

**LAPORAN  
HIBAH KOMPETITIF PENELITIAN  
SESUAI PRIORITAS NASIONAL BATCH II  
TAHUN ANGGARAN 2009**



**TEMA :  
INTEGRASI BANGSA DAN HARMONI SOSIAL  
PENELITIAN BIDANG KEBUDAYAAN**

**PEMETAAN DAN PENYUSUNAN MODEL  
PENYELESAIAN KONFLIK INDUSTRIAL**

**Ketua Peneliti**

Dra. Sutinah, MS

**Anggota Peneliti**

Prof. Dr. Musta'in, M. Si

Karnaji, S.Sos, M. Si

Novri Susan, S. Sos, MA

Dibiayai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Hibah Kompetitif Penelitian Sesuai Prioritas Nasional

Nomor : 300/SP2H/PP/DP2M/VII/2009, Tanggal 30 Juni 2009

UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember, 2009

KEB  
LK-2  
20/10  
Pem

**LAPORAN  
HIBAH KOMPETITIF PENELITIAN  
SESUAI PRIORITAS NASIONAL BATCH II  
TAHUN ANGGARAN 2009**



MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

**TEMA :  
INTEGRASI BANGSA DAN HARMONI SOSIAL  
PENELITIAN BIDANG KEBUDAYAAN**

**PEMETAAN DAN PENYUSUNAN MODEL  
PENYELESAIAN KONFLIK INDUSTRIAL**

**Ketua Peneliti**

**Dra. Sutinah, MS**

**Anggota Peneliti**

**Prof. Dr. Musta'in, M. Si**

**Karnaji, S.Sos, M. Si**

**Novri Susan, S. Sos, MA**

**Dibiayai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan  
Nasional, sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Hibah Kompetitif Penelitian  
Sesuai Prioritas Nasional**

**Nomor : 300/SP2H/PP/DP2M/VII/2009, Tanggal 30 Juni 2009**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**Desember, 2009**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. **JUDUL** : Pemetaan dan Penyusunan Model Penyelesaian Konflik Industrial.
2. **Ketua Peneliti** :
- a. Nama Lengkap : Dra. Sutinah MS
  - b. Jenis Kelamin : Wanita
  - c. NIP : 131 125 985
  - d. Pangkat/Golongan : Pembina Tk.1/ IV B
  - e. Jabatan :Lektor Kepala Dosen
  - f. Bidang Keahlian : Sosiologi Industri
  - g. Fakultas/Jurusan/Puslit : FISIP/ Sosiologi
  - h. Perguruan Tinggi : Universitas Airlangga

### Tim Peneliti

NO	NAMA PENELITI	BIDANG KEAHLIAN	FAKULTAS /JURUSAN	PERGURUAN TINGGI
1.	Prof.Dr. Mustain, M.Si	Sosiologi Pembangunan	FISIP/ Sosiologi	Universitas Airlangga
2.	Karnaji S.Sos, M. Si	Sosiologi Organisasi	FISIP/ Sosiologi	Universitas Airlangga
3.	Novri Susan, S.Sos, MA	Pengelolaan Konflik	FISIP/ Sosiologi	Universitas Airlangga

### 3. Pendanaan dan Jangka Waktu Penelitian:

- a. Jangka Waktu Penelitian yang Diusulkan:
- b. Biaya yang Diusulkan : Rp. 60.000.000,-
- c. Biaya yang Disetujui tahun : Rp. 60.000.000,-

Surabaya, 29 Oktober 2009

Ketua Peneliti



Dra. Sutinah, MS  
NIP. 131 125 985



Mengetahui

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Prof. Dr. Bambang Sektiari L. DEA., drh  
NIP. 131837004

## ABSTRACT

This research aims to formulate a model of industrial conflict resolution by analyzing a conflict mapping, the causes of industrial conflict, and conflict dynamics between workers and company which get escalated and spread over in some areas of East Java. This research also analyzes what a conflict management model is created by workers, company, and government in achieving any form of conflict resolution.

This research used a survey method that was undertaken in for districts namely Surabaya, Sidoarjo, Gresik, and Mojokerto. Those cities are the center of industrial areas of East Java in which the frequency of industrial conflict is high. The population and sample of research are workers of those four cities. Data was collected by using a questioner and accomplished by in-depth interview to some of respondents. The collected data is processed and analyzed both quantitatively and qualitatively.

The research shows that the conflict of industry occurs more intensively in May during the Labor Day with some main issues such as government policy on workers, regulation, and outsourcing issues. At the end of year usually workers protest occur by some issues such as minimum regional/district wage issues (UMP/K) since the government and company formulate UMP/K during this time. While at the religious celebration day the issues is related to THR (an extra wage for celebration day).

Basically conflict resolution and management depends on the commitment of company and government particularly relate to the case of UMK and workers' prosperity as some cases in Gresik, Mojokerto, Sidoarjo, and Surabaya. However both company and government prefer to engage an arbitration approach that advantages one side such SKB 4 Menteri. Generally SKB 4 Menteri is perceived by workers does not advantage them. Arbitration approach is also utilized for the case of outsourcing, workers' prosperity, and UMK.

*(Key Words: Industrial Conflict, provincial minimum wage/district/municipal, Conflict Management, and Conflict Resolution Model).*

## **RINGKASAN HASIL PENELITIAN**

### **Pemetaan dan Penyusunan Model Penyelesaian Konflik Industrial di Jawa Timur (Sutinah, Mustain, Karnaji dan Novri Susan, 132 halaman)**

---

Masyarakat industri memiliki sifat yang dinamis akibat fenomena konflik di antara stakeholders industri yaitu antara negara, swasta (pasar), dan warga termasuk di dalamnya adalah buruh. Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu wilayah industrial terbesar di Indonesia kenyataannya menghadapi masalah konflik industrial ini: Konflik industrial di Jawa Timur bukan hanya mengambil isu penentuan dan perbedaan besarnya UMP/K di berbagai daerah, tetapi juga isu-isu berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja yang seringkali tidak sesuai dengan kepentingan pengusaha, dan acapkali juga bertentangan dengan kepentingan Pemerintah Daerah.

Pasca keruntuhan otoriterianisme Orde Baru yang diikuti oleh tumbuhnya demokrasi telah meningkatkan kesadaran dan sikap kritis warga masyarakat, terutama kaum buruh terhadap hak-hak ekonomi, sosial, budaya dan hak-hak politiknya. Walaupun demikian kesadaran kritis buruh terhadap berbagai haknya bukan merupakan kondisi satu-satunya bagi realisasi kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja. Pada dimensi inilah terdapat persoalan mengapa kesadaran kritis buruh pada hak sipilnya tidak mampu menjamin bahwa kesejahteraan mereka terpenuhi. Sebaliknya kesejahteraan semakin sulit dipenuhi dalam konteks posisi mereka sebagai buruh.

Oleh karena itu, konflik industrial merupakan kondisi yang harus mendapatkan perhatian dengan menemukana akar permasalahan, karakter konflik, dan dinamika konfliknya. Usaha ini harus diarahkan untuk mencari pemecahan masalah sehingga buruh tidak semakin terpuruk dan tidak sejahtera. Penelitian ini secara khusus dirancang untuk mengkaji konflik industrial dan berbagai hal yang menyertainya sehingga dapat ditemukan suatu model penyelesaian yang tidak merugikan salah satu pihak.

Penelitian ini diarahkan untuk merumuskan suatu model penyelesaian konflik industrial dan tersusunnya peta (dalam bentuk matriks) konflik industrial



yang terjadi di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengidentifikasi faktor penyebab terjadinya konflik industrial di Provinsi Jawa Timur; 2) memetakan konflik industrial yang terjadi di Provinsi Jawa Timur; 3) mengetahui pengelolaan konflik industrial yang terjadi; dan 4) merumuskan suatu model untuk menyelesaikan konflik industrial yang terjadi di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.

Penelitian ini dilakukan di empat kabupaten/kota di Jawa Timur, yaitu Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Gresik dan Mojokerto. Responden penelitian ini adalah buruh yang bekerja di sector industri pengolahan, dan di masing-masing kabupaten ditetapkan sebanyak 50 orang buruh. Studi ini merupakan penelitian survey dengan tipe deskriptif sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur dengan pertanyaan semi tertutup, artinya selain peneliti telah menyediakan pilihan jawaban, responden pun masih diberi kesempatan untuk menjawab selain yang telah disediakan peneliti. Bahkan untuk beberapa responden (aktivis serikat buruh) dilakukan wawancara mendalam untuk menggali data yang belum diperoleh lewat wawancara terstruktur. Data yang diperoleh kemudian diedit, dan diolah dengan menggunakan SPSS, dan dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan table frekuensi. Sementara hasil wawancara mendalam ditambahkan dalam analisis untuk memperkuat hasil wawancara terstruktur.

Secara garis besar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab terjadinya konflik industrial di Jawa Timur berifat multidimensional, antara lain karena perbedaan kepentingan dan berbasis pembagian material yang dinilai kurang adil dan hubungan sosial yang berjarak antara buruh dan perusahaan. Sebagai bagian dari tenaga produksi, buruh seringkali dianggap sebagai beban perusahaan. Bahkan sering terjadi, buruh memperoleh perlakuan subordinatif, dilecehkan, sehingga kemungkinan terjadinya konflik industrial bisa dipahami. Secara keseluruhan beberapa temuan pokok yang memerlukan penanganan adalah: 1) Ada kecenderungan pada hampir seluruh perusahaan untuk mengganti status buruh tetap menjadi buruh kontrak atau buruh *outsourcing*, untuk kepentingan memaksimalkan keuntungan perusahaan; 2) Alasan bekerja sebagai buruh umumnya karena terpaksa, dan hal ini dilakukan karena tidak ada alternatif

pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Kendati dari segi upah, THR, dan uang lembur dinilai kurang memadai atau bahkan tidak memadai, tetapi karena pilihan pekerjaan di sektor formal bagi penduduk yang kurang berpendidikan tidak banyak tersedia, maka tidak ada kemungkinan lain yang dapat dilakukan kecuali bekerja sebagai buruh di sektor industri. Selain itu pilihan sebagai buruh industri juga disebabkan; 3) Konflik industrial yang terjadi di Jawa Timur relative masih tinggi, bahkan seperti ritual tersendiri yang selalu berulang, utamanya pada menjelang peringatan hari buruh (*Mayday*), pada saat menjelang Hari Raya serta pada bulan-bulan menjelang akhir tahun yaitu pada saat penentuan besarnya Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota; 4) Beberapa hal yang acap menjadi pemicu terjadinya konflik industrial antara lain: Upah, THR, Uang lembur, Nasib buruh kontrak, Pengaturan PHK, Jam Kerja, Jamsostek, Serikat Buruh, Hak beribadah dan hak cuti. Beberapa tahun terakhir ini, konflik industrial yang terjadi pada bulan-bulan di sekitar Mei (berkaitan dengan Hari Buruh Internasional) mengusung isu tentang buruh kontrak atau buruh outsourcing, upah, ketentuan perundang-undangan yang dianggap buruh lebih memihak penguaha atau isu-isu yang bersifat nasional Sementara tuntutan buruh pada konflik industrial yang terjadi menjelang hari raya Idul Fitri adalah perosalan tentang besar tunjangan hari raya (THR) dan penyerahannya. Sedangkan konflik yang terjadi pada bulan-bulan menjelang akhir tahun lebih banyak dipicu oleh penentuan besarnya upah minimum baik propinsi, maupun kabupaten/kota (UMP/K). Konflik-konflik industrial yang terjadi di luar pola tersebut biasanya disebabkan adanya ketentuan-ketentuan atau peraturan baru yang dianggap merugikan atau tidak berpihak pada buruh; 5) Dalam konteks hubungan industrial, persoalan upah adalah salah satu masalah yang sangat rawan yang acapkali memicu terjadinya konflik industrial di antara buruh, majikan dan pemerintah. Adanya perbedaan kepentingan dan interpretasi tentang arti dan besar upah yang sesuai, maka dari waktu ke waktu persoalan pengupahan ini senantiasa menjadi pemicu terjadinya aksi protes dan berbagai aksi lain yang tidak jarang kontra-produktif. Sementara persoalan upah, secara rinci isu dan penyebab konflik industrial meliputi besar upah/UMK, komponen upah, sistem pengupahan, proses penentuan upah. Dengan demikian persoalan kebijakan upah minimum, besaran uang lembur, THR dan sebagainya adalah hal-

hal yang biasanya memicu kontroversi dan aksi unjuk rasa buruh; 6) Selain persoalan upah, THR, buruh kontrak atau buruh *outsourcing* dan keputusan pemerintah yang acapkali tidak memihak buruh, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) juga menjadi pemicu terjadinya konflik industrial. Sementara PHK yang terjadi di Jawa Timur seringkali terjadi karena: Menentang kebijakan perusahaan, mogok kerja, terlibat aksi unjuk rasa, perusahaan mengalami kerugian, rasionalisasi, membela temannya yang di PHK dan sebagainya. Inilah yang sangat dilematis, karena menuntut hak acapkali membawa resiko, alih-alih dipenuhi tuntutanannya, yang terjadi malah terkena PHK; 7) Hubungan buruh dengan rekan kerja yang lain di level manajer dan administrasi, termasuk mandor umumnya sudah mengarah pada hubungan yang harmonis, bahkan sejumlah buruh mengemukakan mandor dinilai arogan, dan dianggap pihak yang disebut belakangan ini umumnya juga dinilai lebih merupakan perpanjangan tangan perusahaan yang kurang berempati kepada nasib dan penderitaan kaum buruh. Bahkan antara buruh dan perusahaan umumnya tidak memiliki kedekatan emosional dan *sense of belonging*. Perusahaan lebih menganggap buruh lah yang butuh pekerjaan; 8) Peran pemerintah, khususnya pemerintah daerah provinsi dan kota/kabupaten dalam penanganan konflik industrial umumnya dinilai sudah tidak lagi pro kepada kekuatan kapital, tetapi sudah mulai netral, Di mata buruh, peran pemerintah diharapkan sebagai mediator atau arbitrator dalam menyelesaikan konflik industrial; 9) Pada dasarnya pengelolaan konflik akan memberi pengaruh pada bentuk-bentuk penyelesaian konflik pada banyak dimensi konflik termasuk di dalamnya konflik industrial. Pengelolaan konflik yang mengutamakan pelembagaan dan proses negosiasi, mediasi, dan konsiliasi antara pengusaha, pemerintah, dan buruh memiliki kecenderungan untuk mencapai penyelesaian konflik yang konstruktif dan positif bagi seluruh pihak berkonflik. Namun kasus penyelesaian konflik dari model pengelolaan konflik ini bersifat kontekstual sesuai dengan komitmen perusahaan dan pemerintah. Terutama sekali berkaitan dengan kasus-kasus UMK dan kesejahteraan buruh seperti yang terjadi pada beberapa kasus di Kabupaten Gresik, Mojokerto, Sidoarjo dan Kota Surabaya. Sebaliknya pengelolaan konflik yang mengambil model arbitrase ternyata cenderung lebih menguntungkan satu pihak saja. SKB 4 Menteri oleh para buruh



dipandang sebagai bentuk penyelesaian konflik yang tidak menguntungkan buruh yang dihasilkan oleh arbitrase pemerintah. Kasus-kasus status buruh kontrak, kesejahteraan buruh, dan UMK juga masih muncul dalam bentuk penyelesaian konflik yang kurang menguntungkan para buruh karena diciptakan melalui model pengelolaan konflik arbitrase.

(Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga,  
NOMOR KONTRAK 712/H3.13/PPd/2009)

## **Research Summary**

### **Industrial Conflict Mapping and Modeling Conflict Resolution in East Java**

**(Sutinah, Mustain, Karnaji dan Novri Susan, 132 pages)**

---

Industrial society's character is dynamics by the conflict of its stakeholders namely state, market, and civil society including workers. The fact is that East Java province as one of biggest industrial area face the problem of industrial conflict. Industrial conflict in East Java is surrounded some issues such as wage determination and regional or district minimum wage (UMP/K), and worker's rights which is often different from market's interest and local government

Democracy installation after the fall of authoritarian regime of New Order has raised the critical consciousness and attitude of society, particularly workers to their rights to economy, social, culture, and politics. However the critical consciousness is not one factor of realizing worker's prosperity and protection. At this dimension the problem occurs that a critical consciousness is not enough to guarantee the fulfillment of worker's wealth. On the contrary, worker's wealth is difficult to realize from time to time.

Industrial conflict should get an attention by finding its root of causes, conflict character, and the conflict dynamics. This effort should be directed to find a problem solving in order to raise the worker's wealth. This research specifically is disigned to study industrial conflict for modelling a conflict resolution that mutually positive to every stakeholder of industrial conflict.

This research aims to formulate an industrial conflict resolution and make a conflict mapping in East Java. Basically the research aims to: 1) identify the causes of industrial conflict in East Java; 2) make an industrial conflict mapping min East Java; 3) understand the actual industrial conflict management; and 4) formulate a model of industrial conflict resolution in East Java

The research was undertaken in three districts and one municipality in East Java namely Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Gersik and Mojokerto. The respondent is 50 industrial workers in manufacture sector in each district. The research is a descriptive survey study as the planed research objective. The data

collection is compiled by a structured interview with some semi closed questions which the researcher provided multiple choice answers and clarification. Furthermore some certain respondent such worker alliance activist were interviewed deeply to find some data that have not been compiled by the structured interview. The compiled data is edited, and processed by using SPSS, and analyzed descriptively by frequency table while in-depth interview is added in the analysis to support the structured interview.

Mainly this research shows that the causes of industrial conflict in East Java is complicated such the difference of interest of workers and company, and an injustice distribution of company, and the lack of close social relationship between workers and company. As the production capital, workers are often considered as the company's burden. Hence the workers get subordinated and abused which become the trigger of industrial conflict.

In general some findings of the research that need a resolution are: 1) there a tendency that most of company replace the permanent status of worker to *outsourcing* worker, to optimize the company's profit; 2) The reason of choosing an employment as worker in company is the lack of opportunity to find a better employment. Even to be a worker of company there is lack of wealth but indicated by the low wage, low incentive (THR), and others component of workers' wealth.; 3) The industrial conflict in East Java is relatively high, moreover it is like a special ritual, particularly during *Mayday*, celebration day of Muslim (Hari Raya), and at the end of year in which the minimum wage is conceived in province and district level; 4) Some issues that becomes industrial conflict triggers such as: wage, THR (incentive for Muslim celebration), overtime work incentive, outsourcing workers, deposition mechanism, work time, worker insurance (Jamsostek), worker association, rights to pray, and rights to furlough. 5) In the context of industrial conflict, wage issue becomes the central problem, that escalates the conflict of workers, company, and government. The interest difference and interpretation to wage rate between workers and company-government push the workers protest such as mass rally and worker strike. ; 6) The status of outsourcing worker and unfair government policy to worker, and furlough often becomes the trigger of conflict. While worker furlough

in East Java is caused by: the rejection of worker to company's policy, worker strike, get involved in demonstration, the company get bankrupt, rationalization, and etc. Those facts is the dilemma of worker because demanding their rights come to the furlough risk; 7) Horizontal relationships of workers with manager and administration generally is in harmony. However in work relationships, worker sometimes get involved in a conflict with supervisor which is considered as company's agent. There is no emotional relationship and sense of belonging between worker and company owner; 8) Workers see the role of government, particularly at province and district level, is not neutral in handling the conflict but taking side to company interest. Workers expect the government can be mediator or good arbitrator of industrial conflict resolution; 9) Basically the conflict management influence the industrial conflict resolution model. Conflict management based on negotiation, mediation, and conciliation tends to reach a conflict resolution that gives a positive impact to all conflict actors. However it is not implemented in all areas and companies in East Java. It also takes some certain issues especially UMK (district minimum wage) and worker wealth such in Kabupaten Gresik, Mojokerto, Sidoarjo and Surabaya. On the contrary, conflict management based on arbitration model tends to profit one side only particularly the company. SKB 4 Menteri as an arbitration model is percept by workers as an injustice conflict resolution that does not give any advantage to workers. The cases of outsourcing worker, workers wealth, and minimum wage are also solved by an arbitration model.

**(The Research and Societal Services Institute (LPPM), University of Airlangga, Contract Number 712/H3.13/PPd/2009)**

## **PRAKATA**

**Kegiatan penelitian yang tengah dilaporkan ini dimaksud untuk mengkaji konflik industrial yang terjadi di Jawa Timur dan sekaligus menyusun model penyelesaiannya. Penelitian ini penting dilakukan, karena konflik industrial di Jawa Timur ini intensitas relative tinggi bahkan akan semakin sering terjadi, sehingga model penyelesaian konflik menjadi sangat penting untuk disusun karena tuntutan buruh yang sangat bervariasi. Secara garis besar, tujuan penelitian ini adalah : 1) Mengidentifikasi faktor penyebab terjadinya konflik industrial di Provinsi Jawa Timur; 2) Memetakan konflik industrial yang terjadi di Provinsi Jawa Timur; 3) Mengetahui pengelolaan konflik industrial yang terjadi; 4) Mengidentifikasi akibat yang ditimbulkan oleh konflik industrial yang terjadi di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur baik pada buruh maupun pengusaha; dan 5) Merumuskan suatu model untuk menyelesaikan konflik industrial yang terjadi di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.**

**Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa konflik industrial sepertinya tidak akan akan berhenti sepanjang permasalahan yang berkaitan upah, status kerja para buruh masih belum terpenuhi, demikian juga bila peraturan perundang-undangan belum berpihak kepada pekerja atau buruh. Akan tetapi konflik industrial tidak akan meledak, jika masing-masing pihak mampu mengelola konflik dengan baik. Sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini, tuntutan buruh dalam konflik industrial sangat bervariasi, oleh karena itu pula model penyelesaiannya pun tidak seragam untuk semua masalah, tetapi disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi buruh, sehingga masing-masing pihak tidak ada yang dirugikan.**

**Kegiatan penelitian ini dapat dilaksanakan, karena dukungan dari berbagai pihak. Untuk ini, pada kesempatan ini kami akan menyampaikan terimakasih kepada:**

- 1. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, yang telah memberi kesempatan dan kepercayaan kepada kami untuk melakukan penelitian ini.**
- 2. Seluruh dinas terkait yang telah bersedia memberikan data, informasi dan masukan dan bahan-bahan yang diperlukan**

3. Seluruh buruh di Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Gresik dan Mojokerto, terutama yang telah bersedia memberikan informasi yang sangat berharga
4. Mahasiswa Departemen Sosiologi, Osmond, Vitron, Titik, Jeniet, Ratna dan Adis yang telah banyak membantu peneliti dalam pengumpulan dan pengolahan data.
5. Seluruh responden (buruh) di Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Gresik dan Mojokerto yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Kami sangat berharap hasil studi ini bermanfaat bagi semua pihak dalam upaya mengendalikan konflik industrial yang terjadi di Jawa Timur , sehingga tidak merugikan semua pihak. Akhirnya, saran dan kritik kami tunggu untuk perbaikan laporan ini.

Surabaya, Oktober 2009

Tim peneliti



**DAFTAR ISI**

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
ABSTRACT .....	ii
RINGKASAN .....	iii
SUMMARY .....	viii
PRAKATA .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR DIAGRAM.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	3
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	18
BAB IV METODE PENELITIAN .....	25
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	128
DAFTAR PUSTAKA .....	xix
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

<b>5.1 Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Provinsi, Tahun 2005 .....</b>	<b>29</b>
<b>5.2 Jumlah Perusahaan Menurut Status Penanaman Modal dan Provinsi, Tahun 2005 .....</b>	<b>31</b>
<b>5.3 Jumlah Perusahaan di Jawa Timur Menurut Kabupaten/Kota dan Status Perusahaan Tahun 2006 .....</b>	<b>34</b>
<b>5.4 Banyaknya Perusahaan/Usaha Menurut Kategori dan Skala Usaha di Jawa Timur Tahun 2006.....</b>	<b>36</b>
<b>5.5 Banyaknya Perusahaan/Usaha Menurut Kategori dan Lapangan Usaha di Jawa Timur Tahun 2006.....</b>	<b>38</b>
<b>5.6 Banyaknya Tenaga Kerja Perusahaan/Usaha Menurut Kategori dan Skala Usaha di Jawa Timur Tahun 2006.....</b>	<b>40</b>
<b>5.7 Jumlah Perusahaan di Jawa Timur Menurut Kab/Kota dan Kategori Perusahaan Tahun 2007 .....</b>	<b>41</b>
<b>5.8 Profil Industri di Jawa Timur Tahun 2004-2007.....</b>	<b>44</b>
<b>5.9 Jumlah Pencari Kerja, Penempatan Kerja dan Permintaan Menurut Jenis Kelamin .....</b>	<b>46</b>
<b>5.10 Keadaan Industri Menurut Kelompok Industri Tahun 2004-2005.....</b>	<b>47</b>
<b>5.11 Keadaan Industri Menurut Kelompok Industri Tahun 2006-2007.....</b>	<b>48</b>
<b>5.12 Banyaknya Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Lapangan Usaha di Jawa Timur Tahun 2006.....</b>	<b>52</b>
<b>5.13 Karakteristik Responden .....</b>	<b>58</b>
<b>5.14 Lama Bekerja dan Buruh.....</b>	<b>64</b>
<b>5.15 Alasan Memilih Bekerja Sebagai Buruh Industri .....</b>	<b>65</b>

5.16 Fasilitas dan Kondisi Kerja Buruh Setahun Terakhir.....	66
5.17 Fasilitas dan Kondisi Kerja yang Perlu Diperbaiki.....	69
5.18 Perlakuan yang Diterima Buruh.....	73
5.19 Isu dan Sebab Konflik Industrial di Jawa Timur.....	76
5.20 Kasus PHK Tahun 2007.....	77
5.21 Penyebab PHK.....	82
5.22 Tuntutan yang Diperjuangkan Buruh.....	87
5.23 Kebutuhan Buruh dan Kaitannya Dengan UMK.....	89
5.24 Pemetaan Konflik Industrial di Jawa Timur.....	93
5.25 Keikutsertaan Berunding.....	101
5.26 Peran Pemerintah Selama Ini.....	103
5.27 Peran Pemerintah yang Diharapkan.....	104
5.28 Pengelolaan Konflik Perusahaan Berkaitan Dengan Outsourcing.....	108
5.29 Pengelolaan Konflik Menurut Masalahnya.....	110
5.30 Pengelolaan Konflik Horisontal.....	118
5.31 Peran SPSI yang Diharapkan.....	119
5.32 Kasus Penyelesaian.....	121
5.33 Persepsi Penyelesaian Konflik SKB 4 Menteri.....	122
5.34 Penyelesaian Kasus Melalui Arbitrasi.....	123
5.35 Penyelesaian Kasus Buruh Outsourcing Oleh Perusahaan.....	124
5.36 Penyelesaian Konflik Melalui Konsiliasi.....	125
5.37 Penyelesaian Konflik Horisontal.....	127

**6.1 Pemetaan, Pengelolaan serta Penyelesaian Konflik Industrial Jawa Timur..... 131**

## DAFTAR DIAGRAM

1.1 Diagram Segitiga Industri.....	8
1.2 Tahapan Penelitian Kuantitatif .....	26

## BAB I PENDAHULUAN

Masyarakat industri memiliki sifat yang dinamis akibat fenomena konflik diantara stakeholders industri yaitu antara negara, swasta (pasar), dan warga termasuk di dalamnya adalah buruh. Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu wilayah industrial terbesar di Indonesia kenyataannya menghadapi masalah konflik industrial ini. Konflik industrial di Jawa Timur bukan hanya mengambil isu penentuan dan perbedaan besarnya UMP/K di berbagai daerah, tetapi juga isu-isu berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja yang seringkali tidak sesuai dengan kepentingan pengusaha, dan seringkali juga bertentangan dengan kepentingan Pemerintah Daerah.

Pasca keruntuhan otoritarianisme Orde Baru yang diikuti oleh tumbuhnya demokrasi telah meningkatkan kesadaran dan sikap kritis warga masyarakat, terutama kaum buruh terhadap hak-hak ekonomi, sosial, budaya dan hak-hak politiknya. Walaupun demikian kesadaran kritis buruh terhadap berbagai haknya bukan merupakan kondisi satu-satunya bagi realisasi kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja. Pada dimensi inilah terdapat persoalan mengapa kesadaran kritis buruh pada hak sipilnya tidak mampu menjamin bahwa kesejahteraan mereka terpenuhi. Sebaliknya kesejahteraan semakin sulit dipenuhi dalam konteks posisi mereka sebagai buruh.

