

**PERAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DI KABUPATEN PURWAKARTA
DALAM PROSES PENETAPAN UPAH MINIMUM
(STUDI KASUS FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA)**

Oleh:

Trio Setiyo Susilo - 14010111130031

Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro Semarang

Jalan Prof.H Soedarto, SH, Tembalang, Semarang. Kode Pos 1269

Website : <http://www.fisip.undip.ac.id/> Email : fisip@undip.ac.id

Abstraction

Minimum wage becomes a sensitive issue because it involves the welfare of labour and there is a complicated complexity. Wage issue is the most important priority of the various matters in Federation of Indonesian Metal Workers Union or worker unions else. It caused by the issue of wages become an urgency and it was like a labour as veins, so the blood is wages. FSPMI in Purwakarta has an important role in fighting for the welfare of labour.

This study aimed to describe role of FSPMI in Purwakarta on minimum wage fixing process who was conducted by Wage Council in Purwakarta, in this case FSPMI has the representative in Wage Council of Purwakarta. Moreover, also described the various problems in the field such as supporting and inhibiting factors either the internal or the external, so that can be concluded extent of the FSPMI influence for the labour welfare. This study used the descriptive qualitative method. Triangulation of data or sources technique is used in this study to obtain a data validity. The primary data sources was obtained through interviews with the relevant informants and secondary data was obtained from documents, records, internet, and other sources that are related to this research.

Based on these results, it can be seen that FSPMI have two alternatives in solving minimum wage, the alternatives are lobby and action. Along with the joining of FSPMI in Wage Council of Purwakarta since 2012, minimum wage increases in Purwakarta significantly occurred. In carrying out its role, FSPMI was faced with a variety of supporting and inhibiting factors either the internal or the external. FSPMI has an important meaning for the labour member if viewed from two aspects, that aspects are the purpose and benefits of joining the FSPMI. Objectives and benefits is closely related to welfare problems.

Recommendations which can be given that such elements exist in the Wage Council could establish the best synergy especially the elements of workers union. When it was sitting on the Wage Council is no longer the name of the organization but it represents the aspirations of all workers in Purwakarta. Employers should not only promote the company's profits, but also must be able to create a symbiotic mutualism between employers and workers.

Keywords: Workers Union, Minimum Wage, Purwakarta.

I. PENDAHULUAN

Setiap orang pasti mengharapkan kesejahteraan dan menginginkan kesejahteraan itu hadir di dalam hidupnya. Dukungan finansial yang memadai dibutuhkan untuk memenuhi segala kebutuhan dalam kelangsungan hidup. Maka dari itu, jalan untuk bisa memperolehnya bagi sebagian besar orang adalah dengan cara mencari pekerjaan. Melalui pekerjaan ini diharapkan dapat menghasilkan upah berdasarkan produktivitas seseorang. Sejak jaman dahulu, profesi menjadi seorang buruh merupakan sebuah pilihan bagi sebagian besar orang agar bisa mendapatkan penghasilan. Bahkan hingga sekarang ini jumlah buruh nampaknya semakin meningkat seiring berkembang pesatnya industri-industri modern yang berdiri dimana-mana.

Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu daerah di Propinsi Jawa Barat yang di dalamnya terdapat berbagai kawasan industri yang menjadi magnet bagi para pencari kerja. Para pekerja yang bekerja menjadi buruh di berbagai perusahaan di Purwakarta tidak hanya berasal dari Purwakarta saja, tetapi juga banyak diantaranya yang berasal dari luar Purwakarta. Isu yang muncul dari kalangan buruh pada umumnya adalah terkait masalah pemenuhan hak-hak dasar buruh seperti upah minimum, hak berserikat, perlindungan kolektif, usia minimum untuk bekerja, larangan kerja paksa, perbudakan dan perhambaan bagi para buruh, diskriminasi pekerjaan dan jabatan serta sistem pengupahan yang adil. Namun akhir-akhir ini yang terjadi di Indonesia yang selama ini selalu menjadi sorotan media termasuk di Kabupaten Purwakarta adalah masalah upah yang mereka terima yang dirasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tanpa kenal lelah para buruh di Kabupaten Purwakarta yang tergabung dalam beberapa serikat pekerja menyatukan kekuatan untuk bersama-sama menyuarakan aspirasi mereka untuk disampaikan kepada pemerintah agar suara mereka didengar dan dipertimbangkan untuk kemudian dijadikan sebuah acuan dalam penentuan kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang diharapkan oleh para pekerja/buruh.

