

# Analitical Payment Conflict Between Labor Cigarettes and PT Gentong Gotri Semarang

Bagas Shidiq Z

14010112130053

## ABSTRACT

*Employers and labor will always be associated, both indirectly will need each other, it is not uncommon frequent conflicts between the two. The conflict between workers and employers is a reflection of the two parties have different interests. Labor Welfare can be seen from the fulfillment of rights - the rights of workers which include wages / salaries and employment protection. What is interesting is the conflict in the cigarette factory in Semarang PT Gentong Gotri which until now still occur due to the delay in payment of wages not paid nearly one year more. The purpose of this study was to determine the cause of the problem and how to wage or the problem-solving techniques. The study was qualitative descriptive approach. Methods of data collection are interviews and observation. Informants in this study consists of 3 people, 1 employees Disnakertrans, one person and one person union workers. Discussion of the results showed that the causes of the conflict remuneration at PT Gentong Gotri is a backdrop of a change of leadership, relationships poor communication between the owner of the company with its workers, the weak economy of the enterprise, lack of talks between the two sides and the parties involved are not serious in resolving the problem this remuneration and lack of cohesiveness on the workers and their unions still are not maximized as a representative of the workers. While the real problem resolution to resolve the conflict did not exist for the moment. The conclusion is the cause of conflict this problem occurs because the non-fulfillment of the rights of workers or laborers. Until now, there has been no real settling of each - each party, from the company, workers and government. The negotiations were conducted biparit that generate their cash and installment 15,000 daily wage shortage erratic. Advice writer is a good wake Komuikasi between Integration with the workers so as to achieve the settlement of this wage issues.*

*Keywords : Labour, Conflict, Payment*

## I. Pendahuluan

Buruh merupakan manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya dari Pemberi kerja atau pengusaha. Di Indonesia Buruh dianggap sebagai tenaga kerja yang rendah dibawah pegawai. Buruh Di Indonesia dikaitkan sebagai pekerja kasar yang tak tentu penghasilannya. Sehingga buruh yang bekerja di perusahaan seringkali tidak dijamin kesejahteraannya. Sedangkan pengertian pengusaha memiliki arti yang sangat luas tergantung dilihat dari sudut pandang yang melihatnya. Dilihat secara umum Pengusaha adalah seseorang yang memiliki usaha dimana usaha tersebut dijalankan dalam rangka untuk memperoleh keuntungan. Disatu sisi, Pengusaha adalah salah satu Pihak yang membutuhkan jasa dari Buruh, sedangkan disisi lain Buruh menginginkan mendapatkan apresiasi berupa upah atau gaji atas jasa yang telah ia berikan.

Dalam dunia Kerja, Pengusaha dan Buruh akan selalu berhubungan, kedua belah pihak tersebut secara tidak langsung akan saling membutuhkan, maka tidak jarang sering terjadi konflik antar keduanya. Konflik yang terjadi antara buruh dan pengusaha merupakan cerminan dari dua pihak yang memiliki perbedaan kepentingan. Di satu sisi Buruh menginginkan upah dan kondisi kerja yang baik di sisi lain perusahaan menginginkan adanya keuntungan yang besar. Keperbedaan tersebut timbul keinginan saling menghilangkan satu sama lain. Buruh memiliki keinginan untuk menghilangkan pengusaha yang terkesan eksploitatif sedangkan pengusaha mempunyai keinginan untuk menghilangkan buruh yang selalu protes atas kebijakan yang diturunkan dari pihak elit perusahaan sebagai bentuk kekuasaan.

Fenomena demonstrasi atau advokasi yang seringkali kita lihat dan dengar merupakan

gambaran dari perlawanan buruh terhadap kekuasaan pengusaha. Upaya yang dilakukan buruh ialah semata-mata untuk memperjuangkan hak yang seharusnya dimiliki oleh setiap buruh. Buruh melakukan perlawanan karena dalam proses kerja, buruh selalu mendapatkan timbalbalik yang tidak diharapkan, baik secara tindakan yang bersifat eksploitatif seperti pembatasan cuti, jaminan sosial yang tidak diberikan secara optimal dan minimnya upah.

Disini Pemerintah juga sangat berperan dalam keberlangsungan konflik antara pengusaha dan buruh. Disini Pemerintah adalah salah satu pihak yang membuat kebijakan dimana kebijakan tersebut berpengaruh dalam dunia kerja. Kebijakan yang dibuat harusnya dapat dirasakan secara positif baik bagi buruh maupun Pengusaha. Pemerintah juga berperan sebagai Mediator ketika terjadi konflik antara Pengusaha dan Buruh. Artinya ketika terjadi konflik maka pemerintah harus turun tangan untuk mencari solusi yang terbaik atas konflik yang terjadi. Pemerintah disini juga dipandang sebagai salah satu pihak yang memiliki wewenang dan kekuasaan yang lebih besar dibanding dengan Buruh dan Pengusaha. Oleh karena itu, Pemerintah seharusnya dapat menjadi pihak yang tegas dan adil dalam mencari solusi yang terbaik bagi keduanya.

Salah satu faktor keberhasilan perusahaan dalam dunia kerja adalah dapat terpenuhinya kesejahteraan Buruh secara maksimal. Kesejahteraan Buruh ini dapat dilihat dari pemenuhan hak – hak buruh yang meliputi upah/gaji dan perlindungan kerja. Dalam pemberian upah dan gaji, Perusahaan harus melihat UMR(Upah Minimum Regional) dari setiap daerah karena masing – masing daerah memiliki UMR yang berbeda. Dalam pemberian upah perusahaan harus sesuai dengan aturan yang ada. Bab I Pasal 1 angka 30 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan:

"Upah adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan".

Oleh karena itu dalam pemberian upah, perusahaan tidak boleh sembarang dan memperhatikan beberapa faktor yang ada.

Dalam Penelitian ini penulis mengambil lokasi di Semarang. Kota Semarang memiliki posisi geostrategis karena berada pada jalur lalu lintas ekonomi pulau Jawa, dan merupakan koridor pembangunan Jawa Tengah yang terdiri dari empat simpul pintu gerbang yakni koridor pantai Utara; koridor Selatan ke arah kota-kota dinamis seperti Kabupaten Magelang, Surakarta yang dikenal dengan koridor Merapi-Merbabu, koridor Timur ke arah Kabupaten Demak/Grobogan; dan Barat menuju Kabupaten Kendal. Oleh karena itu tidak heran jika di Semarang banyak Perusahaan – Perusahaan yang berdiri. Di Semarang sendiri banyak sekali Perusahaan – perusahaan yang berdiri dengan menyerap tenaga kerja begitu banyak. Mulai dari perusahaan tekstil, perusahaan garmen, perusahaan makanan dan minuman, dan perusahaan Rokok.