Sejak terbitnya Putusan 4 SKB yang didasarkan aturan PER.16/MEN/X/2008, 49/2008, 922.1/M-IND/10/2008 dan 39/M-DAG/PER/10/2008 per tanggal 22 Oktober 2008, dengan nama 'Pemeliharaan momentum pertumbuhan ekonomi nasional dalam mengantisipasi perkembangan perekonomian global', maka gelombang protes dan demo buruh di hampir semua kota semakin merebak. (Detik.com, 26 Oktober 2009). Penolakan tersebut merupakan bentuk sikap buruh terhadap kebijakan yang tidak memberi pemecahan masalah dalam konflik industrial. Keputusan tersebut menetapkan upah minimum tidak melebihi pertumbuhan ekonomi nasional. Poin selanjutnya bahwa penetapan upah tidak lagi melibatkan pemerintah tapi negosiasi langsung antara pengusaha dan buruh



(bipartit). Keberadaan peraturan ini menciptakan kerancuan penetapan upah, sehingga menimbulkan penolakan khususnya di kalangan pekerja dan buruh.

Penolakan terhadap SKB 4 Menteri terkait krisis global dan ketentuan upah minimum 2009 terus bergulir. Sebagian buruh di Jakarta dan Bali turun ke jalan. Demo buruh terjadi beberapa kota besar seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Medan dan tidak ketinggalan di Surabaya, demo besar-besaran yang terjadi pada hari Rabu tanggal 19-11-2008 yang melibatkan ribuan buruh dari berbagai daerah selain Surabaya, juga dari Sidoarjo, Mojokerto dan Gresik. Semua itu dilakukan untuk memprotes terbitnya SKB 4 Menteri.

Jika penetapan upah minimum buruh diserahkan kepada pengusaha dengan disertai pembatasan agar tidak melebihi pertumbuhan ekonomi yang hanya 6 persen, maka kesejahteraan buruh di Indonesia semakin terancam dan lemah. SKB 4 Menteri telah mengingkari tujuan negara untuk mengentaskan kemiskinan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran sebagian kalangan bawah kemiskinan di Indonesia akan semakin meningkat. "Dalam kaitan ini Direktur Organisasi Buruh Internasional untuk Indonesia, Alan Boulton, mengatakan, tingkat inflasi yang terus tinggi akan menyebabkan kesulitan hidup, dimana banyak orang yang pendapatannya antara 10-ribu sampai 20-ribu sehari akan masuk di bawah garis kemiskinan" (detik.com, 29 Oktober 2008).

Konflik industrial merupakan kondisi yang harus mendapatkan perhatian dengan menemukana akar permasalahan, karakter konflik, dan dinamika konfliknya. Usaha ini harus diarahkan untuk mencari pemecahan masalah sehingga buruh tidak semakin terpuruk dan tidak sejahtera. Penelitian ini secara khusus dirancang untuk mengkaji konflik industrial dan berbagai hal yang menyertainya sehingga dapat ditemukan suatu model penyelesaian yang tidak merugikan salah satu pihak.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Lahirnya Konflik Industrial**

Organisasi industri merupakan sebuah sistem sosial yang sangat kompleks dan berada dalam suatu sistem yang lebih besar, dan memiliki sistem stratifikasi tersendiri di dalamnya. Sebagaimana diketahui bahwa struktur organisasi industri, secara umum dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu kelompok manajemen dan kelompok lini atau buruh.

Pembagian dua kelompok besar ini berpangkal dari teori kelas Marx tentang buruh dan majikan. Titik tolak analisa Marx, terdiri dari apa yang disebutnya dengan : "bidang produksi", "hubungan-hubungan produksi", atau "hubungan-hubungan kekayaan". Dalam kegiatan dan proses produksi, hubungan produksi merupakan hubungan yang melibatkan semua pihak.

Hubungan-hubungan tersebut terbentuk karena adanya kepemilikan ekonomis atas kekuatan produktif. Di sini para kapitalis menguasai dan memiliki alat produksi, sementara buruh hanya memiliki tenaga kerja, sehingga para buruh berada di bawah kontrol kapitalis. Dalam kegiatan produksi tersebut, para kapitalis membawa sebuah pembagian kelas antara kelas pekerja atau proletariat, dan kelas kapitalis atau borjuis. Hubungan-hubungan kelas tersebut sangat potensial akan terjadinya konflik karena para buruh dipaksa menjalin hubungan yang tidak sederajat.

Menurut Marx, perusahaan/industri merupakan dasar terjadinya perang kelas, sebab ketika perusahaan mulai dengan kegiatan produksinya maka sejak itulah konflik dalam kehidupan industri mulai bermunculan. Munculnya konflik ini karena adanya berbagai kepentingan yang menyangkut pencapaian keuntungan bagi kaum kapitalis dan menyangkut kesejahteraan ekonomi kaum buruh. Konflik dalam kehidupan industri ini intensitasnya makin meningkat karena adanya tumpang tindih wewenang dan faktor status lainnya, seperti faktor pendapatan. Tujuan utama kapitalis adalah usaha mengejar keuntungan sebanyak-banyaknya sementara buruh mengalami kesulitan dalam kehidupan materi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai akibatnya, maka kedua kelompok ini (buruh dan

kapitalis) mengalami kesulitan dalam pembentukan organisasi dan semakin nampak bahwa stratifikasi sosialnya menyangkut kelompok-kelompok kepentingan kelas masing-masing.

Konflik merupakan fenomena yang sering muncul dalam kehidupan masyarakat. Randall Collins yang mengkaji teori konflik dalam kaitannya dengan rakyat banyak, mengasumsikan bahwa rakyat banyak sebagai individu senantiasa ingin memiliki hal-hal tertentu, yaitu kekayaan, kekuasaan, dan prestise. Dalam usaha memiliki hal-hal di atas tidak ada individu yang mau kalah secara sukarela, sehingga dalam masyarakat akan senantiasa ada konflik sosial. (Zamroni, 1992 : 33)

Senada dengan Collins, Lewis A. Coser mendefinisikan konflik sebagai perselisihan mengenai nilai-nilai atau tuntutan-tuntutan berkenaan dengan status, kuasa, dan sumber-sumber kekayaan yang persediannya tidak mencukupi, dimana pihak-pihak yang sedang berselisih tidak hanya bermaksud untuk memperoleh barang yang diinginkan, melainkan juga memojokkan, merugikan, atau menghancurkan lawan mereka. Perselisihan atau konflik dapat berlangsung antara individu-individu, kelompok-kelompok, atau antara individu dengan kelompok.. Bagaimanapun konflik baik yang bersifat antar kelompok maupun yang intrakelompok (intern ) menurut Coser, selalu ada di tempat manapun orang hidup bersama (dalam Veeger, 1985 : 221).

Konflik dalam hubungan sosial yang lebih intim dinyatakan Coser (dalam Poloma, 1986 : 113) sebagai berikut : "semakin dekat suatu hubungan semakin besar rasa kasih sayang yang sudah tertanam, sehingga semakin besar kecenderungan untuk menekan dibanding mengungkapkan permusuhan." Semakin dekat suatu hubungan semakin sulit rasa permusuhan diungkapkan, tetapi semakin penting pengungkapannya demi mempertahankan hubungan itu sendiri, sebab dalam suatu hubungan yang intim, keseluruhan kepribadian sangat boleh jadi terlibat, maka konflik itu, ketika benar-benar meledak, mungkin sekali akan sangat keras.

Susetiawan (2000, 220) memandang konflik juga merupakan sebuah mekanisme kontrol dalam perusahaan. Konflik mengubah kontrol menjadi "two-way traffic". Ia tidak lagi hanya merupakan kontrol oleh pihak yang berada di atas

yang mengontrol bawahan, akan tetapi yang di bawah juga mengontrol pihak atasan dalam hubungan-hubungan industrial.

Istilah konflik industrial mengacu pada hubungan konfliktual antara pemilik atau majikan dan manajemen di satu pihak dengan para buruh di pihak lain. Menurut Nicholas Abercrombie (dalam Susetiawan, 2000: 216), konflik-konflik industrial memiliki manifestasi yang bervariasi. Konflik-konflik seperti misalnya pemogokan, sabotase, restriksi output, non-kooperasi, dan lain sebagainya dapat terjadi dalam basis individual maupun kolektif. Semua hal tersebut adalah konflik-konflik yang terbuka dalam hubungan industrial. Sementara yang lainnya "terselubung" atau "tersembunyi" dan dikenal sebagai konflik laten.

Analisis Susetiawan mengenai konflik laten, biasanya muncul bilamana terdapat kontrol organisasi yang kuat yang berusaha mendominasi dan mensubordinasi para buruh. Dalam kasus disfungsi organisasi-organisasi pekerja di tingkat pabrik serta kegagalan mereka untuk mengartikulasikan kepentingan-kepentingan para buruh, maka konflik majikan dan para buruh memiliki tendensi untuk lebih terselubung daripada terbuka.

Akan tetapi, karena organisasi-organisasi buruh pada tingkat perusahaan tidak berfungsi, maka konflik-konflik yang terjadi tidak berlangsung secara kolektif. Mengapa? Karena tidak terdapat tawar-menawar secara terbuka antara para majikan dan buruh, sehingga konflik-konflik cenderung untuk mengambil bentuk individual.

Greenberg dan Baron (dalam Haryani, 2002: 35) memandang munculnya konflik disebabkan adanya perbedaan kepentingan dalam perusahaan. Menurutnya, konflik merupakan suatu proses yang dihasilkan dari tindakan kelompok atau individu yang menurut pandangan kelompok/individu lain akan mempunyai akibat yang negatif terhadap kepentingannya. Dari kepentingan ini konflik mencakup 4 elemen kunci, yaitu :1) Kepentingan yang berlawanan/berbeda antar individu atau kelompok; 2) Menyadari adanya kepentingan yang berlawanan; 3) Keyakinan bahwa individu atau kelompok lain akan menghalangi kepentingannya; dan 4) Tindakan yang menghalangi kepentingan pihak lain.

Selanjutnya Haryani (2002: 36-37) menerangkan munculnya konflik dalam perusahaan disebabkan oleh faktor-faktor tertentu yang secara umum dibedakan menjadi dua, yaitu faktor individual dan faktor organisasi, adalah sebagai berikut :

#### 1) Faktor individual

Faktor individual muncul karena adanya perbedaan karakter individu atau karena adanya interaksi antar individu. Yang pertama, perasaan dendam terhadap orang lain. Kedua, terjadinya kesalahan yang diakibatkan oleh perilaku orang lain. Ketiga, mis-komunikasi yang mengakibatkan pemberian makna yang lain. Keempat, yaitu ketidakpercayaan seseorang terhadap yang lainnya.

#### 2) Faktor organisasional

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Haryani 2002: 37) mereka meringkas beberapa faktor organisasional yang menyebabkan konflik misalnya : persaingan untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas, ketidakjelasan tanggung jawab dan hak hukum, saling ketergantungan antar unit, sistem penggajian, adanya diferensiasi produk, dan perbedaan kekuasaan antar anggota organisasi.

Haryani (2002: 36) menjelaskan bahwa dalam kehidupan organisasi yang semakin besar dan kompleks, maka jumlah individu dan kelompok pun akan semakin banyak dibanding sebelumnya. Kepentingan dan keinginan mereka pun berbeda-beda. Komentar-komentar yang tidak ramah, keluh kesah, kegelisahan yang nampak pada wajah, perilaku gagap, melamun, "melengos", dan ucapan yang ketus merupakan ekspresi adanya konflik. Disamping itu, dampak dan akibat konflik juga lebih luas. Oleh karena itu, pihak manajemen disibukkan dengan kemarahan, kebencian, dan putusnya hubungan antar individu atau antar kelompok dalam organisasi.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam system pabrik (industri) terdapat dua kelompok ekonomis yaitu kapitalis dan buruh atau manajemen dan karyawan. (Schneider, 1986: 47). Hubungan yang terjadi di antara keduanya adalah hubungan pasar, yang masing-masing baik kapitalis maupun buruh memiliki kepentingan yang berbeda. Dalam kaitan ini James Scott mengemukakan bahwa

hubungan antara kapitalis dan buruh yang bersifat asimetris dan eksploitatif dalam industri dianggap sebagai sumber konflik yang memungkinkan timbulnya perlawanan buruh, terutama apabila hubungan eksploitasi telah mencapai tingkat tertentu (Basrowi dan Sukidin, 2003: 74).

Hubungan eksploitasi dan asimetris antara pengusaha dan buruh akan melahirkan ketidakpuasan dan kekecewaan di kalangan buruh. Ketidakpuasan dan kekecewaan itu lah yang dapat menyebabkan terjadinya suatu gerakan atau perlawanan. Konsep tentang *breakdown-deprivation* dan *solidarity mobilization*. (Hagedorn, Robert, 1983: 516-522) sepertinya dapat digunakan untuk menyimak gerakan atau perlawanan buruh. *Breakdown-deprivation* menunjuk pada berubahnya susunan masyarakat tradisional sebagai akibat terjadinya perubahan social yang cepat. Struktur social yang tidak terorganisasi, ledakan jumlah penduduk dan ketidakseimbangan lingkungan dapat mengakibatkan terjadinya akumulasi ketegangan, frustasi, rasa tidak aman, dan pada gilirannya akan mengakibatkan timbulnya perasaan yang sangat tertekan yang cenderung dapat meledak dalam bentuk kekerasan atau kekacauan.