Demi mencapai tuntutannya, para buruh di Purwakarta yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh tidak akan pernah berhenti berdemo menuntut besaran upah yang layak hingga tuntutan mereka dikabulkan. Kenaikan upah di Kabupaten Purwakarta sendiri selalu terjadi setiap tahunnya. Adapun Upah Minimum Kabupaten Purwakarta dari tahun 2010 hingga 2014 tertuang dalam tabel berikut.

Tabel 1.1.
Upah Minimum Kabupaten Purwakarta Tahun 2010-2014

No	Tahun	Besaran UMK
1.	2010	Rp. 1.015.000,-
2.	2011	Rp. 1.166.000,-
3.	2012	Rp. 1.244.560,-
4.	2013	Rp. 1.639.167,-
5.	2014	Rp. 2.100.000,-

Sumber: Website Resmi Disnakertrans Propinsi Jawa Barat Tahun 2014

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun UMK Purwakarta selalu mengalami kenaikan. Kenaikan UMK tersebut bukan merupakan sebuah kebijakan yang berasal dari Pemerintah Daerah sendiri, tetapi merupakan sebuah hasil dari perundingan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta yang terdiri dari unsur Pemerintah, Pengusaha, Pakar/Perguruan Tinggi, dan juga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki perwakilan di Dewan Pengupahan Kabupaten.

Pekerja/buruh diberikan keleluasaan untuk berserikat. Dengan berserikat, kaum buruh bisa menghimpun sebuah kekuatan besar untuk menyuarakan aspirasi melalui satu wadah ketika dirasa ada sesuatu hal yang tidak sesuai antara kenyataan dengan apa yang diharapkan. Perserikatan buruh tersebut diatur dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pasal 28 E Ayat (3) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Pengertian dari ketentuan tersebut adalah bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan baik ras, jenis kelamin, agama dan lain-lain, berhak untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan memanfaatkan organisasi tersebut guna kepentingannya secara adil dengan memperoleh perlindungan akan kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Kebebasan berserikat yang diinginkan oleh para pekerja dalam serikat pekerja tidak diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan begitu saja, namun timbul karena adanya perkembangan gerakan buruh di Indonesia sejak zaman penjajahan hingga keluarnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Serikat pekerja/serikat buruh di Purwakarta yang terbentuk lebih dari satu. Namun diantara beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut, berdasarkan informasi dari Sekretaris Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta terdapat 2 (dua) serikat yang dominan dan memiliki perwakilan di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta. Kedua serikat tersebut yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI). Dari semua serikat pekerja/serikat buruh di Purwakarta termasuk 2 (dua) serikat yang telah disebutkan, memiliki pola atau corak yang sama dalam proses memperjuangkan kesejahteraan pekerja/buruh. Maka dari itu akan diambil satu serikat pekerja/serikat buruh yaitu Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) sebagai objek penelitian. FSPMI merupakan salah satu serikat pekerja/serikat buruh terbesar yang merupakan inisiator penggerak para pekerja/buruh untuk menyampaikan aspirasi pekerja/buruh kepada pemerintah. FSPMI tak hanya terdapat di Purwakarta saja, tetapi juga di kabupaten/kota lain yang masing-masing memiliki Konsulat Cabang (KC) FSPMI.

Berangkat dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap serikat pekerja/serikat buruh di Kabupaten Purwakarta yang terfokus pada peran serikat pekerja/serikat buruh di Kabupaten Purwakarta dalam proses penetapan upah minimum dengan mengambil studi kasus terhadap FSPMI Purwakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan peran FSPMI di Kabupaten Purwakarta dalam proses penetapan upah minimum, mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan peran FSPMI di Kabupaten Purwakarta dalam proses penetapan upah minimum, serta mengetahui arti penting FSPMI bagi pekerja/buruh anggotanya.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pengambilan keputusan karena penetapan upah minimum dapat dikategorikan sebagai proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang mana di dalamnya terdapat unsur serikat pekerja/serikat buruh. Dari teori pengambilan keputusan yang dikembangkan oleh Mintzberg, et al. (1976), Drucker (1993), dan Simon (1997), terdapat tiga indikator yang

