Gerakan Buruh Indonesia Perlawanan dan Fragmentasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Schneider, Eugene V. 1986. *Sosiologi Industri*. Jakarta: Aksara Persada

Scott, James C. 1992. *Moral Ekonomi Petani*. Jakarta: LP3ES

Sosiologi. Jakarta: PT Gramedia

Sukarno. (1982). *Pembaharuan Gerakan Buruh dan Hubungan Industrial Pancasila.*Bandung: Alumni

Suseno, Frans-Magnis. 2000. *Pemikiran Karl Marx dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme.* Jakarta: PT Gramedia

Tambunan, Tulus. 2010. "Perkembangan Industri Nasional dan Peran PMA", *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan,* Vol XVIII (1) h 21-36

Uhlin, Anders. 1998. *Oposisi Berserak Arus Deras Demokratisasi Gelombang Ketiga di Indonesia.* Jakarta: Mizan.

Wie, Thee Kian. 1992. *Industrialisasi di Indonesia Beberapa Kajian*, Jakarta: LP3ES

B. Jurnal, Working Paper

Abbott, Keith (2006). A Review of Employment Relations Theories and Their Application. *Problems and Perspectives in Management,* 4(1) 187-199

Kaufman, Bruce E. (2010). The Theoritical Foundation of Industrial Relations and Its Implications For Labor Economics and Human Resource Management. *Industrial and Labor Relation Review* 64(1) 74-108

Hwan, Shin Yoon*, 2011. "Labor Relation in Korean Companies in Indonesia: Focusing on the Early Period". Kyoto Review of Southeast Asia Issue 11: Southeast Asian Studies in Korea*

Cradden, Conor (2011). "Unitarism, Pluralism, Radicalism.. and The Rest? Why the frames of reference approach is still relevant to the study of industrial relations, but why we need nine frames rather than just three." Genève : Université de Genève

Tapia, Maite., Ibsen, Christian L., Kochan, Thomas A. (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socio-Economic Review*, 13(1), 157–184 doi: 10.1093/ser/mwu036

Waiganjo, Esther Wangithi dan Nge'the, Jane Muceke (2012). "A Critical Evaluation of the Applicability of Unitarism Perspective in Contemporary Employment Relations", *DBA Africa Management Review,* 2(3), 55-68

Semenova, Elena *(2018). "Do patron–client relationships affect complex societies?"* in Ledeneva, A. (ed.). 2018. The Global Encyclopaedia of Informality: Understanding Social and Cultural Complexity, Volume 2. London: UCL Press. DOI: https://doi.org/10.14324/111.9781787351899 Available from: https://www.researchgate.net/publication/329282124_Do_patron-client_relationships_affect_complex_societies [accessed Jun 18 2020].

Peter Ackers (2014) Rethinking the employment relationship: a neo-pluralist critique of British industrial relations orthodoxy, *The International Journal of Human Resource Management*, 25:18, 2608-2625, DOI: 10.1080/09585192.2012.667429

Goldsmith, Andrew (1986). "The Management-Control Collective Bargaining Relationship: Three Models" *Osgoode Hall Law Journal*, 24(4), 775-831

Rochadi, AF Sigit. (1996). "Kebijakan Pengupahan Buruh di Indonesia" dalam *JurnalAdministrasi dan Kebijakan Publik.* Vol. 1 (1) h. 88-99

Rochadi, AF Sigit. (1999). "Perlawanan Rakyat terhadap Negara: Kasus Indonesia Era Orde Baru" *Analisis CSIS,* Vol. XXVIII (3) 253-265

Rochadi, AF Sigit. (2014). "Kebijakan Industri(alisasi) dan Kontinyuitas Konflik Industrial Pasca Krisis Ekonomi 1997/1998" *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Vol. 27 (2) h. 91-103

Rochadi, AF Sigit. (2016). "Dualitas dalam Gerakan Buruh di Indonesia" *Sosiohumanika*, vol. 9h. 89-104

Rochadi, AF Sigit, Adilita Pramanti dan Angga Sulaiman (2019). "The Declining Pancasila Industrial Relation and the Increasing Industrial Conflicts: Research Findings From Karawang Indonesia"*Proceeding of the Firts Aceh Global Conference*, Atlantic Press. **https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.25**

Rochadi, AF Sigit, Adilita Pramanti dan Angga Sulaiman (2019). "Labor, Democrarcy and Identity Politics in Indonesian Industry Under Jokowi Era" *International Journal of Innovation, Creativity and Change.* 10 (7) 320-331

C. Surat Khabar Cetak dan Online

https://www.beritasatu.com/ekonomi/627491-upah-tinggi-dan-etos-kerja-dua-masalah-utama-industri-padat-karya, diakses 10 Mei 2020

https://www.cnnindonesia.com tanggal 29 Maret 2018

https://www.worldbank.org/en/topic/competitiveness/publication/global-investment-competitiveness-report diakses tanggal 2 Januari 2019.

Joana Octaria, https://www.transformasi.org/id/tentang-kami/profil/237-pusat-kajian/jurnal/1627 diakses 9 Desember 2019.

Koran Tempo, 13 Agustus 2013

Rakyat Merdeka, 9 April 2018

Tabloid Kontan, 5 Mei 2014

Tabloid Kontan, 5 Mei 2014

www.bps.go.id tanggal 23 September 2017

D. Nara Number Wawancara

Ahmad Suroto, Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

Agus Zaenal, Ketua LEM SPSI Kabupaten Karawang, Koordinator KBPP

Fajar Setiawan, Ketua FSPMI Kabupaten Karawang

Abda Khair Mufti, Ketua Serikat Pekerja Singaperbangsa

Abas, Pengurus SPSI LEM Kabupaten Karawang

Taopik Zaenal, Sekretaris PPMI Cabang Karawang

Helmi Abir, Sekretaris PPMI Cabang Karawang

Pupung, Ketua PPMI Cabang Karawang

Eko Setyo, Pengurus KASBI Cabang Karawang

Dadang, Pengurus SPSI TSK Kabupaten Karawang

Era demokrasi telah mengubah hubungan industrial di Indonesia. Peranan serikat pekerja dalam memengaruhi kebijakan ketenagakerjaan baik di Pusat maupun Daerah semakin besar. Hampir tidak ada kebijakan ketenagakerjaan yang tidak melalui persetujuan serikat pekerja. Posisi strategis serikat pekerja ini semakin besar di daerah-daerah industri. Dalam pemilihan kepala daerah, serikat pekerja menjadi mitra para calon kepala daerah dengan meminta imbalan perlindungan terhadap buruh. Kabupaten Karawang sebagai wilayah industri yang berkembang pesat, para aktivis pekerja menjalankan peran sebagai interest group sekaligus pendukung kuat para politisi lokal dan calon kepala daerah. Kepala Daerah terpilih konsisten dengan janjinya untuk menaikkan upah pekerja di Kabupaten Karawang tertinggi di Indonesia. Seiring dengan semakin sejahteranya kehidupan buruh akibat upah yang terus meningkat setiap tahun, gairah gerakan buruh menurun sebaliknya jumlah serikat meningkat. Hal ini menunjukkan persaingan kepemimpinan serikat buruh yang menguat. Era demokrasi bukan hanya memberi ruang bagi buruh untuk menyatakan sikap politik, tetapi juga meningkatkan kompetisi antar kader dan fragmentasi gerakan.

ISBN 978-602-7935-36-5