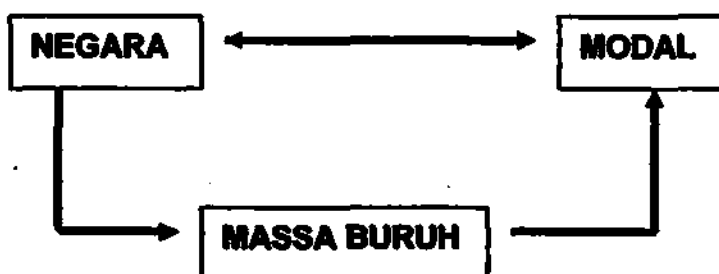
Keadaan seperti itu tidak dapat dilepaskan dari konsep *relative deprivation* yang menunjuk pada adanya ketidaksesuaian antara *value expectations* dan *value capabilities*. *Value expectations* adalah kondisi kehidupan dimana masyarakat merasakan haknya untuk dapat memiliki. Sedangkan *value capabilities*, merupakan kondisi dimana masyarakat merasa mempunyai kemampuan untuk meraih apa yang diharapkan. Kekurangan yang melekat pada konsep *breakdown-deprivation* inilah yang mengakibatkan konsep pendukungnya yaitu *solidarity-mobilization*. Konsep ini menyetujui bahwa bertambahnya perasaan tidak puas dan keluhan-keluhan yang cukup mendalam terhadap kondisi yang ada merupakan hal yang penting untuk menjelaskan muncul dan berkembangnya suatu gerakan. Akan tetapi penganut konsep ini mengklaim bahwa suatu gerakan mungkin tidak akan muncul walaupun ada perasaan tidak puas yang meluas di kalangan masyarakat. Ada kemungkinan hal ini disebabkan relatif lemahnya kemampuan untuk bertindak secara kolektif (bersama), dan kemungkinan akan keberhasilan tindakan bersama sedemikian kecil.



## 2.2 Negara dan Perannya dalam melahirkan Konflik Industrial

Munculnya konflik buruh dan majikan atau lebih sering dikenal dengan konflik industrial, tidak dapat dilepaskan dari hubungan yang melibatkan tiga komponen besar yaitu Negara, Modal dan massa Buruh, yang lebih dikenal dengan *segitiga industri*. Yang dimaksud dengan segitiga industri adalah suatu pola hubungan antara tiga kekuatan utama yang langsung atau tidak langsung terlibat dalam proses produksi. Kekuatan itu adalah: 1) Pengusaha; 2) Buruh; dan Negara (*state apparatus*). (Wibawanto, Baskara dan Jirnadara, 1998: 39). Relasi ketiga kekuatan itu sangat menark dan mewarnai serta membentuk sifat hubungan industri (produksi) yang terjadi. Segitiga industri tersebut merupakan pengembangan suatu kerangka yang dibuat oleh Sritua Arief dalam menjelaskan "dialektika ekonomi perkebunan".(Wibawanto, Baskoro dan Jirnadara: 1998:40) Dalam kerangka analisisnya Sritua Arief menjelaskan bahwa pergantian kekuasaan dari kolonial kepada pihak nasional, ternyata tidak secara signifikan mengubah relasi yang ada, dan sebagai akibatnya buruh berada pada posisi yang sama.

**Diagram 1.1 Segitiga Industri (dalam Arief , 1990,207)**



Pada awal industrialisasi dikembangkan, maka terjadi hubungan yang harmonis antara negara dan modal. Hal itu terlihat dalam proses birokratisasi dan korporatisasi, di mana negara secara sistematis dirancang dan dikembangkan untuk berperan mendukung kepentingan kapital agar industrialisasi dan investasi tumbuh dan berkembang dengan cepat dan aman. Dalam hal ini, negara memberikan saluran untuk akumulasi, ekspansi dan keabsahan eksploitasi konsep-konsep perburuhan yang diwujudkan dalam kebijakan, misalnya konsep mengenai

upah. (Wibawanto, Baskoro dan Jimadara: 1998:41). Hubungan harmonis yang terjadi antara modal dan negara dapat dilihat sebagai suatu proses yang memungkinkan kekuatan modal untuk menguasai sumberdaya produktif secara legal, akibatnya timbul konflik berkepanjangan.

Selama lebih dua dasawarsa hubungan harmonis antara negara dan modal, berhadapan dengan buruh telah meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan dalam akumulasi modal. Meskipun demikian, hubungan yang harmonis antara negara dan modal tersebut berlangsung bukannya tanpa syarat. Syarat inilah yang kemudian dianggap sebagai bentuk kepentingan negara yaitu berupa sejumlah pembiayaan yang harus dikeluarkan pengusaha dengan dalih untuk memperlancar dan mengamankan jalannya roda produksi. Dalam perkembangan selanjutnya, pengusaha mulai mempertanyakan intervensi pemerintah/negara dalam kegiatan produksi, sebab biaya yang dikeluarkan untuk menjalin hubungan yang harmoni tersebut semakin mahal.

Berkembangnya pertanyaan tentang peran negara dalam kegiatan produksi dan pengaturan industri, terkait dengan perkembangan dunia internasional yang berkepentingan terhadap efektivitas peran negara atau menurunkan peran negara dalam lapangan ekonomi, yang dianggap dapat menimbulkan distorsi pasar. Hal ini berarti bahwa hubungan segitiga industri, sangat efektif menekan resistensi buruh. Dalam konteks aktual, model segitiga dengan fokus pada buruh merupakan struktur hubungan yang sangat merugikan buruh dan akhirnya akan mempersempit peluang buruh untuk meningkatkan kesejahteraan melalui pabrik. (Wibawanto, Baskoro dan Jimadara: 1998:42-44) Dengan kata lain dengan segitiga industri posisi berakibat buruh semakin termarginal.

Dalam posisi ini, semestinya negara bersikap netral dan mampu menjaga hubungan yang baik dengan buruh dan pemodal secara adil dan proporsional. Negara merupakan pengontrol yang dituntut mampu mengakomodasikan kepentingan kelas-kelas yang berada di bawahnya. Meskipun, pada dasarnya individu-individu dalam negara merupakan anggota salah satu kelas, namun sikap netral negara tetap menjadi tuntutan semua pihak. Akan tetapi, dalam kenyataan historis, belum pernah ada preseden bahwa negara adalah netral. Fakta-fakta sejarah menunjukkan bahwa dalam konflik antara buruh-majikan, negara

selalu berpihak pada pemilik modal. Seperti contoh, ketika pemerintah berniat menaikkan upah minimum regional –sekarang disebut upah minimum provinsi-- maka mendadak sontak, para pemilik modal yang tergabung dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), menolak rencana tersebut. Alasan yang dikemukakan, jika pemerintah tetap menaikkan UMP pengusaha akan melakukan rasionalisasi (pemecatan) terhadap buruh dan alasan lain adalah bila situasi ekonomi tidak segera kondusif maka ancaman para investor akan hengkang ke luar negeri. Bagaimana sikap negara? Protes para pemilik modal itu ternyata dipenuhi sehingga rencana menaikkan upah dibatalkan. (Amiruddin "Reformasi: Anti Gerakan Buruh," Diponegoro 74, jurnal Hukum dan Demokrasi, YLBHI, Jakarta, 1999).

Keberpihakan negara terhadap pemilik modal sudah berlangsung lama, bisa dilihat satu-persatu, mulai dari pemasangan hak berorganisasi, larangan untuk mogok, politik upah, politik shift, politik pengendalian dan pengendalian politik, tindak kekerasan terhadap aksi-aksi kaum buruh dan penangkapan serta pemenjaraan para aktivisnya. Belum lagi ditambah dengan pemberian upah yang sangat rendah, lingkungan pemukiman yang kumuh, hingga kondisi kerja pabrik yang rawan kecelakaan. Kebijakan terakhir yang dibuat adalah Surat Keputusan Bersama 4 Menteri yang ditandatangani oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Perindustrian, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Perdagangan.

### **2.3 Konflik Industrial: Kategorisasi dan Penyebabnya**

Studi yang dilakukan oleh Sutinah, dkk (2007), menemukan bahwa pasca reformasi intensitas dan gejolak terjadinya konflik antara buruh, perusahaan dan pemerintah cenderung meningkat, dan bahkan dengan skala yang terkadang luar biasa: melibatkan ribuan buruh dan memacetkan kondisi lalu-lintas yang ujung-ujungnya merugikan masyarakat dan pembangunan ekonomi di Provinsi Jawa Timur. Selain itu dalam studi ini juga menemukan akar penyebab terjadinya konflik industrial dalam banyak hal karena perbedaan kepentingan dan berbasis pembagian material yang dinilai kurang adil dan hubungan sosial yang berjarak antara buruh dan perusahaan. Sebagai bagian dari tenaga produksi, buruh acapkali

masih diposisikan sebagai beban perusahaan. Tidak jarang pula terjadi, buruh memperoleh perlakuan yang tersubordinasi, kurang terbuka, dan bahkan dilecehkan, sehingga potensi terjadinya konflik industrial memang bisa dipahami jika relatif tinggi –tergantung pada ada-tidaknya faktor pemercepat (*precipitating factors*) terjadinya konflik yang terbuka.

Susetiawan (2000, 328) dalam penelitiannya tentang konflik social menemukan bahwa *working conditions* yang berlangsung di perusahaan diputuskan secara sepihak oleh manajemen perusahaan, sementara ideologi harmoni dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) justru menghasilkan konflik serta ketidakberdayaan organisasi buruh. Selain itu konflik yang terjadi antara buruh dan manajemen dapat terjadi secara terbuka atau tersembunyi (terselubung). Konflik terbuka tidak diekspresikan secara kolektif melainkan individual, dan buruh yang secara terbuka mengkritik keputusan manajemen sering dipecah dengan alasan menghambat proses produksi. Sementara konflik laten terjadi karena kontrol yang sangat kuat oleh manajemen yang mampu mereduksi inefisiensi buruh, tetapi justru meningkatkan konflik-konflik yang mengabaikan prinsip-prinsip etis. Dengan demikian konflik industrial tidak dapat dieliminasi dengan ketatnya kontrol manajemen.

Monique Borrel (2004) dalam penelitiannya di Perancis menyimpulkan bahwa ada empat kategori konflik; 1) pemogokan yang terlokalisir; 2) pemogokan yang tergenarilisir; 3) gelombang pemogokan; serta 4) pemogokan demonstrasi nasional. Menurut Borrel, keempat kategori tersebut berbeda karena dua alasan. Pertama, kategori-kategori tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda. Kedua, dampak pemogokan bagi perekonomian dan masyarakat berbeda, tergantung pada kategorinya sebab para pekerja mengejar kepentingan/tujuan yang berbeda melalui masing-masing kategori.

Selanjutnya Monique Borrel (2004) berargumentasi bahwa: (i) para pekerja menggunakan pemogokan yang terlokalisir untuk memperoleh peningkatan sementara dalam hal pekerjaan dan tunjangan hidup, terutama kenaikan gaji; (ii) mereka (pekerja) menerapkan pemogokan yang tergenarilisir dan gelombang pemogokan untuk mendapatkan perbaikan-perbaikan yang tetap dan terlembaga seperti peningkatan keuntungan sosial yang bervariasi, upah minimum, asuransi,

serta pengurangan jam kerja; dan (iii) mereka berpartisipasi dalam pemogokan demonstrasi nasional untuk mendukung partai-partai sayap kiri serta strategi serikat kerja yang tujuannya adalah untuk mendapatkan kekuatan politik. Dengan demikian, tujuan utama pekerja adalah untuk memperjuangkan perbaikan permanen yang tidak lagi dipentingkan oleh kegiatan politik yang menyimpang. Sebagaimana diketahui bahwa hingga akhir era industri pada abad XX, ekonomi dan sejarah sosial Perancis telah tercirikan dengan adanya demonstrasi besar-besaran yang terus berulang. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dari tahun 1950 hingga awal 1980-an, pemogokan liar serta demonstrasi besar-besaran (massa) di Perancis lebih memainkan peranan yang sangat menentukan dalam membentuk perubahan ekonomi dan sosiopolitik daripada di negara-negara industri terkemuka di Eropa bagian barat dan di Amerika Serikat.

Jonathan P. Sale, (2003), mengemukakan bahwa ada kelompok pemikiran yang berbeda tentang konflik industri. Kalangan penganut paham pluralis mengatakan bahwa konflik industri tak dapat dihindari karena pembagian-pembagian kelompok kepentingan, yang tentu memerlukan suatu jaringan aturan untuk manajemen dan pemecahan konflik. Kalangan Marxis berpendapat bahwa perpecahan-perpecahan kelas sosial berada di akar konflik dan bahwa ada suatu kebutuhan untuk mengalamatkan hubungan-hubungan ekonomi dan politik yang tidak seimbang di tempat kerja dan masyarakat yang lebih besar.

Fauchoux dan Rojot (dalam Sale, 2003) menyatakan bahwa konflik adalah daya penggerak suatu sistem hubungan industri dan bahwa aturan-aturan didesain untuk memuat kegelisahan tenaga kerja. John Durlop dan para analis sistem membuktikan bahwa konflik ada di mana-mana namun merupakan perilaku yang menyimpang. Mereka merasakan kebutuhan akan suatu sistem aturan untuk mengelola dan memecahkan ketegangan tempat kerja, yang melibatkan tiga aktor utama dalam suatu sistem hubungan-hubungan industri – pemerintah, pengusaha dan karyawan.

Selain itu Jonathan P. Sale, (2003), juga membedakan konflik kooperatif dan kompetitif. Teori konflik kooperatif menunjukkan bahwa para pengusaha dan karyawan dapat memiliki tujuan bersama. Konflik timbul terutama karena pihak-pihak memperdebatkan cara terbaik mencapai kepentingan-kepentingan umum

mereka. Sementara teori konflik kompetitif menunjukkan bahwa tenaga kerja dan manajemen memiliki tujuan-tujuan dan kepentingan-kepentingan yang berlawanan. Selain itu, Sale (2003), membedakan tingkatan konflik, 1) konflik yang terjadi di tingkat hubungan-hubungan distribusi. Konflik di tingkat distribusi berarti ada pertanyaan-pertanyaan mengenai alokasi penghargaan ekonomi di tempat kerja. Di tingkat konflik ini, hasilnya bisa berupa konflik atau larangan masuk. 2) konflik struktural. Di tingkat struktural, konflik bisa timbul karena organisasi didesain dengan buruk hingga tidak bisa menyesuaikan dengan perubahan-perubahan di lingkungan bisnis. Suatu contoh biasa adalah seorang bawahan yang menerima dua petunjuk yang bertentangan dari dua orang atasan. 3) tingkat hubungan manusia. Konflik di tingkat hubungan-hubungan manusia merupakan konflik yang paling umum di antara ketiga konflik. Di tingkat ini, konflik bisa berasal dari perbedaan orientasi-orientasi sosial di antara para individu, kelompok-kelompok atau tenaga kerja dan manajemen. Beberapa akibat adalah pengasingan individu dan ketegangan kelompok.