Disini penulis berusaha melakukan penelitian di salah satu pabrik rokok di Semarang yaitu PT Genthong Gotri. PT Genthong Gotri adalah perusahaan rokok yang terletak di Jalan Gebanganom Raya No. 18 Kelurahan Gebangsari Kecamatan Genuk Semarang 50114. Perusahaan Rokok yang berdiri pada tahun 1927 dan sekarang di Pimpin oleh Generasi ketiga yang bernama Budi Hartanto. PT ini memiliki kurang lebih 2000 pekerja dan semuanya adalah buruh yang sifatnya tetap. Buruh rokok di PT ini memiliki 3 jenis yaitu harian, borongan dan bulanan. Dalam

perjalanannya, perusahaan ini mengalami pasang – surut produksi. Banyak sekali masalah – masalah yang terjadi antara perusahaan dengan buruh. Dalam perusahaan ini terdapat 2 serikat pekerja yaitu Serikat Pekerja Aneka Industri (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) dan Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan minuman. Namun kedua serikat pekerja tersebut belum mampu dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi di perusahaan tersebut. Terdapat berbagai masalah antara PT Genthong Gotri dengan buruh rokok antara lain :

- Pelanggaran perjanjian pemutusan hubungan kerja sementara tahun 2013

Antara lain : uang premi(uang tanggal merah), uang tunggu (kebijakan selama diliburkan), dan jasa tahunan . jadi pada saat itu PT Gentong gotri memberhentikan sementara buruhnya sekitar 1000 buruh. Namun pemberhentian itu disertai dengan perjanjian. Namun perjanjian tersebut dilanggar dan tidak sesuai dengan kesepakatan awal.

- THR yang dibayarkan dengan ketentuan jumlah dan waktu pembayaran yang tidak sesuai.

Pada saat itu PT Genthong Gotri hanya mampu membayarkan 40% dari total THR yakni sebesar 490.000 dari jumlah yang seharusnya dibayarkan sebesar Rp 1.225.000

- Hutang cukkai/pajak kepada pemerintah sebesar 1,2 miliar. Hal inilah yang menyebabkan terganggunya pemenuhan hak – hak buruh rokok.

- Pengabaian BPJS 20 mei 2014. PT Genthong Gotri pada tahun 2014 tercatat sebagai perusahaan yang tidak mendaftarkan buruhnya kepada BPJS. Padahal Bpjs adalah sesuatu yang penting untuk menjamin kesehatan buruhnya.

- Pembayaran Upah Buruh yang tidak dibayarkan sesuai jumlah dan waktu yang ditentukan di tahun 2015.

Dalam kenyataannya PT Gentong Gotri mengalami penunggakan pembayaran gaji buruh selama 5 bulan mulai dari bulan Juli hingga November 2015. Dan sampai sekarang buruh belum mendapat kejelasan dari pihak perusahaan. Perusahaan beralih mengalami surut produksi sehingga pendapatan perusahaan melemah.

Dari Berbagai masalah diatas Penulis mengambil salah satu masalah yang dianggap paling menarik untuk dibahas yaitu masalah Upah atau Gaji Buruh PT Gentong Gotri yang tidak dibayarkan sesuai dengan waktu dan jumlah yang telah ditentukan. Seperti yang telah kita ketahui. Upah atau gaji adalah salah satu unsur yang sangat penting sebagai apresiasi atas perkerjaan yang telah dilakukan. Dan yang terpenting adalah salah satu unsur guna memenuhi kebutuhan sehari – hari baik bagi si penerima upah maupun bagi keluarganya. Dalam kasus ini PT Gentong Gotri tidak membayarkan upah kepada buruh rokok pekerja bulanan. Selama berbulan - bulan buruh tidak menerima gaji sepeserpun dari PT Gentong Gotri. Padahal buruh yang berjenis harian dan borongan menerima gaji sesuai dengan jumlah dan waktu yang ditentukan. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan antar pekerja. Oleh karena itu buruh sangat mengeluhkan hal ini, berbagai cara telah ditempuh salah satunya adalah dengan melakukan perundingan dengan berbagai pihak, namun sampai sekarang masalah ini masih belum menemukan jalan keluar. PT Gentong Gotri beralih belum memiliki dana untuk membayar seluruh tunggakan gaji mereka. Padahal menurut buruh, Pemilik dari PT Gentong Gotri sudah melakukan beberapa penjualan aset dari berbagai perusahaan yang dimilikinya. Namun sepertinya tidak ada itikad baik dari pemilik untuk menyelesaikan masalah ini. Dalam hal ini Pemerintah juga dianggap lepas tangan dalam melihat kasus ini. Hal ini terbukti sampai berlarut – larutnya kasus ini tanpa

adanya penyelesaian yang jelas dari Pemerintah.

## II. PEMBAHASAN

### 2.1 Faktor penyebab terjadinya masalah pengupahan antara PT Gentong Gotri dan Buruh rokok.

Awal mula terjadinya konflik antar buruh dengan pengusaha PT Gentong Gotri Semarang itu berawal sekitar tahun 2011 sampai sekarang. Awal mula penyebab terjadinya konflik tersebut adalah tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang menjadi buruh di PT Gentong Gotri, diantaranya adalah PT Gentong Gotri mengalami penunggakan pembayaran gaji buruh selama 14 bulan mulai dari bulan November 2015 hingga Penelitian ini ditulis. Dan sampai laporan ini ditulis buruh belum mendapat kejelasan dari pihak perusahaan. Perusahaan beralih mengalami surut produksi sehingga pendapatan perusahaan melemah.

Pada kenyataannya upah adalah salah satu unsur utama buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketika upah tersebut tidak diterima sesuai dengan masa kerja dan jumlahnya, maka hal ini tentu akan menjadi penyebab munculnya suatu konflik. Hal ini sesuai dengan teori Kebutuhan Manusia dalam bukunya Mukhsin Jamil yaitu Menganggap bahwa konflik yang berakar disebabkan oleh kebutuhan dasar manusia (fisik, mental, dan social) yang tidak terpenuhi atau dihalangi. hal yang sering menjadi inti pembicaraan adalah keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi, dan otonomi. Artinya ketika terdapat hambatan – hambatan manusia dalam mendapatkan kebutuhan hidup yang layak, maka hal tersebut akan memicu munculnya suatu konflik. Upah yang menjadi kebutuhan dasar buruh untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya yang selama hampir satu tahun ini yang tidak dibayarkan oleh perusahaan merupakan pelanggaran hak yang tentu saja harus dapat diselesaikan secara serius.