dapat digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini, yaitu: (1) Pengenalan, penentuan, dan pendiagnosis masalah; (2) Pengembangan alternatif pemecahan masalah; dan (3) Evaluasi dan memilih pemecahan masalah terbaik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan tipe penelitian bersifat deskriptif yang memberikan analisa terhadap gambaran gejala-gejala dan kenyataan yang ada di lapangan. Teknik triangulasi data atau triangulasi sumber juga digunakan untuk memperoleh validitas data yang lebih sahih. Penelitian ini lebih menitikberatkan kepada upaya untuk mengetahui, mengidentifikasi, dan menjelaskan situasi tertentu dan bukan hanya mencari sebab akibat dari fenomena yang diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk melakukan eksplorasi tentang fenomena sosial yang dialami. Penelitian ini lebih mengutamakan pada penelitian di lapangan dan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pihak-pihak terkait. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat.

Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah pekerja/buruh anggota FSPMI beserta pengurusnya, pihak Disnakersostrans Kabupaten Purwakarta, dan Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta. Data-data yang diperoleh penulis adalah data primer yang didapatkan melalui wawancara, dan data sekunder yang diperoleh dari pengamatan, serta data-data tertulis lainnya. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis sehingga mendapatkan hasil penelitian dan dapat ditarik suatu kesimpulan.

II. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam karya ilmiah skripsi ini akan dipaparkan analisis tentang peran Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Kabupaten Purwakarta dalam proses penetapan upah minimum. Berikut adalah uraian pembahasan hasil penelitian.

2.1. Peran Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Kabupaten Purwakarta dalam Proses Penetapan Upah Minimum

Upah minimum menjadi masalah yang sensitif karena menyangkut kesejahteraan pekerja/buruh dan di dalamnya terdapat kompleksitas yang cukup rumit. Masalah upah pun ditempatkan sebagai prioritas masalah yang paling utama dari berbagai urusan yang ada di dalam FSPMI ataupun serikat pekerja/serikat buruh lain. Hal ini dikarenakan bahwa jika dianalogikan pekerja/buruh itu sebagai urat nadi, maka darahnya adalah upah. Jadi, sampai kapanpun upah akan selalu menjadi prioritas utama.

FSPMI merupakan salah satu serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki wakil di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta karena telah memenuhi kriteria khususnya syarat keanggotaan untuk menduduki kursi di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta sejak tahun 2012. Secara umum, peran yang dimiliki oleh FSPMI di Purwakarta dalam urusan upah adalah sebagai penyalur aspirasi dari pekerja/buruh itu sendiri dengan memberikan pertimbangan-pertimbangan dan masukan pada saat perundingan upah di Dewan Pengupahan. Seiring dengan masukan yang diberikan oleh FSPMI di Dewan Pengupahan, di dalamnya dilakukan cara-cara lobi atau negosiasi supaya suara mereka tidak dikesampingkan. Disamping itu, ada semacam pengawalan atau pengawasan yang dilakukan oleh FSPMI seiring dengan proses perundingan upah di Dewan Pengupahan.

Proses penetapan upah minimum dapat dikategorikan sebagai proses pengambilan keputusan. Jika dianalisa peran FSPMI dalam proses penetapan upah minimum, maka dapat

ditinjau dari teori Mintzberg, Drucker, dan Simon tentang model pengambilan keputusan. Berdasarkan teori dari ketiga ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa proses pengambilan keputusan meliputi tiga kegiatan, yaitu:

1. Pengenalan, Penentuan, dan Pendiagnosisan Masalah Upah Minimum

FSPMI mengenal masalah upah minimum dengan cara melihat potensi atau peluang yang ada di Purwakarta. Faktor peluang tersebut berupa peran pemerintah, kekuatan massa (buruh), dan juga peluang untuk melakukan lobi. Kemudian ketika upah masih jauh untuk mencapai hidup layak bagi pekerja/buruh beserta keluarganya, maka FSPMI menempatkan masalah upah ini sebagai prioritas masalah yang utama. Ketika menentukan prioritas masalah upah minimum, FSPMI melihat pergerakan-pergerakan dari kawannya yang berada di daerah lain seperti Bekasi, Karawang, Bogor, dan sebagainya. Setelah mengamati, kemudian dilakukan *meeting* tertutup dan hasilnya disampaikan kepada seluruh anggota. Selain itu, ketika ada hal yang tidak sesuai dengan sudut pandang FSPMI, maka hal tersebut dimasukkan ke dalam daftar prioritas masalah.