Menurut Michael Poole (1985), suatu pemogokan, sebagai indikator khusus konflik industri, memiliki empat dimensi: (i) frekuensi, banyaknya kemacetan pekerjaan dalam suatu unit analisis pada suatu periode waktu khusus; (ii) luasnya, banyaknya pekerja yang berpartisipasi dalam kemacetan pekerjaan; (iii) lamanya, lamanya kemacetan, biasanya dalam orang-hari pekerjaan yang hilang; dan (iv) dampak, banyaknya hari kerja yang hilang karena kemacetan.

Ada korelasi antara aktivitas pemogokan dan struktur tawar-menawar. Douglas Hibbs (1976) menunjukkan dalam suatu studi yang meliputi beberapa masyarakat maju yang aktivitas pemogokannya lebih tinggi di negara-negara di mana struktur tawar-menawar terdesentralisasi (tawar-menawar perusahaan dan pabrik) dan lebih rendah di negara-negara yang telah memiliki sistem tawar-menawar yang tersentralisasi atau sangat tersentralisasi (tawar-menawar di seluruh industri atau di seluruh perekonomian). Dalam hukum Philippina, tawar-menawar bersama terjadi di tingkat perusahaan dan pabrik.



## 2.4 Pemetaan Konflik

Pemetaan konflik dilakukan untuk membuat deskripsi pendahuluan mengenai berbagai sikap, perilaku yang berkembang dalam dinamika konflik. Pemetaan konflik, menurut Fisher (2001) meliputi pemetaan pihak yang berkonflik dan berbagai aspirasi pihak-pihak yang ada. Pemetaan merupakan suatu teknik yang digunakan menggambarkan konflik secara grafis, menghubungkan pihak-pihak dengan masalah dan dengan pihak lainnya.

Miall (Miall, Romsbotham dan Wood, 2003) membuat panduan pemetaan konflik untuk melihat pihak-pihak yang bertikai dan persoalannya (Novri Susan, 2009):

1. Siapa yang menjadi inti pihak bertikai? Apa sub kelompok internal mereka dan pada apa mereka tergantung?
2. Apa yang menjadi perosoalan konflik? Apa mungkin membedakan antara posisi, kepentingan (kepentingan materi, nilai, hubungan) dan kbutuhan?
3. Apa hubungan antara pihak-pihak yang bertikai? Apakah ada ketidaksimetrisan kuantitatif dan kualitatif?
4. Apa persepsi penyebab dan sifat konflik di antara pihak-pihak yang bertikai?
5. Apa perilaku akhir-akhir ini pihak-pihak yang bertikai (apakah konflik dalam fase eskalasi atau pada fase deeskalasi)?
6. Siapa pemimpin pihak-pihak yang bertikai? Pada tingkat elit dan individual, apa tujuan, kebijakan, kepentingan, kekuatan dan kelemahan relatif mereka?

Wehr dan Bartos (2003), juga memberi teknik pemetaan konflik, yaitu dengan; 1) *Specify the context* yang menelusuri informasi mengenai sejarah konflik dan bentuk fisik dan tata organisasi yang berkonflik; 2) *Identify the parties* menemukan siapakah yang menjadi pihak-pihak yang berkonflik, 3) *Separate causes from consequences*. Seorang peneliti perlu memisahkan apa yang menjadi sebab akar konflik dan akibat-akibat sampingan dari konflik; 4) *Separate goals from interest*. *Goals* adalah sasaran selama proses konflik lebih spesifik. *Keuntungan* adalah kosekuensi secara keseluruhan yang diinginkan hasil konflik dari seluruh pihak yang terlibat; 5) *Understand the dynamics*. *Dinamika* adalah perkembangan sitausi-situasi yang dibentuk oleh berbagai model tindakan para

pihak berkonflik.; 6) *Search for positive functions*, adalah menemukan bentuk-bentuk perilaku yang memungkinkan konflik yang mengarah pada penyelesaian; dan 7) *Understand the regulation potential*. Bagaimana aturan legal seperti undang-undang bisa mengintervensi atau menggawangi proses konflik. (Novri Susan, 2009)

Satu model lain pemetaan konflik multidisipliner dikembangkan oleh sosiolog dari UN-University for Peace , Amr Abdalla yaitu model SIPABIO (2002). SIPABIO ada;ah:

1. *Source* (sumber konflik) Konflik disebabkan oleh sumber-sumber yang berbeda sehingga melahirkan tipe-tipe konflik berbeda
2. *Issues* (isu-isu). Isu menunjuk pada saling keterkaitan tujuan-tujuan yang tidak sejalan di antara pihak bertikai
3. *Parties* (pihak) Pihak berkonflik adalah kelompok yang berpartisipasi dalam konflik baik pihak konflik utama yang langsung berhubungan dengan kepentingan, pihak sekunder yang secara tidak langsung terkait dengan kepentingan, dan pihak tersier yang tidak berhubungan dengan kepentingan konflik.
4. *Attitudes/feelings* (sikap). Sikap adalah perasaan dan persepsi yang mempengaruhi pola perilaku konflik
5. *Behavior* (perilaku/tindakan). Perilaku adalah aspek tindak sosial dari pihak berkonflik, baik muncul dalam bentuk coercive action dan non coercive action
6. *Intervention* (campur tangan pihak lain) Intervensi adalah tindakan sosial dari pihak netral yang ditujukan untuk membantu hubungan konflik untuk menemukan penyelesaian.
7. *Outcomes* (hasil akhir) Outcome adalah dampak dari berbagai tindakan pihak-pihak yang berkonflik dalam bentuk situasi. (Novri Susan, 2009)

Dalam kaitan tersebut di atas, Conn (dalam Agustino, 2004) menyatakan bahwa konflik pada hakikatnya terdiri dari dua jenis. Pertama, konflik negatif (*destruktif*) yakni segala bentuk konflik yang bersifat disfungsional di mana aktor-aktor yang terlibat secara membabi buta berusaha saling menghancurkan. Dalam

konflik negatif atau destruktif masing-masing pihak biasanya menutup berbagai kemungkinan negoisasi sehingga prospek resolusinya menjadi hampir mustahil. Kedua, konflik positif (*konstruktif*), yakni setiap bentuk konflik yang apabila di kelola secara kreatif dapat menghasilkan suatu konsensus untuk mengembangkan dialog dalam rangka menegakkan perdamaian (*dialogical democracy*). Dengan demikian konflik positif atau konstruktif dapat membantu memperkuat hubungan antar kelompok atau masyarakat terutama dalam upaya untuk mencari pijakkan nilai-nilai dan norma-norma yang diterima bersama.

Siapa pun yang berpendapat tentang pemetaan konflik pada intinya adalah tentang pola atau bentuk konflik yang didasarkan pada sebab-sebab terjadinya konflik, siapa yang terlibat, apa yang dilakukan dan apa yang dihasilkan atau dampak dari konflik yang dilakukan, sehingga dengan pemetaan ini dapat pula disusun suatu model penyelesaian konflik atas dasar peta konflik tersebut.

## 2.5 Pengelolaan Konflik

Dalam kajian tentang konflik, pengelolaan konflik bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik yang menghasilkan bentuk-bentuk kekerasan, baik langsung maupun *structural*. Rubenstein mengemukakan bahwa pengelolaan konflik bertujuan untuk memoderasi atau memberadabkan efek-efek konflik tanpa perlu menangani akar konflik dan sebab-sebabnya (Rubenstein, 1996 dalam Novri Susan, 2009). Teori pengelolaan konflik menjelaskan bahwa semua konflik tidak perlu diselesaikan, tetapi mempelajari bagaimana mengelola berbagai konflik sehingga dapat mengurangi eskalasi konflik kekerasan. Carpenter dan Kennedy berpendapat bahwa tantangan pada pengelola konflik bukan menghapus konflik melainkan mengatasi perbedaan se produktif mungkin (1988). Dengan demikian baik Rubenstein (1996) dan Carpenter (1988) secara eksplisit istilah pengelolaan konflik adalah upaya pencegahan konflik dari kekerasan tanpa harus mencapai pemecahan masalah. (dalam Novri Susan, 2009).

Otomar J. Bartos dan Paul Wehr, 2003 (dalam Novri Susan, 2009) mengkategorikan perilaku konflik ke dalam posisi yang berlawanan, yaitu perilaku koersif dan perilaku nonkoersif. Perilaku koersif adalah ancaman koersi, nonkekerasan dan kekerasan koersi, sedangkan perilaku nonkoersif adalah

kerjasama murni menjanjikan hadiah dan persuasi (2003). Pengertian ini memperjelas definisi pengelolaan konflik sebagai praktik strategi konflik yang setiap pihak harus ahli dalam berkonflik. Pengelolaan konflik adalah proses dimana setiap pihak, termasuk pihak ketiga menggunakan keahlian dan pengetahuannya untuk menciptakan strategi konflik yang tepat. Aspek lain pengelolaan konflik adalah bagaimana suatu wewenang ditegakkan oleh pihak yang berkonflik atau pihak ketiga, sehingga mampu menekan munculnya kekerasan dalam konflik dengan menggunakan seperangkat kekuasaan dan kekuatan.

Beberapa ilmuwan sosial mendefinisikan pengelolaan konflik sebagai konsep yang tidak hanya bertujuan mencegah kekerasan dalam konflik melalui praktek pengelolaan tetapi juga mentransformasi konflik. Dengan demikian pengelolaan konflik bukan hanya conflict containmente tetapi tentang bagaimana mengkonstruksi pemecahan masalah dan menangani akar-akar konflik. Hamad (2005) berargumentasi bahwa management tidak hanya tentang "to manage atau to cope with tetapi juga to administer". Dia menyatakan pengelolaan konflik satu disiplin atau istilah yang bisa dimanfaatkan juga untuk mentransformasi konflik (Hamad 2007 dalam Novri Susan, 2009)).

## **BAB III**

### **TUJUAN PENELITIAN**

#### **1.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini diarahkan untuk merumuskan suatu model penyelesaian konflik industrial dan tersusunnya peta konflik industrial yang terjadi di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Adapun secara tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor penyebab terjadinya konflik industrial di Provinsi Jawa Timur
2. Memetakan konflik industrial yang terjadi di Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui pengelolaan konflik industrial yang terjadi.
4. Mengidentifikasi akibat yang ditimbulkan oleh konflik industrial yang terjadi di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur baik pada buruh maupun pengusaha.
5. Merumuskan suatu model untuk menyelesaikan konflik industrial yang terjadi di kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.

#### **1.2 Urgensi (Keutamaan)**

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sepertinya tidak pernah berhenti bahkan penanganan dari masalah yang satu ke masalah yang lain pun tidak pernah membuahkan hasil yang maksimal. Belum tuntas kisruh dan ketidakberpihakan pemerintah terhadap buruh dalam masalah *outsourcing* dan karyawan kontrak kini pemerintah kembali membuat kebijakan yang dinilai banyak pihak terutama kaum buruh sangat tidak berpihak dan merugikan pekerja. Dengan kebijakan yang baru ini, pemerintah terkesan lebih senang 'menyelamatkan' para pengusaha daripada rakyat kecil. Sementara tujuan pembangunan adalah terwujudnya kesejahteraan social.

Kebijakan baru itu adalah lahirnya Surat Keputusan Bersama (SKB) 4 Menteri yaitu 'Pemeliharaan momentum pertumbuhan ekonomi nasional dalam

mengantisipasi perkembangan perekonomian global' yang berisi tentang aturan baru mengenai upah minimum buruh. Hal ini semakin memperkuat dugaan bahwa pemerintah lebih berpihak pada para investor (pengusaha) daripada buruh yang notabene adalah rakyat kecil, sebab dalam SKB disebutkan bahwa penetapan upah tidak lagi melibatkan pemerintah, melainkan negosiasi langsung antara pengusaha dan buruh (bipartit). Pemerintah kini tidak lagi 'ikut campur' dalam negosiasi UMR (UMP/K) terutama dalam masa krisis global. Tujuan SKB ini adalah untuk mencegah dampak krisis finansial terhadap sektor-sektor riil, terutama untuk mencegah terjadinya PHK. Padahal ada atau tidak adanya SKB, pengusaha kapan pun dapat melakukan PHK terhadap buruhnya.

Jika SKB tersebut benar-benar dilaksanakan, maka penetapan upah dilimpahkan dan ditentukan oleh kehendak pasar (bipartit) dan berdasar atas kesepakatan bilateral antara pengusaha dan serikat pekerja, akibatnya akan membuat daya jual beli masyarakat justru semakin menurun. Sebelumnya penetapan UMR (UMP/K) telah ditetapkan oleh Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan upah minimum harus sesuai biaya kebutuhan hidup layak (KHL) yang ditetapkan oleh berbagai unsur termasuk di dalamnya adalah pemerintah, pengusaha dan buruh. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka jaminan dan penegakan hak-hak buruh dilakukan oleh negara. Negara yang seharusnya menjalankan peran pengawasan dan menjadi ujung tombak untuk melakukan upaya pencegahan terjadinya pelanggaran hak-hak buruh dan harus mengambil tindakan tegas menghadapi para pelanggar hak-hak buruh. Akan tetapi, karena kondisi krisis keuangan global, pemerintah sepakat mengeluarkan SKB yang menyerahkan penetapan upah pada pengusaha dan buruh. Bisa dibayangkan, ketika pemerintah dilibatkan dalam penetapan UMP/K saja pengusaha belum tentu sepakat dan tidak sedikit perusahaan yang menunda upah yang telah ditetapkan pemerintah, maka bagaimana jika semua diserahkan pada pengusaha dan buruh.