Adanya perubahan pandangan Hubungan perburuhan juga mengakibatkan selalu munculnya suatu konflik antara buruh dan pengusaha. Menurut Muhtar habibi dalam bukunya yang berjudul Gemuruh Buruh Di Tengah Pusaran Neoliberalisme : Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru ada 3 paham Perburuhan yaitu neoliberalisme , Marxian dan Pancasila. Pada intinya neoliberalisme sistem adalah pandangan yang lebih mengutamakan kebebasan. Artinya disini perusahaan bebas dalam menerapkan sistem kerja dan pekerja bebas untuk memilih pekerjaan apa yang sesuai dengan keinginan mereka. Sedangkan pandangan Marxian yaitu beranggapan bahwa disini adanya keberpihakan Pemerintah yang seharusnya menjadi penengah antara Perusahaan dan Buruh. Sedangkan pandangan dari Pancasila yaitu disini Pemerintah adalah salah satu pihak yang netral dan dapat menciptakan suatu iklim yang kondusif diantara kedua belah pihak yaitu perusahaan dan buruh ketika terjadi suatu konflik.

Dalam Prakteknya, Paham yang berkembang saat ini adalah paham liberalisme sistem, artinya sitem pasar global lah yang menentukan. Jika sistem ini diterapkan di Indonesia maka hal ini tentu saja tidak sesuai baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pekerja di Indonesia lebih cenderung kepada banyaknya jumlah namun rata – rata memiliki pendidikan yang rendah. Akibatnya yaitu mereka akan kesulitan untuk berkembang dan akan selalu menjadi pihak yang tertindas. Dan disini peran pemerintah sangat sedikit sekali hal ini sesuai dengan masalah

pengupahan yang terjadi di Gentong Gotri dimana Pemerintah tidak memperhatikan masalah tersebut. Hal ini lah yang menyebabkan munculnya suatu konflik dan konflik itu terjadi secara berlarut –

larut tanpa ada penyelesaian yang jelas. Seharusnya paham yang berkembang saat ini adalah paham Pancasila, dimana Pemerintah selalu mengawal hubungan ketenagakerjaan dengan menjadi fasilitator masing – masing pihak.

Fokus utama dalam penelitian ini yaitu melihat apa yang menjadi penyebab perselisihan upah yang terjadi antara Buruh rokok dan PT Gentong Gotri. Dalam Penelitian ini, ada beberapa penyebab munculnya perselisihan pengupahan dimana hal ini sesuai dengan pendapat Collins, yaitu :

1. yang melatarbelakangi atau yang memicu konflik upah ini adalah dikarenakan adanya pergantian kepemimpinan dari Pemilik Perusahaan yang sebelumnya ke pemilik yang sekarang. Dahulu Perusahaan dipimpin oleh Bapak Ong Kee Kan digantikan oleh anaknya Bapak Budi Hartanto.
2. Adanya hubungan komunikasi yang kurang baik antara pemilik perusahaan dan buruhnya.
3. Lemahnya kondisi perekonomian perusahaan. Perekonomian adalah satu unsur utama dalam tercapainya kesejahteraan Perusahaan dan Buruhnya. Jika ekonomi dan daya produksi Perusahaan lemah otomatis akan berimbas kepada pekerja/buruh dari perusahaan itu sendiri. PT Gentong Gotri memang belakangan ini mengalami pasang surut produksi yang mengakibatkan menurunnya pendapatan yang berimbas kepada kesejahteraan buruh. Hal ini memicu munculnya perselisihan upah buruh.

4. Kurang adanya perundingan antara pihak – pihak yang berselisih. Berunding adalah salah satu unsur utama dalam penyelesaian masalah. Bahkan hal ini tertuang dalam sila ke 4, yang berbunyi Kemanusiaan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan dan Perwakilan

Artinya setiap warga negara Indonesia yang sedang berkonflik atau mengalami konflik alangkah baiknya jika yang diutamakan adalah asas – asas musyawarah contohnya adalah berunding. Ketika kita berunding maka otomatis kita akan menyampaikan segala keluh kesah yang dimiliki masing – masing pihak yang nantinya keluh kesah tersebut dirundingkan untuk dicari solusi yang terbaik. Dalam hal ini, PT Gentong Gotri dan Buruh jarang melakukan perundingan sehingga masalah ini terkesan mengambang dan tidak ada solusinya

5. Beberapa pihak yang terlibat tidak serius dalam menghadapi masalah ini. Keseriusan memang sangat penting untuk dilakukan. Jika suatu hal dikerjakan dengan serius dan sungguh – sungguh pasti akan menghasilkan hasil yang maksimal. Dalam hal ini, baik perusahaan, pemerintah dan buruh cenderung kurang serius dalam melihat permasalahan upah ini. Padahal ini adalah masalah yang menyangkut kebutuhan hidup orang banyak yaitu masalah hak upah
6. Kurang adanya Kekompakan Buruh. Kekompakan adalah salah satu kekuatan utama buruh untuk memperjuangkan setiap haknya. Dalam realitanya, Perusahaan akan menuruti tuntutan buruh apabila adanya tindakan yang nyata dari buruh dengan melakukan Demonstrasi dan Pemogokan Kerja. Buruh PT Gentong Gotri sendiri

terbagi menjadi 3, yaitu harian, bulanan, dan borongan. Masalah upah ini terjadi pada buruh yang sifatnya bulanan. Ketika buruh bulanan melakukan aksi protes dengan cara demo maupun mogok kerja, maka Perusahaan masih dapat bergantung pada buruh yang harian dan borongan. Tentu saja usaha yang dilakukan oleh buruh bulanan akan sia – sia. Oleh karena itu perlu adanya kekompakan baik buruh harian, bulanan dan borongan untuk menuntut hak – hak perusahaan yang belum diberikan. Padahal perusahaan paling takut dengan kekompakan antar buruh

7. Adanya salah satu serikat pekerja yang tidak bekerja secara maksimal. Serikat Pekerja adalah salah satu unsur penting dari Ketenagakerjaan. Serikat Pekerja berfungsi sebagai wakil dari buruh yang bertugas untuk melindungi dan memperjuangkan hak buruh. Dalam Penelitian ini, PT Gentong Gotri terdapat 2 serikat Pekerja yaitu Serikat Pekerja Metal (FSPMI) dan Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman (RTMM). Dari beberapa responden dalam penelitian ini, RTMM lah yang bekerja tidak maksimal dalam melihat perselisihan upah ini.

## **2.2 Solusi penyelesaian masalah pengupahan PT Gentong Gotri dan buruh rokok dari setiap unsur yang terlibat (Pemerintah, Perusahaan, Buruh, dan Lembaga Terkait)**

Resolusi konflik merupakan upaya transformasi hubungan yang berkaitan dengan mencari jalan keluar dari suatu perilaku konfliktual sebagai suatu hal utama (Nuri Rachma O., 2010). Dalam proses penyelesaian ditujukan pada tercapainya bentuk kesepakatan bersama antara pihak yang sedang berkonflik.

