

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan didirikan pada umumnya bertujuan untuk memperoleh keuntungan agar kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan terus terpelihara. Dalam mencapai tujuan tersebut manajemen memerlukan tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya perusahaan yang melaksanakan kegiatan perusahaan dalam menghasilkan produk dan jasa. Sementara itu, tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut bertujuan melaksanakan pekerjaannya secara sehat dan terlindungi dari ancaman keselamatan kerja. Tenaga kerja juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan jasa berupa gaji atau upah maupun tunjangan lain yang memadai sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja idealnya dapat membentuk suatu sinergi demi mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perbedaan tujuan tersebut hendaknya dapat disatukan dalam wujud kesadaran dan kemaun secara bersama-sama memajukan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perbedaan tujuan dan latar belakang sering kali mendasari perbedaan-perbedaan pendapat antar kedua belah pihak. Perbedaan-perbedaan tersebut apabila dibiarkan dan tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan pertentangan-pertentangan yang dapat berlanjut menjadi perselisihan industrial. Perselisihan ini bila tidak segera diselesaikan maka akan mengganggu kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Perselisihan industrial tidak boleh dibiarkan berlarut-larut tanpa ada penyelesaian. Pengusaha dan pekerja hendaknya menyelesaikan perselisihan ini secara arif dan bijaksana dalam suatu perundingan tanpa ada saling curiga. Seperti halnya pendapat Sonny Sumarsono (2003), yang mengatakan “*jangan ada dusta diantara kita, antara pengusaha dan buruh. Katakan yang sejujurnya*“. Kalau masih ada dusta persoalan-persoalan buruh tidak akan pernah selesai karena masing-masing pihak akan membangun perasaan saling curiga. Pekerja/buruh merasa dirinya hanya sebagai obyek bagi elite untuk konsumsi politik. Mereka juga merasa cuma diposisikan sebagai sapi perahan bagi pemilik modal untuk mempertebal keuntungan para pengusaha, tanpa sedikitpun menyentuh esensi persoalan kesejahteraan hidup mereka baik itu kesehatan maupun sarana yang mendukung ketentraman mereka. Pekerja/buruh merasa cuma menjadi bagian terkecil dari mekanisme sistem produksi yang setiap saat bisa diganti jika dianggap sudah tidak produktif. Nilai tawarnya pun rendah, sehingga setiap menghadapi konflik perburuhan selalu dalam posisi kalah, bukan saja di tingkat peradilan umum tetapi juga terjadi di tingkat internal. Sebaliknya, pengusaha merasa telah memenuhi seluruh kewajibannya sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh pemerintah. Pengusaha membayar upah sesuai dengan ketentuan, memberi uang lembur jika mereka bekerja melampaui waktu kerja yang telah disepakati, memberi uang tunjangan hari raya keagamaan, bahkan memberi uang cuti. Oleh karena itu pengusaha merasa juga diperlakukan tidak adil oleh pekerja/buruh.

Perbedaan kepentingan juga sering memicu terjadinya perselisihan industrial. Disatu sisi pengusaha ingin melipatgandakan produksi dalam upayanya memperbaiki modal kerja dan melipatgandakan keuntungan dengan cara menekan biaya produksi seefisien mungkin. Sebaliknya, buruh justru berjuang keras mendapatkan nilai tawar yang tinggi. Sikap buruh tersebut dikarenakan buruh merupakan elemen yang berada ditingkat bawah dan paling bawah dari struktur kerja perusahaan. Ia lebih banyak berposisi defensif, sebab nyaris tidak memiliki kekuasaan apapun untuk mendesain kerja dan segala aturan yang menyangkut bagaimana perusahaan beroperasi. Mereka biasanya menunggu kebijakan manajer perusahaan tentang apa yang akan mereka kerjakan dan berapa upah yang akan mereka terima. Kondisi inilah yang mendorong mereka memperjuangkan hak-hak mereka dengan membangun pola solidaritas yang sama. Guna memperoleh daya dobrak dan daya tekan yang lebih kuat, mereka secara bersama-sama melakukan serangkaian aksi demonstrasi dan pemogokan kerja.