Untuk diketahui bahwa dalam kondisi seperti apa pun, posisi tawar buruh/pekerja sudah rendah, apalagi jika krisis terus meningkat dan tak kunjung tertangani akibatnya adalah pekerja (buruh) semakin tidak berdaya dan semakin

menyadari benar posisinya yang serba sulit. Salah satu penyebabnya adanya asumsi bahwa di pasar tenaga kerja terjadi penawaran tenaga kerja (*supply*) akibat melimpahnya jumlah pencari kerja, pengangguran dan meningkatnya jumlah penduduk migran yang mencoba mengadu nasib mencari kerja di kota besar yang melebihi permintaan (*demand*), dan titik-titik lemah inilah yang seringkali disadari benar oleh para investor untuk membuat para pekerja/buruh pasrah menerima nasib, menerima upah yang tak pernah bergerak ke taraf yang diklasifikasikan layak dan adil, sehingga pengusaha mempunyai kekuatan untuk menekan upah (*pressure*). Kondisi seperti ini, mengakibatkan kekuatan tawar pekerja/ buruh (*bargaining-power*) tidak semakin kecil untuk tidak mengatakan tidak ada. .

Dengan kondisi yang tertekan ini maka timbullah kesadaran pekerja akan hak-haknya, sehingga muncul dorongan untuk melakukan unjuk rasa sebagai pengungkapan kekuatan akan keberadaannya. Ditambah dengan pengetahuan mereka akan apa yang disebut UMR (UMP/K), buruh semakin sadar dan beranggapan bahwa UMR yang mereka terima belum memenuhi standar. Padahal pengusaha memandang UMR (UMP/K) yang belum memenuhi standar tersebut lebih disebabkan adanya biaya tinggi dalam produksi, yang berupa pungutan-pungutan.

Situasi ekonomi yang tidak menentu seperti saat ini, persaingan untuk menarik investor dengan beberapa negara lain menjadi sangat ketat, masing-masing negara berusaha dengan keras untuk menawarkan iklim investasi yang kondusif dan kompetitif. Di negara kita, Indonesia menggunakan suatu cara yang dianggap dapat menarik bagi para investor untuk menanamkan modalnya yaitu dengan cara menawarkan upah buruh yang relative rendah. Selain itu negara juga membatasi ruang gerak dan hak pekerja untuk berpartisipasi secara politik serta melakukan demonstrasi yang semestinya menjadi hak pekerja sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. .

Sebaliknya, para investor atau pemilik modal pun dalam menjalankan usahanya sudah barang tentu tidak mau dirugikan dengan berbagai biaya yang telah mereka keluarkan. Tidak mengherankan lagi, jika pengusaha selalu

memperhitungkan biaya yang dikeluarkan tersebut ke dalam penghitungan harga jual produk sehingga harga menjadi lebih tinggi, artinya beban pengusaha juga dialihkan pada konsumen. Cara lain yang tidak pernah ditinggalkan oleh pengusaha adalah memindahkan beban biaya produksi tersebut pada upah buruh atau gaji pekerja. Bagi pemilik modal atau investor, upah buruh merupakan biaya produksi yang paling lentur, sehingga jauh lebih mudah menekan upah buruh atau dengan mempertahankan upah tetap rendah daripada harus berhadapan dengan kekuatan birokrasi dan pasar. Jika alternative kedua yang diambil, maka lagi-lagi buruh lah yang harus menanggung beban pengusaha.

Akibatnya, kehidupan buruh tidak sejalan dengan laju produksi pabrik, dan kemudian melahirkan pertanyaan, mengapa prestasi produksi, kerja keras buruh dan sejumlah pengorbanan lain yang telah dikeluarkan tidak pernah membawa perbaikan kualitas kehidupan buruh? Bahkan tuntutan perbaikan hidup buruh pun tidak pernah dipenuhi jika aksi buruh tidak dilakukan secara bersama dan besar-besaran (kolektif). Sebagai konsekuensinya konflik pun tidak pernah terselesaikan. Hingga sekarang, pengorbanan tetap saja melekat di kalangan buruh yaitu dengan menerima upah yang rendah dan dieksploitasi dengan dalih sebagai keunggulan komparatif agar investasi masuk ke Indonesia. Sayangnya pemerintah dan pengusaha tidak pernah menyadari bahwa pekerja (buruh) sebenarnya telah berjasa besar untuk mencapai sukses ekonomi secara makro.

Sebagaimana diketahui bahwa sejak beberapa tahun terakhir ini tidak sedikit perusahaan yang henggang dari negeri ini. Banyak hal yang menyebabkannya, antara lain, masalah perburuhan yang dikenal dengan konflik industrial. Dengan demikian ada dua fenomena yang muncul sekaligus dan menarik. Di satu sisi adanya aksi buruh dalam bentuk demonstrasi atau mogok kerja dan di sisi lain adanya isu investor henggang alias mencabut, merelokasi, membatalkan rencana investasinya. Kedua fenomena itu menjadi senjata bagi masing-masing pihak.

Yang seringkali tidak dicermati adalah dampak dari adanya aksi mogok pekerja/buruh yaitu rusaknya piranti lunak berupa hubungan atau *relationship* antara pekerja dengan pihak manajemen. Sesungguhnya rusaknya *relationship* itu merupakan biaya yang sangat besar, bahkan lebih besar misalnya dibandingkan dengan merosotnya tingkat produksi ataupun rusaknya bangunan ataupun



berbagai peralatan sebagai akibat aksi brutal/ekses dari pemogokan. Bahkan untuk membangun kembali hubungan itu ke tingkat semula tidak semurah dan semudah dibayangkan banyak orang. Pada hal di bidang perekonomian hubungan industrial antara pekerja dan investor saling terkait, untuk itu harus tetap dijaga agar tercipta iklim yang sejuk dan kondusif sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Jika *human relation* telanjur retak, maka akan berdampak pada menurunnya rasa memiliki pekerja (buruh) terhadap perusahaan. Jelas, dampak berikutnya adalah merosotnya produktivitas tenaga kerja. Kalau ini dibiarkan berlarut -- sementara tuntutan kenaikan upah tetap terus diupayakan pekerja-- maka perusahaan akan merugi. Bagi perusahaan, banyak cara yang digunakan untuk menutup kerugian itu, satu di antaranya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Namun, tampaknya cara semacam itu tidak mengakhiri masalah bahkan cenderung tidak populer bagi manajemen. Mengapa? Pasalnya, upaya PHK justru akan memicu solidaritas pekerja menjadi lebih solid. Pada titik inilah perusahaan menghadapi buah simalakama. (AD Uphadi, pengajar di FE dan MM Undip Semarang dalam [www.kompas.com/read](http://www.kompas.com/read)).

Dua senjata yaitu aksi buruh dalam bentuk demonstrasi atau mogok kerja dan isu investor hengkang alias mencabut, merelokasi, membatalkan rencana investasi tersebut mempunyai fungsi yang sama yaitu sama-sama untuk menekan pemerintah. Mengapa demikian? Sebab, pemerintah yang seharusnya berperan menjadi penengah, dalam kenyataan hanya bisa menghindar apabila kedua fenomena tersebut meledak. Apabila salah satu fenomena meledak, maka pemerintah mulai bereaksi. Ternyata apa yang terjadi tidak jauh beda dengan fenomena yang lain, yaitu terlambat untuk menanganinya. Artinya pemerintah baru beraksi setelah terjadi "kasus" seperti PHK, benar-benar investor hengkang. Di sini pemerintah mulai bergerak ketika massa buruh telanjur marah, dan sebaliknya, pengusaha pun tak kalah sengitnya, dengan melemparkan isu akan hengkang ke luar negeri. Sampai saat ini pun masalah-masalah yang dihadapi buruh dan pengusaha masih saja belum terselesaikan. Demonstrasi ribuan buruh beberapa industri/perusahaan di beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Medan dan kota-kota besar lainnya pada beberapa waktu

terakhir ini merupakan suatu contoh bahwa perselisihan perburuhan sampai sekarang cenderung menimbulkan ketakutan di kalangan pengusaha daripada menemukan solusi yang menguntungkan dua belah pihak.

Penelitian yang tengah dirancang ini bertujuan untuk melakukan pemetaan konflik industrial yang terjadi di antara buruh dan pengusaha serta bagaimana pengelolaan konflik industrial yang terjadi. Penelitian ini penting dilakukan agar menyusun model penyelesaian perselisihan perburuhan atau konflik industrial yang berorientasi pada perlindungan buruh, sehingga masing-masing pihak merasa saling membutuhkan, serta memudahkan penanganan dampak lanjutan atau efek samping dari konflik yang berujung pada pemutusan hubungan kerja dan hengkangnya para investor.



## BAB IV

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memetakan konflik industrial yang semakin marak akhir-akhir ini, mencari sebab-sebab terjadinya konflik industrial, bagaimana pengelolaan konflik industrial serta berupaya untuk merumuskan model penyelesaian konflik yang terjadi di Provinsi Jawa Timur, selain itu penelitian juga akan mengkaji akibat yang ditimbulkan oleh konflik industrial. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan tipe deskriptif, yang tidak bermaksud untuk menguji hipotesis. Secara garis besar, beberapa tahapan penelitian yang menurut rencana akan dilakukan adalah sebagai berikut:

*Pertama*, adalah melakukan persiapan penelitian, yakni menetapkan permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dengan mendasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tim peneliti maupun peneliti lain. Pada penelitian ini telah ditetapkan sejumlah pertanyaan penelitian yang merupakan isu strategis dan mendesak untuk segera menemukan solusi, terutama berkaitan dengan upaya penyelesaian konflik industrial di Provinsi Jawa Timur yang tidak kunjung selesai. Dalam persiapan ini juga disusun kerangka teori (studi pustaka) agar penelitian lebih terarah.

Pada tahap persiapan juga ditetapkan metode penelitian meliputi pemilihan lokasi dan sampel penelitian. Populasi penelitian ini adalah buruh yang bekerja di sektor industri. Agar supaya data tidak bias, maka selain buruh, penelitian ini juga menggali data dari beberapa serikat buruh. Sedangkan lokasi penelitian, dalam penelitian ini secara *purposive* telah dipilih 4 kabupaten, yaitu: Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Gresik dan Kabupaten Mojokerto Provinsi Jawa Timur. Keempat kabupaten/kota tersebut dipilih dengan pertimbangan merupakan sentra industri, dan buruh-buruh industrinya sering terlibat dalam konflik industrial atau melakukan aksi demonstrasi, mogok kerja dan sebagainya. Sedangkan untuk besar sampel pada masing-masing kabupaten/kota ditetapkan sebanyak 50 orang responden.

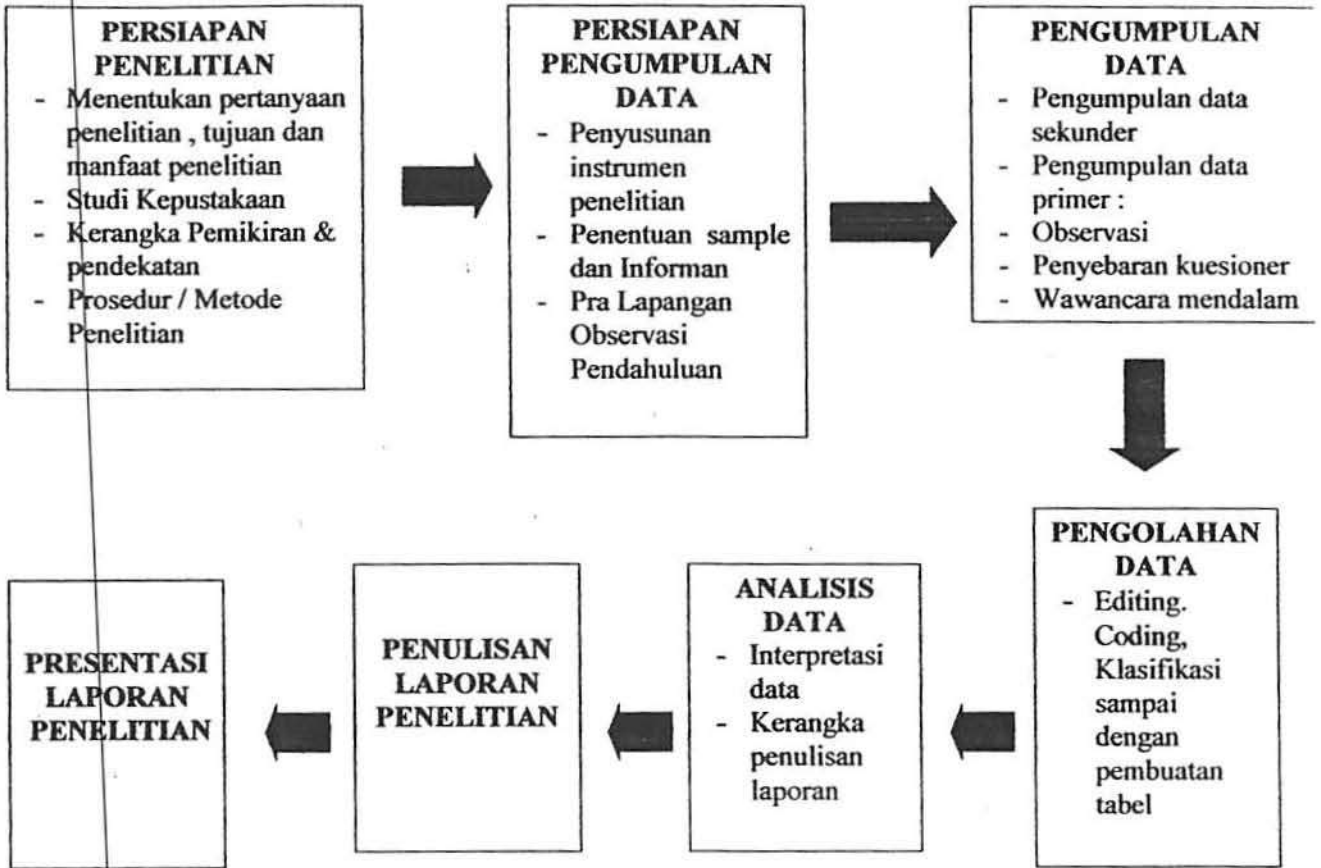
*Kedua*, adalah pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara terstruktur, dan daftar pertanyaan atau kuesiner disusun secara semi terbuka,

artinya meskipun setiap pertanyaan telah ditetapkan pilihan jawaban, akan tetapi juga memberi kesempatan bagi responden untuk memberikan jawaban selain yang sudah disiapkan oleh peneliti. Sementara data sekunder diperoleh baik dari media, dinas terkait Badan Pusat Statistik (BPS) atau buku Jawa Timur Dalam Angka dan sebagainya.