Penyelesaian konflik bermakna tercapainya kesepakatan antara pihak – pihak yang bertikai memungkinkan mereka mengakhiri sebuah konflik. Secara tradisional, tugas penyelesaian konflik adalah membantu pihak – pihak yang merasakan situasi yang mereka alami sebagai sebuah situasi zero-sum (keuntungan diri sendiri adalah keuntungan pihak lain), agar melihat konflik sebagai keadaan non zero-sum (dimana kedua belah pihak dapat memperoleh hasil) dan kemudian membantu pihak – pihak yang bertikai berpindah ke arah hasil positif (Miall, dkk. 2000:10). Dalam bukunya Hugh Miall ada beberapa bentuk – bentuk upaya penyelesaian konflik, misalnya

- a. dialog diantara pihak yang terlibat konflik,
- b. penyelesaian melalui jalur hukum,
- c. melalui mediasi dengan melibatkan pihak ketiga.

#### **a. Dialog diantara pihak yang berkonflik**

Dalam Penelitian ini, Penulis berusaha untuk mencari setiap solusi dari permasalahan perselisihan upah antara buruh dan PT Gentong Gotri. Hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pihak – pihak yang terlibat ikut memperjuangkan masalah pengupahan ini.

Sejauh ini, memang belum ada tindakan penyelesaian yang secara kongkrit dilakukan. Namun ada beberapa upaya yang dilakukan oleh buruh dan PT Gentong Gotri untuk melakukan beberapa rundingan guna membahas masalah ini. Perundingan yang baik dapat dilakukan melalui beberapa proses yaitu Pertama, diagnosis pokok permasalahan, kedua perumusan menetapkan pokok permasalahan dan kesepakatan yang hendak dicapai, ketiga pelaksanaan negosiasi untuk mencapai suatu hasil. Hal ini sesuai dengan Pendekatan Integratif (Soemarman, 2013: 60-62).

Cara ini dianggap lebih efektif dan sesuai dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Seseorang akan lebih paham dalam menyelesaikan konflik apabila mengetahui akar permasalahannya terlebih dahulu, apa yang menjadi penyebab konflik itu bisa terjadi. Kemudian yang kedua memilih pokok – pokok permasalahan yang ingin diselesaikan dengan membuat suatu kesepakatan – kesepakatan bersama pihak yang berkonflik, kemudian yang ketiga yaitu melakukan negosiasi dengan tujuan untuk mencapai hasil – hasil kesepakatan yang telah dibuat tadi. Dengan cara ini masalah akan dapat terselesaikan dengan baik dan menyeluruh.

Perundingan ini juga memberikan kemajuan yaitu perusahaan dengan cara mencicil sebagian hutang – hutangnya. Namun cicilan inipun tidak jelas dan tidak tentu.

Perundingan hanya sebatas dilakukan antara Buruh dan Perusahaan (bipartit). Dalam hubungan industrial, penyelesaian sengketa melalui musyawarah dapat menghindari konflik di bidang ketenagakerjaan atau minimal intensitasnya dapat dikurangi. Apabila terjadi konflik maka penyelesaian perselisihan dapat diupayakan secara damai dengan tidak menutup kemungkinan mekanisme paksaan (Uwiyono, 2003). Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit sebelum melakukan upaya lain. Artinya perundingan Bipartit harus diutamakan terlebih dahulu sebelum melakukan perundingan dengan pihak ketiga.

Namun perundingan tersebut tidak menyelesaikan masalah pengupahan secara keseluruhan. Tetapi menghasilkan beberapa solusi yaitu adanya pembayaran kekurangan upah secara dicicil dan adanya uang harian sebesar Rp. 15.000 .

## **b. Penyelesaian Melalui Jalur Hukum**

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan (Damanik, 2002:102). Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Royen (2009) yakni:

“Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi (2009) hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk

memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Sebagaimana dipahami bersama bahwa jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, meliputi :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Dalam Penelitian ini, perselisihan yang terjadi adalah perselisihan hak, yaitu hak upah.

Sementara itu, sebagaimana telah diuraikan, cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diketahui melalui dua cara, ialah penyelesaian di luar pengadilan dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam Penelitian ini, belum ada upaya baik dari buruh maupun serikat buruh untuk menempuh jalur hukum. Menurut hemat penulis, minimnya pengetahuan serta rumitnya proses hukum membuat buruh dan serikat buruh mengurungkan niat untuk mengajukan masalah ini ke pengadilan. Namun tidak menutup kemungkinan



Perusahaan dapat dituntut melalui jalur pengadilan secara perdata.

### **c. Penyelesaian Melalui Jalur Mediasi**

Bila ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak dapat dicapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara ini bersifat wajib (mandatory), apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak.

Penyelesaian secara mediasi ini merupakan media untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui seorang mediator. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Oleh karena mediator adalah pegawai yang berada di kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, maka pada dasarnya mediator berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Berkaitan dengan hal itu, maka di samping harus dipenuhi persyaratan sebagai pegawai negeri sipil pada umumnya, seseorang memungkinkan diangkat sebagai mediator sesuai Pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004 bila ternyata memenuhi persyaratan sebagai berikut ini :

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Warga Negara Indonesia;
- 3) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 4) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- 5) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;

6) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan

7) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur bahwa dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan mediasi sidang mediasi.

Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan;
- 2) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
- 3) Bilamana ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih;
- 4) Bila ternyata dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator membuat anjuran tertulis;
- 5) Mediator harus sudah mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah sidang mediasi dilaksanakan;
- 6) Pihak-pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis atas anjuran mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah anjuran mediator diterima;

7) Bila ternyata pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan tanggapan atau jawaban tertulis, maka dianggap menolak anjuran mediator;

8) Dalam hal pihak-pihak yang berselisih dapat menerima anjuran mediator, maka selambat-lambatnya 3 (tiga) hari harus dibuatkan perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

9) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pekerja/buruh bekerja.

Bila diperbandingkan antara cara penyelesaian perselisihan melalui bipartit dengan mediasi, terdapat unsur perbedaan ialah masuknya unsur luar selain para pihak yang berselisih. Dalam bipartit perundingan dilakukan terbatas pada pihak-pihak yang berselisih; sementara dalam mediasi, adanya pihak luar yaitu mediator yang masuk dan mencoba menyelesaikan perselisihan tersebut.