Permasalahan tentang upah minimum bisa muncul karena untuk saat ini memang dirasa belum cukup untuk mendapatkan hidup yang layak bagi pekerja/buruh beserta keluarganya. Pekerja/buruh dengan upah tak dapat terpisahkan, keduanya sudah seperti urat nadi dengan darah. Jika manusia tidak memiliki darah, maka tidak akan bisa hidup. Demikian pula selama upah itu masih menjadi masalah, maka akan menjadi masalah bagi pekerja/buruh melalui urat nadinya yaitu serikat pekerja/serikat buruh. Masalah upah juga dapat muncul apabila terjadi perbedaan pendapat antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha karena masing-masing dari keduanya memiliki angka yang berbeda dalam pemberian pertimbangan upah.

Berdasarkan langkah-langkah yang telah ditempuh sebagaimana beberapa penjelasan di atas, maka FSPMI dapat mendiagnosa bahwa masalah upah minimum terletak pada belum tercapainya hidup layak melalui upah yang diterima pekerja/buruh serta ketidaksesuaian sudut pandang antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh.

2. Pengembangan Alternatif Pemecahan Masalah Upah Minimum

Dalam mengembangkan alternatif pemecahan masalah yang dalam kaitannya dengan masalah upah minimum, yang paling menonjol dari FSPMI adalah dua alternatif yaitu *lobi* dan *aksi*. Lobi yang dilakukan disini adalah tidak hanya lobi yang dilakukan pada saat perundingan di Dewan Pengupahan tingkat kabupaten saja tetapi juga ke Dewan Pengupahan tingkat propinsi dan juga Gubernur. Hal tersebut dilakukan agar bisa mengakses secara langsung pembuat keputusan dan pemberi rekomendasi, karena yang merekomendasikan besaran upah minimum adalah Dewan Pengupahan Propinsi dan yang menetapkannya adalah Gubernur melalui Keputusan Gubernur. Negosiasi yang dilakukan oleh FSPMI seringkali diiringi dengan aksi-aksi karena dalam aksi itu terdapat sebuah tekanan agar tujuan mereka bisa tercapai.

Pada saat mengembangkan alternatif pemecahan masalah tentunya diperlukan aktor yang terlibat di dalamnya. Peranan aktor ini sangat penting karena pemikiran yang ada di kepala aktor inilah yang menentukan alternatif solusi apa yang perlu untuk dipersiapkan dan dilakukan. Pengembangan alternatif solusi dalam pemecahan masalah upah minimum di lingkup FSPMI Purwakarta melibatkan seluruh elemen yang terdapat di dalam FSPMI

itu sendiri mulai dari anggota hingga ketua konsulat cabang. Terdapat nuansa demokratis di dalamnya, siapa saja yang memiliki ide maka ide tersebut akan ditampung.

3. Evaluasi dan Pemilihan Pemecahan Masalah Terbaik

Berdasarkan alternatif solusi yang dimiliki oleh FSPMI yakni lobi dan aksi, FSPMI memandang bahwa cara lobi atau negosiasi merupakan cara terbaik dalam memecahkan masalah. Jika negosiasi ingin diterima dengan baik, maka hubungan baik perlu terjalin antar pihak yang terlibat dalam suatu negosiasi. Cara negosiasi dipilih sebagai solusi terbaik karena dinilai lebih efektif dan efisien karena dilakukan dengan cara *soft skill* yang tidak memerlukan tenaga ekstra. Dengan negosiasi lebih mengedepankan berpikir dengan kepala dingin dan mengasah daya pikir yang kuat serta melatih logika agar terbiasa selalu berpikir rasional. Cara ini pun dilakukan dengan tujuan supaya bisa meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan yang cenderung berujung pada konflik.