*Keempat*, melakukan pengolahan data yang dimulai dengan tahap editing, koding klasifikasi data sampai dengan analisis data hasil penelitian. Dalam tahap ini, seluruh data yang berhasil dikumpulkan, setelah melalui proses editing dan klasifikasi kemudian dianalisis baik dengan menggunakan tabel frekuensi. Data kualitatif yang diperoleh lewat wawancara terbuka ditampilkan untuk memperkuat data kuantitatif. Oleh karena itu penelitian ini lebih merupakan penelitian kuantitatif.

*Kelima*, setelah pengolahan data selesai selanjutnya dianalisis data dengan melakukan interpretasi data, mendiskusikan temuan dengan teori serta membandingkannya dengan hasil-hasil studi terdahulu.

## TAHAPAN PENELITIAN KUALITATIF



## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Industri dan Tenaga Kerja Di Jawa Timur**

Perkembangan industri di Propinsi Jawa Timur sangat pesat. Hal ini terlihat dari segi kuantitas, jumlah industri baik besar maupun sedang dalam empat tahun terakhir (2003-2006) menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan, kecenderungan angka semakin meningkat dari tahun ke tahun. Tahun 2003 perusahaan industri besar/średang misalnya menunjukkan angka sebanyak 4.435 unit, sementara tahun 2006 meningkat menjadi sebanyak 5.106 unit, atau 15,13%. Jika industrialisasi merupakan salah satu indikator aktivitas di bidang ekonomi, maka berarti perkembangan atau pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur relatif tinggi. Dengan kata lain meningkatnya jumlah jumlah industri dapat pula diartikan meningkatnya penanaman modal (investasi), dan kondisi ini merupakan suatu prestasi tersendiri bagi Pemerintah Propinsi Jawa Timur.

Selain meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan banyaknya investor yang menanamkan modalnya di Jawa Timur, sebagai dampak dari meningkatnya jumlah industri yang tidak kalah pentingnya adalah terserapnya tenaga kerja yang selalu bertambah. Secara teoritis, memang salah satu tujuan pembangunan industri besar dan sedang adalah kemampuan menyerap tenaga kerja yang besar, lebih-lebih industri padat karya yang lebih mengutamakan tenaga kerja manusia. Selain itu peningkatan tenaga kerja baru yang terjadi secara periodik dapat dilihat dari jumlah lulusan pendidikan baik pendidikan menengah maupun perguruan tinggi. Semua lulusan sekolah dari jenjang manapun akan membutuhkan pekerjaan, terutama di sektor formal seperti di industri-industri. Dengan demikian, perkembangan industri di Jawa Timur diharapkan dapat menjawab dan menampung tenaga kerja baru yang masuk pasaran kerja.

Bab ini akan memaparkan situasi dan kondisi industri dan perkembangannya di Jawa Timur dari tahun ke tahun serta tenaga kerja yang terserap pada jenis-jenis industri yang ada. Di samping itu juga ditampilkan data tentang persebaran industri di kabupaten/kota di Jawa Timur dan pertumbuhan ekonomi yang menyertainya.

### 5.1.1 Industri di Jawa Timur

Sebagaimana telah banyak diketahui bahwa sejak Orde Baru Propinsi Jawa Timur seringkali menjadi barometer pembangunan tingkat nasional, bahkan pernah menjadi salah satu provinsi di Indonesia yang disebut sebagai daerah percontohan pembangunan. Studi yang pernah dilakukan oleh Dick dkk. (1997) menunjukkan perkembangan pembangunan selama Jawa Timur mencapai prestasi luar biasa. Bahkan selama dua puluh lima tahun pertama Pemerintahan Orde Baru tidak dijumpai satu pun sektor ekonomi atau aspek kehidupan sosial-politik yang begitu menonjol dibandingkan yang lainnya. Hal ini berarti Provinsi Jawa Timur dinilai mampu dan berhasil menjaga stamina pembangunan yang berkelanjutan, serta mampu memperlihatkan keseimbangan pembangunan antar sektor secara memadai.

Data tahun 2005 tentang jumlah perusahaan dan tenaga kerja di Indonesia menurut propinsi. Data ini menunjukkan bahwa dari seluruh propinsi yang ada di Indonesia, Propinsi Jawa Barat dan Jawa Timur memiliki jumlah perusahaan yang sangat banyak dibanding dengan propinsi lainnya. Di Propinsi Jawa Barat terdapat 4.782 buah perusahaan yang menyerap tenaga kerja sebesar 1.092.132 orang dan 828.224 orang di antaranya adalah tenaga kerja produktif dan 1.800 buah di antaranya adalah perusahaan besar dengan jumlah tenaga 968.400. Sedangkan di Propinsi Jawa Timur terdapat 4.715 buah perusahaan dan ada 1.228 buah di antaranya adalah perusahaan besar. Seluruh perusahaan yang ada di Jawa Timur mampu menyerap tenaga kerja sebesar 841.513 orang, dan 594.765 orang di antaranya adalah tenaga kerja produktif. Akan tetapi, jumlah tenaga kerja yang dapat diserap di industri-industri yang ada di Jawa Timur masih relatif masih kecil jika dibandingkan dengan tingkat pengangguran yang relative tinggi di Timur yang pada tahun 2006 mencapai sebanyak 1.575.200 orang. Artinya peningkatan secara kuantitas industri di Jawa Timur tidak serta merta dapat menyelesaikan masalah pengangguran yang hingga saat ini masih menjadi masalah di semua daerah. Sebagaimana diketahui bahwa salah tujuan pembangunan industri adalah kemampuannya menyerap tenaga kerja yang sangat besar. Namun dalam kenyataan pertumbuhan industri tidak sebanding dengan

meningkatnya jumlah tenaga kerja yang ada, lebih-lebih bila dibandingkan dengan jumlah pencari kerja.

**Tabel 5.1**  
**Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Provinsi, Tahun 2005**

Provinsi	Jml per	TK Prod			TK lainnya			Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	
Angroe Aceh	37	3.087	413	3.500	1.847	573	2.420	5.920
Darussalam	12	2.626	153	2.779	1.679	527	2.206	4.985
Sumatera Utara	922	80.215	37.401	117.618	22.034	8.599	30.633	148.249
	339	67.060	30.785	97.845	19.694	7.394	27.088	124.933
Sumatera Barat	140	8.950	3.718	12.668	3.234	1.016	4.250	16.918
	36	7.345	2.269	9.615	2.824	714	3.538	13.153
Riau	163	37.270	11.980	49.250	10.875	2.359	13.234	62.484
	117	36.248	11.631	47.879	10.614	2.247	12.861	60.740
Jambi	79	13.350	5.736	19.086	3.601	984	4.585	23.671
	37	12.549	5.397	17.946	3.350	905	4.255	22.201
Sumatera Selatan	168	19.802	9.884	29.686	9.504	1.941	10.995	40.681
	66	17.818	8.956	26.774	8.538	1.729	10.267	37.041
Bengkulu	14	1.897	198	2.095	573	42	615	2.710
	8	1.749	133	1.882	546	34	580	2.462
Lampung	177	30.403	13.729	44.132	10.953	2.574	13.527	57.659
	71	28.155	12.768	40.923	10.034	2.197	12.231	53.154
Bangka Belitung	79	3.171	1.119	4.290	603	154	757	5.047
	12	2.002	460	2.462	312	62	374	2.836
Pulau Riau	285	32.546	85.461	118.007	10.900	10.256	21.158	139.163
	183	29.862	84.071	113.933	10.146	9.905	20.051	133.984
DKI Jakarta	1.955	147.358	150.628	297.986	47.614	25.973	73.587	371.573
	571	120.831	134.475	255.306	42.415	22.732	65.147	320.453
Jawa Barat	4.782	453.790	478.568	932.358	110.957	48.817	159.774	1.092.132
	1.800	388.449	439.775	828.224	97.460	42.716	140.176	968.400
Jawa Tengah	3.563	242.844	303.176	546.020	46.427	29.450	75.877	621.897
	812	197.283	231.697	453.980	38.098	24.602	62.700	521.680
( Yogyakarta	375	19.518	18.155	37.673	4.523	2.489	6.992	44.665
	88	12.908	15.098	28.006	3.042	1.642	4.664	32.690
Jawa Timur	4.715	327.306	377.202	704.508	96.116	40.889	137.005	841.513
	1.228	269.137	325.628	594.765	84.162	34.361	118.523	713.288
Banten	1.605	210.465	177.624	388.089	57.121	25.483	82.604	470.693
	750	187.365	169.051	356.416	51.133	23.111	74.244	430.660
Bali	318	8.805	11.273	20.078	2.895	1.794	4.689	24.767
	56	4.664	7.555	12.199	2.040	1.114	3.154	15.353
NTB	151	1.945	3.042	4.987	553	268	821	5.808
	6	141	752	893	141	26	167	1.060
NTT	46	1.240	305	1.545	391	138	529	2.074
	4	360	22	382	212	52	264	646
Kalimantan Barat	229	23.142	16.010	39.152	6.681	2.348	9.029	48.181
	77	20.290	14.419	34.709	5.935	2.077	8.012	42.721
Kalimantan Tengah	37	10.113	2.807	12.920	2.824	185	3.009	15.929
	21	9.483	2.722	12.205	2.765	131	2.896	15.101
Kalimantan Selatan	116	19.055	15.253	34.308	4.793	1.431	6.224	40.532
	65	17.688	14.790	32.478	4.397	1.313	5.710	38.188
Kalimantan Timur	117	24.207	20.741	44.948	8.203	1.746	9.949	54.897
	71	22.890	20.399	43.292	7.885	1.597	9.482	52.774
Sulawesi Utara	75	3.883	2.676	6.559	1.120	411	1.531	8.090



	21	2.432	2.134	4.566	729	272	1.001	5.567
Sulawesi Tengah	36	1.815	857	2.672	597	130	727	3.399
	13	1.278	658	1.936	394	64	458	2.394
Sulawesi Selatan	332	20.666	12.912	33.578	6.391	2.271	8.662	42.240
	86	16.630	9.397	26.027	5.198	1.713	6.911	32.938
Sulawesi Tenggara	68	2.514	1.748	4.262	682	177	859	5.121
	10	1.464	1.135	2.599	560	76	636	3.235
Gorontalo	57	1.502	1.506	3.008	932	120	1.052	4.060
	10	826	853	1.679	837	78	915	2.594
Maluku	45	5.946	4.119	10.065	1.546	396	1.942	12.007
	11	5.259	3.840	9.099	1.401	346	1.747	10.846
Papua	17	1.661	1.953	3.614	698	197	895	4.509
	5	1.419	1.887	3.306	651	175	826	4.132
Irian Barat	24	6.969	1.599	8.568	1.217	198	1.415	9.983
	13	6.729	1.512	8.241	1.176	179	1.355	9.596
Indonesia	20.729	1.765.435	1.771.793	3.537.228	475.955	213.389	689.344	4.226.572
	3.599	1.492.924	1.584.422	3.077.346	418.368	184.091	602.459	3.679.805

Sumber: Statistik Industri Besar dan Menengah, 2005

Kenyataan ini menunjukkan bahwa laju perkembangan industri di Propinsi Jawa Timur lebih tinggi dibanding dengan propinsi yang lain, sehingga tidak mengherankan jika propinsi ini acapkali menjadi barometer pertumbuhan ekonomi nasional. Jumlah perusahaan yang besar membawa konsekuensi pada dua hal, di satu sisi menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar pula, di sisi lain besarnya tenaga kerja yang terserap tidak membawa kesejahteraan yang memadai bagi buruhnya. Jika demikian yang terjadi, maka aksi demonstrasi dan unjuk rasa terjadi. Jika demikian, konflik industrial di Jawa Timur selalu merebak dan terjadi di berbagai wilayah. Di Provinsi Jawa Timur, bisa dikatakan hampir setiap minggu bahkan setiap hari selalu terjadi aksi demonstrasi dan unjuk rasa buruh di berbagai kota/kabupaten menuntut upah, THR dan lainnya yang semua itu terkait dengan kesejahteraan.

Terkait dengan data tentang perusahaan pada tahun 2005, secara nasional jumlah perusahaan yang ada di Jawa Timur merupakan urutan kedua setelah Jawa Barat yang memiliki perusahaan sebanyak 4.702 unit dan 1.800 unit di antaranya merupakan perusahaan besar. Di Jawa Timur maka jika diperhatikan secara lebih rinci menurut status perusahaan, maka dari jumlah perusahaan sebanyak 4.715 buah dan sebanyak 1.570 unit (33,3%) adalah perusahaan dengan status PMDN yang terinci 990 unit skala menengah dan 572 unit skala besar, dan 319 unit (6,8%) merupakan perusahaan dengan status PMA 124 diantaranya adalah

perusahaan skala besar, selebihnya adalah status lainnya yang bisa jadi adalah perusahaan perseorangan.

Data tabel 5.1 juga menunjukkan bahwa dari seluruh perusahaan besar yang ada di Jawa Timur yaitu 1.228 buah, 45,6% di antaranya adalah PMDN dan 10,10% adalah perusahaan yang merupakan penanaman modal asing. Bagi kalangan tenaga kerja yang masih belum memperoleh pekerjaan, itu jumlah industri yang semakin meningkat akan memberi harapan dan kesempatan para pencari kerja untuk memperebutkan lapangan kerja yang masih tersedia.