Dalam Penelitian ini, Penyelesaian masalah melalui Mediasi belum dilakukan, hal ini dikarenakan Pemerintah cenderung lepas tangan dan acuh kepada masalah ini. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pihak ketiga dalam hal ini pemerintah untuk melakukan mediasi

dapat dikatakan Pemerintah acuh terhadap masalah pengupahan ini. Pemerintah dalam hal ini Disnakertrans berdalih tidak ada pengaduan baik dari serikat pekerja maupun buruhnya. Padahal diatas dikatakan sudah melakukan pengaduan namun tidak ditindalanjuti. Padahal dalam melihat kasus ini perlu adanya campur tangan dan perhatian dari Pemerintah.

Pemerintah sebagai pihak pembuat kebijakan harus mampu mencari solusi – solusi yang terbaik dari setiap permasalahan yang ada.

Pada kasus ini, peneliti melihat bahwa permasalahan upah merupakan penyebab yang paling dominan, di samping itu terdapat hal lain yang menjadi penyebab konflik di Perusahaan, yaitu kebijakan mengenai THR yang diberikan kepada buruh. Pengusaha belum secara optimal memberikan THR kepada seluruh buruh.

Pekerjaan yang relatif sulit dan dirasa tidak berbanding lurus dengan upah yang diperoleh oleh buruh membuat hubungan antara buruh dengan pihak perusahaan mulai tidak kondusif. Kondisi ini diperparah pula dengan sikap dan tindakan yang semena-mena dilakukan oleh pihak perusahaan.

Menanggapi hal tersebut, buruh melakukan mogok kerja dan Demo sebagai upaya lain apabila negosiasi tidak berhasil. Mogok kerja dan Demo yang dilakukan buruh merupakan bentuk dimana pihak yang terkait tidak memiliki kepentingan yang sama. Buruh melakukan mogok kerja dan demo karena pengusaha enggan untuk membayarkan sisa kekurangan Upah yang belum dibayar, sedangkan upah yang diterima buruh saat ini dirasa tidak memenuhi kebutuhan buruh. Mogok kerja dan Demo merupakan bentuk konflik yang lebih nyata dimana buruh melakukan perlawanan ketika kepentingan buruh merasa terhalangi oleh kekuasaan pengusaha.

Apabila menyimak pembahasan sebelumnya, konflik yang ditunjukkan dengan aksi mogok kerja dan Demo dilatarbelakangi oleh hubungan kekuasaan kelompok superordinat dan subordinat. Kekuasaan dalam teori konflik yang dijelaskan oleh Dahrendorf diartikan oleh Wallace dan Wolf (dalam Novri Susan, 2009, hlm. 55) sebagai kekuasaan kontrol sehingga mereka memungkinkan memiliki kekuasaan untuk memberikan perintah dan

mendapatkan apa yang mereka inginkan dari mereka yang tidak memiliki kekuasaan. Perintah yang diberikan merupakan bentuk kontrol terhadap beberapa buruh untuk melakukan aktivitas produksi yang bersifat legal atau syah karena implementasi dari wewenang yang dimiliki oleh pihak atau kelompok perusahaan.

Apabila menyimak kembali pada kondisi empirisnya, buruh menuntut kekurangan sisa upah yang belum dibayarkan. Selain itu buruh menuntut adanya itikad baik dari pihak perusahaan dalam menanggapi masalah upah ini. Terdapat keterpaksaan yang dialami oleh buruh untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Keterpaksaan ini dilakukan karena selama ini buruh tidak memiliki pekerjaan lain selain menjadi buruh rokok di PT Gentong Gotri, sehingga selama ini Buruh mau tidak mau tetap bekerja walaupun tidak optimal baik dalam pekerjaan maupun pendapatan. Hal ini dapat menggambarkan bahwa pihak perusahaan dan buruh merupakan bentuk hubungan yang dikarakterisasi oleh hubungan kekuasaan dan paksaan yang dilakukan untuk menciptakan keseimbangan. Seperti apa yang dikatakan oleh Dahrendorf dalam teori konflik mengatakan bahwa, tidak ada kerja sama secara sukarela atau konsensus umum tetapi pelaksanaan paksaanlah yang menyebabkan organisasi sosial melekat satu sama lain (Dahrendorf, 1986, hlm.201).

Namun, apabila dilihat dari sudut pandang konflik, hubungan keterpaksaan merupakan unit analisis sosiologi konflik. Hubungan keterpaksaan dalam konteks konflik buruh dengan pengusaha Perusahaan ialah buruh tetap menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan meskipun buruh mengetahui bahwa mereka tidak mendapatkan apa yang sepatutnya mereka dapatkan, seperti THR, nilai gaji atau upah yang layak dan hak yang lainnya. Berdasarkan pada konteks penelitian ini, peneliti melihat bahwa hubungan

keterpaksaan pada akhirnya tetap akan menjadi penyebab dari ketidakseimbangan sistem apabila tidak diiringi dengan dukungan keberadaan nilai-nilai umum diantara bagian-bagian dari sistem dan tidak dapat saling memelihara keseimbangan kekuasaan. Meskipun nilai-nilai maupun konsensus merupakan sebuah karakteristik dari aliran utopia, namun tidak dapat dipungkiri bahwa bagian dari sistem memiliki kapasitas tertentu untuk dipaksakan. Tidak terbantahkan apabila distribusi wewenang dan kekuasaan memang digunakan untuk menciptakan pembagian kerja, namun pengelolaan terhadap kepemilikan kekuasaan harus dilakukan dengan baik. Tindakan ini dapat dilakukan seperti membuka ruang komunikasi yang bersifat dua arah.

## **2.3 Bentuk Kepentingan Laten dan Manifest**

### **a. Kepentingan Laten**

Penjelasan kepentingan laten pada penelitian ini berada pada kondisi buruh belum menyadari atau memiliki kepentingan untuk melakukan perubahan. Dahrendorf menjelaskan kepentingan laten atau kepentingan obyektif adalah peranan yang diinginkan dalam arti arah perilaku yang diharapkan berhubungan dengan peranan wewenang dalam perserikatan yang dikoordinasikan secara memaksa (Dahrendorf, 1986, hlm. 201). Kepentingan obyektif bersumber dari posisi yang dimiliki oleh individu saat berada di dalam struktur social

Pada kondisi awal dalam suatu wilayah sosial, seperti sebuah perusahaan, mereka yang berada pada posisi subordinat atau sebagai the ruled class menyadari ketertindasan mereka (Novri Susan.

2009. Hal 57). Kepentingan laten ditentukan oleh peranan atau posisi yang dimana individu berada, namun hal ini tidak berarti tidak memiliki kesadaran terhadap ketertindasan yang dialami. Pada kondisi ini kelompok subordinat cenderung melakukan pertahanan dan tidak memiliki kepentingan untuk merubah posisi subordinat.