Aksi pemogokan kerja mulai marak di negeri ini sejak awal krisis ekonomi, yaitu sekitar pertengahan tahun 1997 dan semakin marak setelah reformasi terjadi. Fenomena inilah yang sebenarnya tidak disukai oleh para pengusaha sebab para pemilik perusahaan menganggap moral pemogokan itu tidak baik dan rendah karena tidak cocok bahkan bertentangan dengan interes mereka. Sehubungan dengan itu sebaiknya semua energi, disiplin, moral, ketekunan, entusiasme para buruh yang dicurahkan pada aktivitas pemogokan itu bisa dialihkan dalam bentuk kegiatan – kegiatan produktif demi kemajuan dan tujuan perusahaan untuk mempertinggi produksi (Kartini Kartono, 1979).

Pemogokan merupakan upaya terakhir dari pekerja untuk memaksa pengusaha memenuhi keinginan/tuntutan pekerja dengan cara menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan. Pemogokan dilakukan apabila perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan dengan cara lain atau dengan kata lain pemogokan dilakukan apabila upaya lain seperti perundingan dan jasa pegawai perantara telah ditempuh tetapi tidak menyelesaikan perselisihan. Dalam pasal 137 Undang – Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa “*mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan*”.

Menurut McClendon (1993) kelangsungan kegiatan pemogokan sebagai alat untuk meningkatkan posisi *collective bargaining*, selalu tergantung pada kesediaan setiap individu untuk mendukung penghentian kerja. Semakin berkembangnya dukungan terhadap pemogokan ini dipengaruhi oleh factor-faktor tertentu. Faktor-faktor itu dapat berasal dari *attitude toward the job* yang berupa ketidakpuasan pekerja/buruh akan kondisi pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat ini adalah Stephen P. Robbins (1996) yang menyatakan bahwa salah satu respon ketidakpuasan pekerja adalah dengan suara (*Voice*) yaitu dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, termasuk dengan beberapa kegiatan serikat pekerja. Pemogokan merupakan salah satu bentuk kegiatan serikat pekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja akan mendorong pekerja mendukung pemogokan kerja. Selain itu faktor komitmen serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan juga dapat mempengaruhi besarnya dukungan pekerjaan terhadap

pemogokan kerja (McClendon dan Klass, 1993). Kemudian oleh Kossen (1993) ditambah dengan solidaritas. Oleh sebab itu, pada penelitian ini akan disajikan pengaruh dukungan pekerja terhadap pemogokan.

1.2. Rumusan Masalah

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Manajemen perusahaan dan pekerja seharusnya menjaga sistem hubungan tersebut demi mencapai tujuan bersama. Namun dewasa ini sistem hubungan tersebut seringkali terdengar tidak harmonis akibat perselisihan industrial. Perselisihan-perselisihan tersebut seringkali berakhir dengan pemaksaan sepihak melalui aksi mogok kerja yang dilakukan para pekerja/buruh.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mencatat 265 kasus pemogokan kerja di Jawa Tengah dari tahun 2000 sampai dengan tahun 2004. Pemogokan kerja tersebut melibatkan 86.981 tenaga kerja dan mengakibatkan 1.554.860 jam kerja hilang. Sementara itu di kota Surakarta, pada tahun 2000 sampai dengan tahun 2004 terjadi 8 kasus pemogokan kerja dengan melibatkan 1.789 tenaga kerja dan mengakibatkan 12.363 jam kerja hilang. Angka ini relatif kecil bila dibandingkan dengan kota lain di Jawa Tengah, misalnya kota Semarang (140 kasus di tahun 2000 – 2004).

Tabel 1.1
DATA PEMOGOKAN YANG TERJADI DIKOTA SEMARANG DAN SURAKARTA
TAHUN 2000 - 2004

TAHUN	KOTA			
	SEMARANG		SURAKARTA	
	JML KASUS	TK TERLIBAT	JML KASUS	TK TERLIBAT
2000	71	40.425	-	-
2001	32	7.603	-	-
2002	13	2.997	3	530
2003	12	3.982	2	569
2004	12	1.543	3	690