Meskipun cara negosiasi dianggap sebagai solusi yang terbaik, namun nyatanya selalu diiringi dengan aksi yang dalam hal ini disebut sebagai pengawasan. Pengawasan dilakukan dengan tujuan memberikan tekanan supaya suara FSPMI benar-benar didengar dan dipertimbangkan. Sebagai salah satu serikat pekerja/serikat buruh terbesar di Purwakarta, FSPMI dirasa sudah dapat memberikan pengaruh terhadap proses pengambilan keputusan mengenai upah minimum. Sejak duduk di Dewan Pengupahan pada tahun 2012 dan sebelum itu, perkembangan upah minimum Kabupaten Purwakarta memang dapat dirasakan perbedaannya. Namun setelah tahun 2012, kenaikan upah minimum terjadi secara signifikan.

Setelah menjalankan perannya, tentu saja FSPMI melakukan evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan ataupun kelemahan-kelemahan yang bisa diperbaiki di waktu yang akan datang. Pada intinya, evaluasi yang dilakukan oleh FSPMI dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kinerja dan meningkatkan kinerja dari FSPMI itu sendiri supaya ke depannya bisa menjadi sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang lebih baik.

2.2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Peran Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Kabupaten Purwakarta dalam Proses Penetapan Upah Minimum

Berbagai sektor kehidupan yang turut mengiringi serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan perannya bisa menjadi faktor pendukung maupun penghambat bagi serikat pekerja/serikat buruh, begitu juga dengan FSPMI. Dalam memainkan perannya, FSPMI dihadapkan dengan berbagai faktor baik pendukung maupun penghambat yang terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri FSPMI itu sendiri dimana FSPMI memiliki faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan perannya. Adapun yang menjadi faktor pendukung yang berasal dari internal FSPMI adalah sebagai berikut:

- 1) Memenuhi kriteria untuk duduk di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta.
- 2) Mampu memenuhi kebutuhan finansial secara mandiri.
- 3) Tingkat partisipasi anggota yang tinggi.
- 4) Semangat juang yang tinggi.

Selain faktor pendukung juga terdapat faktor penghambat yang berasal dari internal FSPMI, antara lain:

- 1) Kurang memahami hukum dan masih minim literatur.
- 2) Tingkat pendidikan anggota maupun pengurus masih kurang.

2. Faktor Eksternal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari luar FSPMI. Sama halnya dengan faktor internal, dalam faktor eksternal pun terdapat pendukung dan penghambat. Adapun yang menjadi pendukung dari faktor eksternal adalah:

- 1) Dukungan langsung dari Bupati Purwakarta.
- 2) Pemerintah memberikan ruang untuk berkonsultasi.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat yang berasal dari luar, diantaranya:

- 1) Penilaian yang kurang baik terhadap FSPMI.
- 2) Mendapat tekanan dari luar terutama aparat keamanan.
- 3) Sulit membangun koordinasi dengan pihak luar terutama pengusaha.

2.3. Arti Penting FSPMI Bagi Pekerja/Buruh Anggotanya

Setiap serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk memiliki tujuan untuk memperjuangkan kesejahteraan pekerja/buruh. Dibalik tujuan itu tersimpan makna penting bagi pekerja/buruh itu sendiri. Tanpa berserikat, pekerja/buruh sulit untuk membela hak-hak yang sepatutnya diterima. Berbagai kerugian mungkin saja dialami oleh pekerja/buruh yang tidak berserikat seperti menerima apa yang hanya ditentukan oleh pengusaha, upah serta syarat-syarat kondisi kerja dapat sewaktu-waktu berubah sekehendak pengusaha, hukuman atas tindakan indisipliner dilakukan menurut kehendak pengusaha sendiri, aspirasi perseorangan pekerja/buruh tidak akan didengar oleh pengusaha, dan yang lainnya.