Dalam konteks konflik buruh dengan perusahaan Perusahaan, kepentingan laten dimiliki oleh buruh merupakan kepentingan yang didasarkan atas posisi sebagai buruh, yakni dalam ruang lingkup perusahaan. Buruh memiliki posisi sebagai pihak yang berhubungan langsung dengan faktor produksi dan bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam konteks yang lebih luas, buruh merupakan individu sekaligus anggota masyarakat maupun keluarga. Buruh melakukan pekerjaan guna mendapatkan imbalan berupa upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup individu maupun keluarga. Pada pembahasan yang sebelumnya, buruh tetap mempertahankan pekerjaannya meskipun buruh menerima upah tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup

Pada dasarnya buruh memiliki kepentingan semu atau laten di mana buruh memiliki kepentingan sesuai dengan posisi maupun peran yang dimiliki dalam struktur sosial. Buruh memiliki kepentingan untuk mempertahankan pekerjaan agar tetap mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Buruh merasakan ketertindasan atau kekurangan hanya pada tingkat level individu dan belum melakukan upaya untuk merubah posisi subordinat maupun aksi mogok kerja. Sehingga pada tahap ini tidak tampak bila dibandingkan dengan

kepentingan nyata yang dapat digambarkan dengan bentuk perlawanan seperti mogok kerja dan demonstrasi.

Kepentingan semu tersebar ke beberapa buruh dan bagi mereka yang belum melakukan pergerakan untuk menentang hubungan kekuasaan dengan subordinat. Dengan dipersatukan dengan rasa kebersamaan yang secara potensial permanen, sifat khas bersama maka mereka yang menempati posisi wewenang yang sama ini menjadi lebih dari sekedar masa atau kumpulan orang yang tidak saling berhubungan dan kacau (Dahrendorf. 1959. 220). Kelompok ini tidak terorganisir dengan baik karena belum adanya bentuk struktur atau kelompok yang secara tidak langsung terbentuk. Kelompok semu secara tidak langsung terbentuk dengan sendirinya yang disebabkan oleh kepentingan semu yang tersebar pada mereka yang merasa tertindas sebagai kelompok subordinat. Dalam teori pertentangan, kelompok semu diartikan sebagai kelas-kelas sosial; kesatuan-kesatuan ini tanpa kelompok dan menjadi rekrut anggota baru bagi kelompok-kelompok. Kepentingan laten atau obyektif yang dimiliki yakni buruh melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi yang ditempati dengan memproduksi rokok dan menginginkan mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam teori pertentangan yang dikemukakan oleh Dahrendorf kelompok semu yang secara tidak langsung terbentuk menjadi tempat dimana merekrut anggota dari kelompok yang lebih nyata.

#### **b. Kepentingan Manifest**

Pada teori pertentangan yang dikemukakan Ralf Dahrendorf, kelompok yang lebih nyata disebut

sebagai kelompok kepentingan atau kelompok manifest. Kelompok ini merupakan tahap lanjut dari kelompok semu yang belum terorganisir, baik anggota maupun struktur kelompok. Kelompok kepentingan merupakan perkumpulan dari individu yang memiliki kepentingan nyata atau manifest dan terkoordinasi.

Dalam konteks konflik antara buruh dengan pengusaha Perusahaan Gentong Gotri, buruh melakukan perlawanan dengan melakukan aksi mogok kerja dan Demo, merupakan tahap dimana buruh mulai memiliki kepentingan manifest. Pada kelompok ini belum terorganisir karena hanya memiliki kepentingan yang dimiliki oleh buruh untuk menunjukkan kepada pengusaha bahwa buruh menginginkan kenaikan harga, upaya ini ditandai dengan buruh hanya berkumpul dan tidak melaksanakan pekerjaannya secara bersama-sama. Tindakan itu dilakukan karena buruh memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang belum dibayarkan dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha, mendapatkan hak normatif tenaga kerja dan melepaskan dari ketertindasan.

Kepentingan nyata yang dimiliki oleh buruh ditandai dengan aksi mogok yang dilakukan oleh buruh rokok. Berdasarkan data yang telah diperoleh, buruh melakukan mogok kerja dan Demo disebabkan oleh belum dibayarkannya upah dari th 2015 hingga saat ini. Kepentingan nyata pada buruh merupakan tahap dimana buruh telah menyadari akan kepentingannya sebagai tenaga kerja dan mencoba untuk melepaskan diri dari ketertindasan yang ditandai dengan pembayaran upah yang tidak sesuai. Kepentingan manifest yang dimiliki oleh setiap buruh secara teoritis didahului

dengan adanya proses penyadaran. Proses penyadaran ini dilakukan oleh beberapa orang yang terlebih dahulu mengerti kepentingan yang harus diperjuangkan (Novri Susan, 2007, hlm. 57). Hal ini merupakan proses sosiologis dimana buruh satu dengan buruh yang lain melakukan komunikasi untuk membentuk suatu pemikiran yang sama mengenai kondisi yang dialami. Dalam konflik buruh dengan pengusaha Perusahaan, terdapat salah satu buruh yang lebih mengerti terlebih dahulu kepentingan yang harus diperjuangkan. Hal ini ditandai dengan mogok kerja yang dilakukan secara individu dalam rangka menentang atau menuntut upah. Melalui kapasitas pengetahuannya, buruh tersebut juga memberikan respon kepada sesama buruh lainnya atas kondisi yang dialami termasuk membimbing sesama buruh untuk menyadari status pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini terus dilakukan hingga pada akhirnya membentuk suatu perkumpulan dan melakukan rapat atau pertemuan sebagian buruh rokok Perusahaan dan melakukan aksi mogok kerja serta demo.

Di samping itu terdapat beberapa buruh yang secara nyata melakukan perlawanan atas kehendaknya sendiri. Buruh berhenti bekerja atas kemauan dirinya sendiri tanpa adanya provokasi dari pihak lain. Secara teoritis aksi mogok kerja dan demo yang dilakukan oleh beberapa buruh bukan merupakan kelompok kepentingan melainkan perkumpulan dari individu yang telah menyadari kepentingannya, yakni melepaskan diri dari ketertindasan. Pada tahap ini buruh hanya menyadari kepentingan yang harus diperjuangkan namun bukan dikategorikan sebagai kelompok kepentingan karena kondisi ini berbentuk perkumpulan individu dan

belum membentuk organisasi dan memiliki program maupun tujuan (Dahrendorf, 1959, hlm 222). Guna menindaklanjuti kondisi hubungan kekuasaan antara buruh dengan pengusaha, buruh bergabung sebagai anggota serikat buruh dengan tujuan ingin mendapatkan perlindungan hukum sebagai upaya buruh untuk melawan dan melepaskan diri dari ketertindasan.