Sumber : Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dan Kota Surakarta

Tabel 1.1 menunjukkan perbandingan antara kasus pemogokan di kota Semarang dan Surakarta, dimana angka pemogokan kerja di wilayah kota Surakarta relatif sangat kecil dibandingkan dengan kota Semarang. Di kota Semarang, pada tahun 2000 terjadi 71 kasus. Namun di tahun-tahun berikutnya mengalami penurunan, tahun 2001 menjadi 32 kasus, tahun 2002 menjadi 13 kasus, tahun 2003 menjadi 12 kasus, dan tahun 2004 tetap 12 kasus. Situasi ini berbeda dengan kota Surakarta. Di tahun yang sama, kasus pemogokan di kota Surakarta justru mengalami kenaikan. Tahun 2000 sampai dengan tahun 2001 tidak terjadi kasus pemogokan. Sementara kota Semarang di tahun tersebut angka pemogokan kerja cukup tinggi, yaitu 71 dan 32 kasus. Kasus pemogokan kerja di kota Surakarta mulai meningkat di tahun 2002 sebanyak 3 kasus, tahun 2003 terjadi 2 kasus dan tahun 2004 terjadi 3 kasus. Meskipun jumlah kasusnya sempat mengalami penurunan, namun jumlah tenaga kerja yang terlibat terus bertambah dari 530 di tahun 2002 menjadi 690 di tahun 2004.

Kondisi itulah yang membedakan antara kota Surakarta dengan kota lain. Disaat kota – kota lain di Jawa Tengah mengalami penurunan kasus pemogokan kerja, kota Surakarta justru mengalami kenaikan jumlah kasus pemogokan kerja. Meskipun angka kenaikannya relatif kecil namun dukungan pekerja dalam

pemogokan tersebut relatif besar dan cenderung terus meningkat, seperti yang terlihat dalam tabel 1.1 yang selengkapnya bisa dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
KASUS PEMOGOKAN KERJA YANG TERJADI DI KOTA SURAKARTA
TAHUN 2000 – 2004

Perusahaan	JML TK	Sektor	Tahun					TK Terlibat	Jam kerja hilang
			00	01	02	03	04		
PT Kusuma Muliatex	180	Industri	-	-	+	-	-	150	1260
Timbangan SSS	70	Industri	-	-	+	-	-	30	250
PT Traiangga Dewi	600	Industri	-	-	+	-	-	350	2450
PT Triangga Dewi		Industri	-	-	-	+	-	500	7000
PD Masa Jaya	69	Industri	-	-	-	+	-	69	345
Plastik Gunung	245	Industri	-	-	-	-	+	245	48
PT Safari B	295	Industri	-	-	-	-	+	295	-
PP Jerapah	585	Industri	-	-	-	-	+	150	1050
Jumlah	2044		-	-	3	2	3	1789	12363

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta

+ ada kasus pemogokan kerja

- tidak ada kasus pemogokan kerja

Tabel 1.2 menunjukkan besarnya dukungan pekerja dalam pemogokan kerja, dari 2044 tenaga kerja pada 7 perusahaan yang pernah mengalami kasus pemogokan kerja di tahun 2000 sampai tahun 2004 sebanyak 1789 tenaga kerja atau sekitar 87,52 % tenaga kerja terlibat dalam pemogokan. Dengan demikian menimbulkan suatu pertanyaan “Mengapa pemogokan kerja masih saja terus berlangsung dan apakah faktor yang mempengaruhi dukungan pekerja berpengaruh terhadap kelangsungan pemogokan kerja?”

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor yang mendorong dukungan pekerja terhadap pemogokan kerja sehingga menyebabkan maraknya aksi-aksi pemogokan.

2. Untuk menganalisis factor-faktor yang mendorong dukungan pekerja yang paling besar pengaruhnya terhadap pemogokan kerja.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi manajer dan pengusaha dalam menilai kepuasan kerja para pekerja.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi para manajer dan pengusaha ketika akan memberlakukan kegiatan-kegiatan pesonalia terutama kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi serikat pekerja/serikat buruh ketika akan melakukan pemogokan kerja.
4. Dapat memberi dorongan semangat bagi pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, manajer, pengusaha, dan pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan industrial dengan cara – cara yang lebih arif dan tidak merugikan semua pihak.
5. Dapat memberi informasi kepada semua kalangan masyarakat mengapa pemogokan terus berlangsung.