Pada prinsipnya, berserikat itu dapat membangun solidaritas dan kesetiakawanan sosial pekerja/buruh. Disamping itu juga berjuang bersama melindungi hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya. Kemudian menegakkan hubungan industrial yang harmoni, dinamis, dan berkeadilan. Maka dari itu, serikat pekerja/serikat buruh memiliki arti tersendiri bagi pekerja/buruh khususnya yang turut serta bergabung ke dalam serikat. Dalam membahas mengenai arti penting FSPMI bagi pekerja/buruh anggotanya ditinjau dari dua aspek, yaitu tujuan dan manfaat.

1. Tujuan Bergabung dengan FSPMI

Membentuk suatu serikat pekerja/serikat buruh bukanlah kewajiban, tetapi itu adalah sebuah hak bagi setiap pekerja/buruh. Dewasa ini disadari bahwa berserikat seolah menjadi suatu kebutuhan tersendiri bagi pekerja/buruh agar tertampung segala aspirasi mereka. Adapun tujuan dari pekerja/buruh bergabung dengan FSPMI adalah sebagai berikut.

- 1) Ingin memiliki wadah aspirasi.
- 2) Ingin mendapatkan pengetahuan.
- 3) Menghimpun kekuatan.
- 4) Mendapatkan perlindungan.

Jika dilihat dari berbagai tujuan pekerja/buruh di Purwakarta bergabung dengan FSPMI, walaupun memiliki tujuan yang beragam namun pada intinya tetaplah sama yaitu ingin memperjuangkan kesejahteraan pekerja/buruh yang mana tidak dapat diperjuangkan secara individu.

2. Manfaat Bergabung dengan FSPMI

Sebuah organisasi terbentuk bukan untuk tidak memberikan manfaat, atas berdirinya suatu organisasi tentu akan mendatangkan manfaat begitu juga dengan serikat pekerja/serikat buruh. Banyak manfaat yang dirasakan oleh pekerja/buruh di Purwakarta ketika bergabung dengan FSPMI, antara lain:

- 1) Melek hukum.
- 2) Mengetahui cara bernegosiasi.
- 3) Dapat menjalin komunikasi.
- 4) Mendapatkan jembatan penyalur aspirasi.

Dari manfaat-manfaat yang dirasakan oleh pekerja/buruh anggota FSPMI, terdapat satu manfaat utama yang paling dirasakan yaitu peningkatan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan ini seiring dengan meningkatnya upah minimum setiap tahunnya di Kabupaten Purwakarta karena masalah yang paling vital dari serikat pekerja/serikat buruh ialah masalah upah. Walaupun belum sepenuhnya mencapai apa yang diharapkan oleh FSPMI, namun peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dapat dirasakan oleh pekerja/buruh khususnya anggota FSPMI karena jika dianalogikan bahwa upah adalah darahnya buruh.

III. PENUTUP

Menurut temuan dan hasil analisis data yang didapatkan pada proses penelitian mengenai peran Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dalam proses penetapan upah minimum Kabupaten Purwakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Bergabungnya FSPMI di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta sejak tahun 2012, memang sejalan dengan kenaikan UMK Purwakarta yang signifikan dari tahun 2013 hingga 2015. Kenaikan tersebut sedikit banyak dipengaruhi oleh adanya peranan dari FSPMI dalam proses penetapan upah minimum, tetapi tidak sepenuhnya atas kontribusi FSPMI atau serikat pekerja/serikat buruh yang terlibat di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta karena di dalamnya juga melibatkan pemerintah, pengusaha, dan juga pakar dari perguruan tinggi.
2. Terdapat kesan adanya nuansa rivalitas antara FSPMI dengan SPSI yang sama-sama memiliki wakil di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta karena setiap perundingan pembuatan rekomendasi besaran upah minimum untuk Kabupaten Purwakarta terjadi ketidaksamaan atau dengan kata lain tidak satu suaranya unsur serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta. Padahal seyogyanya unsur serikat pekerja/serikat buruh yang menduduki kursi Dewan Pengupahan sudah tidak lagi mengatasnamakan organisasinya masing-masing, tetapi mewakili aspirasi seluruh pekerja/buruh yang ada di Purwakarta.