Sebagai serikat buruh yang memperjuangkan kesejahteraan buruh, METAL memberikan beberapa pelatihan maupun pendidikan tentang ketenagakerjaan maupun organisasi. Sehingga dengan ini buruh memiliki pengetahuan yang cukup tentang ketenagakerjaan maupun pengalaman dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan. Berkaitan dengan kondisi ini, buruh pada sebelumnya tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai dirinya sebagai tenaga kerja. Melalui pelatihan yang dilakukan oleh serikat buruh, buruh mengetahui sedikit demi sedikit tentang hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang sedang dialami, METAL mengirimkan surat peringatan dan permohonan untuk berunding kepada perusahaan sebagai tindakan advokasi. Namun upaya tersebut tidak menemukan jalan keluar atas permasalahan. Hingga pada akhirnya METAL beserta buruh melakukan demonstrasi di depan perusahaan dan ditanggapi dengan memberikan uang harian 15rb bagi mereka yang mau masuk kerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Ibu Fitriani selaku kepala unit buruh PT Gentong Gotri :

“Dengan adanya serikat buruh itu hak – hak upah kami dibayar sedikit demi sedikit. Dan munculnya uang harian Rp. 15. 000 itu mas”

”(wawancara dengan Ibu Fitriyani, tanggal 12 Juli 2016 pukul 09.30 wib)

Perbedaan khas antara kelompok semu dan kelompok kepentingan yang kita bicarakan dalam studi ini bersumber dari asal usul struktur wewenang perserikatan atau dari ciri formal kepentingan yang melandasi kelompok itu (tersembunyi dan nyata) sebagai kepentingan yang berkaitan dengan legitimasi hubungan dominasi dan penundukan (Dahrendorf, 1959, hlm. 222). Kondisi kepentingan yang membedakan jenis kelompok dalam pertentangan sosial dimana dalam konflik buruh dengan perusahaan terdapat dua kelompok kepentingan, yakni kelompok pengusaha atau pihak perusahaan dan kelompok buruh. Kelompok pengusaha memiliki kepentingan untuk mempertahankan keuangan dan keutuhan perusahaan, dimana kondisi perusahaan sedang mengalami ketidakmampuan secara finansial dalam memenuhi hak normatif buruh dan membawa permasalahan di Pengadilan Hubungan Industri (PHI) yang memiliki kekuatan hukum yang tetap. Sedangkan kelompok buruh memiliki kepentingan untuk melepaskan diri dari ketertindasan dari hubungan kekuasaan pengusaha dengan memperjuangkan hak normatif sebagai buruh.

Dahrendorf menjelaskan bahwa kepentingan manifest merupakan emosi kehendak yang diarahkan menuju satu tujuan tertentu; formulasi dari isu yang menggerakkan pertentangan kelompok. Namun di samping itu Dahrendorf juga menjelaskan bahwa kepentingan nyata adalah program dari kelompok yang terorganisasi. Apabila menyimak pernyataan demikian, program dari kelompok yang

terorganisasi, bahwa hal ini merupakan formulasi dari kelompok kepentingan yang telah ada. Dalam hal ini peneliti melihat bahwa pengertian kepentingan nyata yang paling mendasar sangat relevan dengan emosi, kemauan dan kehendak seseorang untuk satu tujuan. Dalam penelitian ini, peneliti melihat bahwa kehendak, kemauan dan emosi buruh yakni menginginkan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup dan buruh menyayangkan atas kontrol yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagaimana dengan apa yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Berkaitan dengan kesadaran manifest buruh, Dahrendorf menjelaskan bahwa kepentingan manifest melalui kesadaran dari pihak yang terlebih dahulu mengerti kepentingan yang harus diperjuangkan. Pada penelitian ini, peneliti melihat terdapat upaya kesadaran yang dilakukan oleh salah satu buruh terhadap buruh lain. Namun, seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa buruh menyadari akan kepentingannya tidak hanya melalui proses kesadaran, namun didasari atas kemauan sendiri. Pada saat buruh menerima upah yang dirasa kurang memenuhi untuk kebutuhan hidupnya, buruh menentang dan melakukan perlawanan. Seperti pada penjelasan sebelumnya, buruh melakukan mogok kerja atas dan demo atas inisiatif sendiri. Berdasarkan hal tersebut buruh secara naluriah merasakan atas kekurangannya sebagai buruh dalam mendapatkan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup. Dengan kata lain bahwa buruh menginginkan melepaskan diri dari ketertindasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang menekan buruh dengan upah rendah.

### **III PENUTUP**

#### **3.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor penyebab terjadinya masalah pengupahan antara PT Gentong Gotri dan Buruh rokok adalah : tidak dipenuhinya hak-hak pekerja/buruh yaitu tidak dibayarkannya Uang premi (uang tanggal merah), uang tunggu (kebijakan selama libur), THR, jasa tahunan, dan asuransi tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan), pembayaran upah buruh tidak sesuai dengan UMR tahun 2015. Jadi sejak tahun 2011 PT Gentong gotri memberhentikan sementara buruhnya sekitar 1000 buruh. Namun pemberhentian itu disertai dengan perjanjian sehingga perjanjian tersebut dilanggar dan tidak sesuai dengan kesepakatan awal.

2. Dari sisi Perusahaan sendiri yaitu lemahnya daya ekonomi Perusahaan untuk melunasi semua tunggakan upah Buruh sehingga mengakibatkan semakin menumpuknya hutang baik hutang kepada Bank maupun hutang kepada Buruh. Lesunya Perusahaan diakibatkan karena adanya pergantian kepemimpinan dari Bapak Ong Kee Kan digantikan oleh anaknya Bapak Budi Hartanto. Faktanya setelah pergantian kepemimpinan dari tahun 2011 – sekarang, Perusahaan memiliki banyak masalah keuangan dan minimnya proses produksi yang berimbas kepada pemenuhan hak – hak buruh.

3. Bahwa sampai saat ini masalah pengupahan yang terjadi antara buruh rokok dan PT Gentong Gotri masih terus berlanjut hingga saat ini. Sudah dilakukan Negosiasi antara

kedua belah pihak baik buruh maupun Pengusaha namun belum menemukan titik terang. Dan pihak terkait seperti Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga belum dapat memberikan solusi terkait masalah tersebut.

4. Bahwa pihak yang paling peduli dalam melihat kasus ini yaitu Serikat Pekerja khususnya Serikat Pekerja Metal, Metal lah yang selalu berusaha mencari solusi dan selalu memperjuangkan hak – hak buruh. Buktinya yaitu Metal selalu senantiasa menjadi pihak yang melakukan loby dan negosiasi kepada pihak perusahaan untuk sekedar memperhatikan Buruhnya.

5. Solusi penyelesaian masalah pengupahan PT Gentong Gotri dan buruh rokok dari setiap unsur yang terlibat (Pemerintah, Perusahaan, Buruh, dan Lembaga Terkait) sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam UU No 2 Tahun 2004 bahwa dalam hubungan industrial, penyelesaian sengketa melalui musyawarah dapat menghindari konflik di bidang ketenagakerjaan atau minimal intensitasnya dapat dikurangi. Apabila terjadi konflik maka penyelesaian perselisihan dapat diupayakan secara damai dengan tidak menutup kemungkinan mekanisme paksaan. Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit sebelum melakukan upaya lain seperti upaya pengajuan gugatan (hukum) melalui pengadilan.

6. Sampai saat ini, memang belum ada penyelesaian yang dilakukan secara nyata dari masing – masing

pihak, baik dari perusahaan, buruh maupun pemerintah. Adapun perundingan yang dilakukan secara bipartit yang menghasilkan adanya uang harian RP.15.000 dan cicilan kekurangan upah. Namun hal tersebut tidak berdampak banyak bagi buruh. Hal ini dikarenakan memang tidak mempunya perusahaan dari segi ekonomi untuk membayar semua hutang – hutang yang dimilikinya. Jalan satu – satunya menurut semua responden dalam penelitian ini yaitu dengan menjual semua asset yang dimiliki PT Gentong Gotri baik itu tanah, bangunan, dan alat – alatnya.

### 3.2 Saran

Dalam Penelitian ini, Penulis berusaha untuk memberikan beberapa saran yang mungkin dapat diaplikasikan dalam memahami perselisihan upah antara buruh rokok dan PT Gentong Gotri.

1. Perlu dibangunnya komunikasi yang baik antara pihak yang berselisih dan pihak terkait. Komunikasi yang baik dapat membangun suasana yang kondusif. Sehingga dalam penyelesaian masalah dapat ditemukan win – win solution dari perselisihan ini.

2. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, maka akan tercipta suatu bentuk perundingan. Masalah yang terjadi akan lebih baik jika di rundingan bersama secara kekeluargaan. Karena pada dasarnya Indonesia menjunjung tinggi apa yang namanya musyawarah. Perundingan ini juga harus menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak yang berselisih hingga akhirnya perundingan ini mencapai kesepakatan. Perundingan ini juga harus dilakukan secara berkala, agar masalah pengupahan ini cepat ditemukan solusi terbaiknya.

3. Pada dasarnya yang menyebabkan konflik ini terjadi berlarut – larut karena didasarkan pada tidak ada komitmen dan keseriusan dari masing – masing pihak.



Dari sisi Perusahaan, selalu sulit untuk diajak berunding dan selalu memutar – mutar setiap masalah yang ada. Dari sisi Pemerintah, yaitu disini Pemerintah kurang tanggap dan serius dalam menjadi pihak ketiga yang pada dasarnya menjembatani setiap permasalahan yang ada. Pemerintah cenderung tutup mata dan telinga, sehingga masalah ini cenderung tidak ada penyelesaian.

4. Masalah ini dianggap kurang terekspose ke public. Hal ini mengakibatkan masyarakat dan pihak lain tidak tahu jika di sekitarnya ada masalah yang sangat penting berkaitan dengan pelanggaran hak buruh. Seharusnya disini media lokal maupun swasta harus turun tangan untuk mengakat masalah ini ke public. Agar masalah ini dapat membuka pemikiran kita semua khususnya Perusahaan/Pengusaha bahwa hak buruh harus benar – benar diperhatikan.

5. Adanya Revisi Kebijakan atau Undang – Undang mengenai pemberian sanksi yang tegas kepada Perusahaan yang merenggut hak – hak buruh. Saat ini Perusahaan yang melanggar ketentuan terutama hak upah hanya dapat dilakukan secara Perdata bukan Pidana.

Seharusnya baik secara perdata maupun pidana harus sama – sama dapat diberlakukan kepada perusahaan yang melanggar ketentuan.

6. Pengajuan Gugatan ke Pengadilan. Menurut penulis, dengan adanya gugatan ke pengadilan akan ada kejelasan keputusan bagaimana masalah ini dapat terselesaikan. Keputusan pengadilan sifatnya mengikat sehingga mau tidak mau pihak yang bersangkutan harus menuruti sesuai dengan putusan peradilan.

## Daftar Pustaka

- Bruce, Setiawan dan Dwita. 2007. *Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Patricia, Collins. *Conflict Theory and the Advance of Macro Historical Sociology*, in. G. Ritzer, *Fronties of Social Theory: The new Sintheses* (New York: Coloumbia University Press, 1990).
- Dahrendorf, Ralf. 1959. *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri*. Jakarta: CV. Rajawali.
- G. Kartosapoetro, dkk. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta : PT Bina Aksara
- Habibie, Muhtar. 2009. *Gemuruh Buruh Di Tengah Pusaran Neoliberalisme : Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*. Yogyakarta : Gava Media
- Jamil, M. Mukhsin. (2007). *Mengelola Konflik Membangun Damai*. Semarang: WMC (Walisongo Mediation Centre) IAIN Walisongo
- Miall, Hugh. dkk. 2002. *Resolusi Damai Konflik Kontemporer : Menyelesaikan, Mencegah, Mengelola Dan Mengubah Konflik Bersumber Politik, Sosial, Agama dan Ras*, terj. Tri Budi Sastrio. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Oktaviani, Nuri Rachma. 2010. *Konflik Pekerja dengan Pengusaha di PT. Krene-Gresik (Studi kasus tentang pemetaan konflik, resolusi konflik dan solidaritas pekerja di PT. Krene-Gresik)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Universitas Brawijaya
- Rozi, Syafuan. dkk. 2006. *Kekerasan Komunal : Anatomi dan Resolusi Konflik di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Ritzer, George & Goodman, Douglas J. 2004. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Soemarman, T. 2013. *Conflict Management & Capacity Building for Profesional Development*. Jakarta, PT. Elex Media Komputindo
- Soemartono, Gatot. 2006. *Mediasi dan Arbitase di Indonesia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- SMERU. 2002. *Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat*. (Published). Diakses melalui world wide web <http://id.pdfsb.com/readonline/59464243657778355748783541587468-3857470>. Diakses pada tanggal 8 Desember 2016
- Susan, Novri. 2009. *Pengantar Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*. Jakarta: Prenada Media Group
- Uwiyono, Aloysius. Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22*, Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, Jakarta, 2003, hlm. 41

Wibawa, Arie. 1998. *Menuju Hubungan Perburuhan Demokratik*. Yogyakarta : FISIPOL  
Universitas Atmajaya Yogyakarta LAPERA Pustaka Utama

Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar  
Grafika

Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta : Salemba Humanika.