3. Hal-hal yang dilakukan FSPMI dalam menjalankan perannya meliputi dua alternatif, yakni lobi dan aksi. Lobi yang pertama dilakukan memang ketika berlangsungnya perundingan upah di Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta, namun seringkali terjadi kurang didengarnya usulan yang dilakukan oleh FSPMI dan juga ketidaksepakatan atas hasil perumusan upah minimum tersebut. Oleh karenanya FSPMI melakukan lobi secara langsung kepada Bupati Purwakarta yang memiliki wewenang untuk menandatangani rekomendasi yang diberikan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta untuk kemudian direkomendasikan ke Dewan Pengupahan Propinsi Jawa Barat dan diteruskan ke Gubernur Jawa Barat untuk disahkan melalui Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Barat. Mengenai aksi yang dilakukan oleh FSPMI, mereka melakukan suatu aksi yang dalam istilah mereka adalah pengawalan. Aksi tersebut mengandung unsur tekanan terhadap pemerintah yang dalam hal ini adalah Disnakersostrans supaya tidak mengesampingkan usulan yang disuarakan oleh FSPMI.
4. Dalam menjalankan perannya, FSPMI dihadapkan dengan faktor pendukung dan juga hambatan baik internal maupun eksternal. Faktor pendukung lebih banyak berasal dari dalam, sedangkan hambatannya banyak berasal dari luar. Peran yang dimiliki oleh FSPMI melahirkan arti penting tersendiri bagi pekerja/buruh anggotanya. FSPMI dirasa sebagai jembatan penyalur aspirasi pekerja/buruh dan melahirkan manfaat terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh di Purwakarta.

REFERENSI

- Afifuddin. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Asshiddiqie, Jimly, Prof, Dr, SH. 2010. *Perkembangan & Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Carothes, Thomas. 2004. *Dari Bawah Ke Atas: Masyarakat Sipil dalam Wacana Jurnal Ilmu Sosial Transformatif – Membongkar Proyek-Proyek Ornop*. Edisi 16 tahun IV. Yogyakarta: Insist Press.
- Eaton, Joseph W. 1986. *Pembangunan Lembaga dan Pembangunan Nasional*. Jakarta: UI-Press.
- Fakih, Mansour. 1996. *Masyarakat Sipil Untuk Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaffar, Affan. 2004. *Politik Indonesia Transisi Menuju Demokrasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- G. Kartasapoetra, dkk. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- H. B. Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Hikam, Muhammad AS. 1996. *Demokrasi dan Civil Society*. Jakarta; LP3ES.
- Indrawijaya, Adam I, Drs, MPA. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. *Kebebasan Berserikat*. Jakarta: YTKI.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kreitner, Robert, & Kinicki Angelo. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marchington, Mick. 1986. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: PT Pertja.

- M. Budairi. 2002. *Masyarakat Sipil dan Demokrasi*. Jakarta: E-Law Indonesia.
- Moleong, Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Soejono, Soekamto. 1982. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soepomo, Imam, dkk. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Imam. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Stanley, Adi Prasetyo. 2009. *Hidup Ornop*. Jakarta: Pacivis.
- Sugiyono, Prof, Dr. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharko. 2005. *Merajut Demokrasi: Hubungan NGO, Pemerintah dan Pengembangan Tata Pemerintahan Demokratis*. Yogyakarta: Tiara Kencana.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafa'at, Rachmad. 2008. *Gerakan Buruh dan pemenuhan Hak Dasarnya*. Semarang: INTRANS Publishing.
- Tedjasukmana, Iskandar. 2008. *Watak Politik: Gerakan Serikat buruh Indonesia*. Jakarta: TURC.
- Toha, Halili. 1991. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Sunyoto. 2004. *Sosiologi Sejarah, Teori dan Metodologi*. Yogyakarta: CIRED (Center for Indonesian Research and Development).
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wirawan, Sarwono Sarlito. 2005. *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*. Jakarta: Balai Pustaka.

Sumber lainnya:

Website Resmi Disnakertrans Propinsi Jawa Barat

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

<http://fspmitbi.org/peran-serikat-pekerja>

http://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Purwakarta

<http://www.inilahkoran.com/read/detail/2043179/puluhan-ribu-buruh-kepung-disnakersostrans>

www.jodenmot.wordpress.com

<http://antikorupsi.org/indo/content/view/619/6>

<http://www.austincc.edu/npo/library/documents/NGOs.pdf>