**Tabel 5.2**  
**Tabel Jumlah Perusahaan menurut Status Penanaman Modal dan Povinsi,**  
**Tahun 2005**

Propinsi	PMDN	PMA	Lainnya	Jumlah
Nangroe Aceh D.	14	4	17	37
	8	3	1	12
Sumatera Utara	179	75	668	922
	125	58	156	339
Sumatera Barat	30	12	98	140
	15	7	14	36
Riau	84	11	68	163
	78	8	31	117
Jambi	27	5	47	79
	20	4	13	37
Sumatera Selatan	51	13	104	168
	33	9	24	66
Bengkulu	7	1	6	14
	4	-	4	8
Lampung	59	9	109	1771
	38	9	24	71
Bangka Belitung	12	3	64	79
	3	3	6	12
Kepulauan Riau	41	190	54	285
	22	148	13	183
DKI Jakarta	337	126	1.492	1.955
	216	109	246	571
Jawa Barat	1.018	731	3.033	4.782
	645	512	643	1.800
Jawa Tengah	548	103	2.912	3.563
	280	80	452	812
D.I Yogyakarta	41	22	313	376
	19	14	55	88
Jawa Timur	998	195	3.522	4.715
	572	124	532	1.228
Banten	439	245	921	1.605
	280	164	306	750
Bali	20	8	290	318
	7	7	42	56
NTB	20	-	131	151
	1	-	5	6

NTT	14 1	1 1	31 2	46 4
Kalimantan Barat	162 59	5 3	62 15	229 77
Kalimantan Tengah	19 14	5 4	13 3	37 21
Kalimantan Selatan	47 35	9 8	60 22	116 65
Kalimantan Timur	64 47	9 8	44 16	117 71
Sulawesi Utara	18 7	17 5	41 9	76 21
Sulawesi Tengah	14 7	2 2	20 4	36 13
Sulawesi Selatan	64 34	22 14	246 38	332 86
Sulawesi Tenggara	16 6	1 1	51 3	68 10
Gorontalo	4 2	1 1	52 7	57 10
Maluku	11 3	2 1	32 7	45 11
Papua	7 5	- -	10 -	17 5
Irian Barat	11 9	5 4	8 -	24 13
Indonesia	4.738 2.595	1.832 1.311	14.519 2.693	20.729 6.599

Sumber : Statistik Industri Besar dan Menengah, 2005

Catatan : Angka cetak miring adalah industri besar

Sebab di tengah situasi yang tidak menentu industri baik sedang dan besar dapat masih dianggap sebagai katup sementara bagi tenaga kerja yang masih menganggur. Jika kedua data yang tersaji dalam tabel tersebut merupakan data di tingkat nasional, sehingga dapat diketahui jumlah dan porsi industri baik dari segi tingkat produksi dan tenaga kerja yang terserap maupun status penanaman modal di Jawa Timur secara nasional menduduki posisi ke dua, hal ini menunjukkan pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur relatif tinggi. Sayangnya data terakhir yang diperoleh adalah data tahun 2005.

Sementara data jumlah perusahaan di Jawa Timur yang dirinci menurut status perusahaan dan persebarannya di Kabupaten/Kota tahun 2006. (Tabel 5.2) menunjukkan bahwa di Jawa Timur memiliki 27.664 nita usaha dengan status perseorangan, PMDN, PMA dan Kategori lain. Dari data jumlah perusahaan tersebut 20.112 unit usaha (73%) di antaranya adalah perusahaan dengan status perseorangan dan menyebar di seluruh kabupaten/kota di Jawa Timur (38

Kabupaten/Kota). Kegiatan ekonomi perseorangan dapat berbentuk industri kecil, industri rumah tangga dan juga industri rumahan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kegiatan ekonomi tidak hanya mengelompok di salah satu atau beberapa kabupaten/kota, meskipun ada beberapa kabupaten/kota yang jumlahnya cukup tinggi seperti di Kota Surabaya, Kabupaten Kediri, Kabupaten Kediri, Kabupaten Pasuruan, kabupaten Jember dan Kabupaten Malang. Sebagaimana diketahui bahwa industri semacam ini relatif stabil dan mampu bertahan dalam segala kondisi dan mampu menopang kegiatan ekonomi di berbagai wilayah di Jawa Timur.

Selain itu di Jawa Timur terdapat perusahaan dengan status PMDN sebanyak 3.711 unit (13,5% dari seluruh perusahaan yang ada) relatif menyebar di hampir seluruh kabupaten/kota di Jawa Timur, meskipun ada dua kabupaten yaitu Kabupaten Pacitan dan Magetan tidak terdapat perusahaan PMDN. Sedangkan di beberapa kabupaten/kota jumlahnya relatif tinggi, seperti di Kota Surabaya terdapat 2.069 unit usaha, di Kabupaten Sidoarjo terdapat 215 unit, di Kabupaten Gresik terdapat 125 unit, Kabupaten Blitar sebanyak 190 unit dan di Kabupaten Malang terdapat 335 unit usaha dengan status perusahaan PMDN.

**Tabel 5.3**  
**Jumlah Perusahaan di Jawa Timur Menurut Kabupaten/Kota dan Status**  
**Perusahaan Tahun 2006**

No	Kabupaten/Kota	Status Perusahaan				Jumlah
		Perseorangan	PMDN	PMA	Lain	
1	Kota Surabaya	3451	2069	754	1608	7882
2	Kab. Sidoarjo	752	215	111	84	1162
3	Kab. Gresik	9	125	76	331	541
4	Kab. Mojokerto	298	43	70	0	411
5	Kota Mojokerto	10	99	0	0	109
6	Kab. Jombang	680	10	10	7	707
7	Kab. Kediri	1078	16	3	0	1097
8	Kota Kediri	549	3	0	0	552
9	Kab. Blitar	562	190	95	43	890
10	Kota Blitar	190	10	0	9	209
11	Kab. Tulungagung	253	6	0	14	273
12	Kab. Trenggalek	84	6	0	14	104
13	Kab. Nganjuk	632	15	0	27	674
14	Kab. Madiun	645	8	0	17	670
15	Kota Madiun	306	2	1	0	309
16	Kab. Ngawi	531	16	0	0	547
17	Kab. Ponorogo	585	2	0	48	635
18	Kab. Pacitan	110	0	0	15	125
19	Kab. Bojonegoro	683	3	1	1	688
20	Kab. Magetan	413	0	0	0	413
21	Kab. Tuban	430	13	6	0	449
22	Kab. Lamongan	608	4	0	3	615
23	Kota Pasuruan	201	9	0	0	210
24	Kab. Pasuruan	1108	42	38	18	1206
25	Kab. Probolinggo	125	57	11	10	203
26	Kota Probolinggo	62	116	5	2	185
27	Kab. Bondowoso	312	25	1	0	338
28	Kab. Situbondo	580	11	3	4	598
29	Kab. Banyuwangi	855	93	7	166	1121
30	Kab. Jember	1061	14	3	0	1078
31	Kab. Lumajang	423	12	1	145	581
32	Kab. Malang	359	335	1	0	695
33	Kota Malang	1432	30	0	0	1462
34	Kab. Bangkalan	204	8	0	30	242
35	Kab. Sampang	62	86	0	0	148
36	Kab. Pamekasan	210	6	0	16	232
37	Kab. Sumenep	101	11	3	24	139
38	Kota Batu	150	1	0	5	165
	<b>JAWA TIMUR</b>	<b>20112</b>	<b>3711</b>	<b>1200</b>	<b>2641</b>	<b>27664</b>

Sumber: Jawa Timur Dalam Angka, 2007

Berbeda dengan perusahaan dengan status perseorangan dan PMDN yang relatif banyak jumlahnya, di Jawa Timur terdapat 1.200 unit perusahaan dengan

status PMA atau seban 4,3% dari seluruh perusahaan yang ada. Bahkan yang lebih menarik adalah perusahaan PMA ini hanya terdapat di beberapa kabupaten/kota yang menjadi sentra industri di Jawa Timur, seperti Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Gresik, Mojokerto, Blitar, Pasuruan dan beberapa kabupaten yang lain dengan jumlah yang relatif kecil. Oleh karena itu kabupaten/kota tersebut jumlah buruh yang terserap pun sanagat besar, bahkan buruh di Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Gresik dan Mojokerto hampir selalu menjadi langganan terjadinya aksi unjuk rasa buruh atau konflik industrial, yang tidak hanya dilakukan di kota/kabupaten masing-masing tetapi aksi semacam itu akan merangsek ke kota Surabaya yang menjadi ibukota Propinsi Jawa Timur untuk menuntut para wakil rakyatnya untuk memperjuangkan nasibnya. Sedangkan 16 kabupten/kota yang lain tidak/belum investor asing yang menanamkan modalnya di beberapa kabupaten/kota.

Jika status perusahaan baik perseorangan, PMDN maupun PMA adalah pengkategorian perusahaan atas dasar asal penanam modal, maka berikut ini disajikan data tentang banyak perusahaan/usaha menurut kategori dan skala usaha di Jawa Timur. Skala usaha dapat dirinci menjadi usaha besar, usaha menengah, usaha kecil dan usaha mikro serta ada usaha yang tidak dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu kategori terebut.

Data tahun 2006 di Jawa Timur terdapat perusahaan/usaha sebanyak 4.211.562 unit usaha dari semua kategori dan menyebar di seluruh kabupaten /kota di Jawa Timur. Dari seluruh perusahaan/usaha tersebut 5.998 unit (0,14%) di antaranya adalah industri besar, yang menyebar di seluruh kabupaten/kota. Di Kota Surabaya terdapat 1.518 unit usaha besar, di Kabupaten Sidoarjo sebanyak 537 unit, Kabupaten Gresik sebanyak 327 unit sementara di Kabupaten Mojokerto terdapat 152 unit usaha besar, meskipun ada beberapa kabupaten lain yang memiliki usaha besar dalam jumlah yang relatif banyak, seperti di Kabupaten Malang, Jember, Pasuruan.

**Tabel 5.4**  
**Banyaknya Perusahaan / Usaha menurut Kategori dan Skala Usaha di Jawa Timur Tahun 2006**

No.	Kabupaten/Kota	Usaha Besar	Usaha Menengah	Usaha Kecil	Usaha Mikro	Tidak dapat diklasifikasikan	Jumlah
	<b>Kabupaten</b>						
1.	Pacitan	34	129	4.190	69.059	9	73.421
2.	Ponorogo	79	530	8.575	85.521	14	94.719
3.	Trenggalek	35	212	8.166	85.314	11	93.738
4.	Tulungagung	129	809	17.289	113.890	107	132.224
5.	Blitar	71	488	16.538	119.283	35	136.415
6.	Kediri	90	527	20.149	131.450	52	152.268
7.	Malang	321	1.374	38.209	187.732	155	227.791
8.	Lumajang	66	457	13.561	98.241	27	112.352
9.	Jember	311	1.129	30.043	228.197	105	259.785
10.	Banyuwangi	184	896	29.270	177.219	8	207.577
11.	Bondowoso	37	216	9.855	90.597	11	100.716
12.	Situbondo	62	393	10.231	76.714	8	87.408
13.	Probolinggo	62	438	12.083	100.894	4	113.481
14.	Pasuruan	300	1.239	21.745	136.188	21	159.493
15.	Sidoarjo	537	1.664	38.279	134.039	9	174.528
16.	Mojokerto	152	704	22.036	90.829	15	113.736
17.	Jombang	127	719	24.683	119.208	13	144.750
18.	Nganjuk	119	450	15.992	93.951	16	110.528
19.	Madiun	49	225	8.659	54.336	2	63.271
20.	Magetan	73	613	8708	68.704	9	78.107
21.	Ngawi	81	339	8.803	74.996	8	84.227
22.	Bojonegoro	86	357	13.041	106.391	3	119.878
23.	Tuban	87	456	17.034	91.749	23	109.349
24.	Lamongan	97	464	14.199	102.388	3	117.451
25.	Gresik	327	940	22.131	95.739	53	119.190
26.	Bangkalan	37	142	7.037	86.565	1	93.782
27.	Sampang	19	124	5.949	59.800	20	65.912
28.	Pamekasan	29	161	5.353	78.713	10	84.266
29.	Sumenep	52	240	12.084	124.791	0	137.167
	<b>Kota</b>						
71.	Kediri	99	220	6.252	26.818	24	33.411
72.	Blitar	53	287	3.691	15.909	41	19.981
73.	Malang	352	1.164	22.956	79.244	64	103.780
74.	Probolinggo	72	208	4.113	22.527	53	26.973
75.	Pasuruan	69	226	5.231	23.401	34	28.961
76.	Mojokerto	41	178	3.660	12.318	20	16.217
77.	Madiun	109	318	5.546	23.140	81	29.194
78.	Surabaya	1.518	4.120	75.266	280.324	1.226	362.454
79.	Batu	32	566	4.923	17.522	18	23.061
	<b>Jumlah</b>	<b>5.998</b>	<b>23.722</b>	<b>595.830</b>	<b>3.583.699</b>	<b>2.313</b>	<b>4.211.562</b>

Sumber: Suenas Ekonomi Leasing, 2006

Sementara 23.722 unit (0,56%) adalah industri menengah, yang penyebarannya kurang lebih sama dengan usaha skala besar. Yaitu di beberapa kabupaten/kota yang memang menjadi sentra industri seperti di kota Surabaya,

Sidoarjo, Gresik, Mojokerto, Pasuruan, Jember dan Malang. Empat kota/kabupaten letaknya berdekatan, sehingga jika buruh di salah satu kabupaten/kota melakukan aksi unjuk rasa dalam bentuk apa pun maka buruh dari kabupaten yang lain akan cepat mengikuti aksi sebagai rasa solidaritas terhadap sesama buruh.

Data pada tahun yang sama (2006) memperlihatkan di Jawa Timur terdapat usaha kecil sebanyak 595.830 unit (14,15%) dan sebagian besar adalah usaha mikro yaitu 3.583.699 unit atau sebesar 84,43% dari seluruh perusahaan/usaha yang ada di Jawa Timur dan menyebar di seluruh kabupaten/kota..Usaha mikro ini pada beberapa tahun terakhir memang berkembang sangat pesat terutama dengan adanya bantuan modal usaha dari pemerintah dengan program usaha mandiri dan bantuan dana stimulan atau bantuan modal secara bergulir.

Sementara pada tahun yang sama (2006) diperoleh data tentang perusahaan menurut kategori dan lapangan usaha. Di Jawa Timur terdapat klasifikasi perusahaan menurut lapangan usaha menunjukkan jumlah yang paling besar adalah lapangan usaha perdagangan besar dan eceran yaitu sebanyak 1.856.724 unit, sementara industri pengolahan atau manufaktur sebanyak 666.617 unit. Industri pengolahan yang jumlahnya sangat besar dan paling banyak menyerap tenaga kerja. Oleh karena itu, jika kesejahteraan buruh tidak memadai maka mereka akan lebih cepat bergolak karena jumlah yang sangat besar. Dalam kondisi seperti saat ini, di satu sisi jumlah pencari kerja atau bahkan pengangguran sangat tinggi, di sisi lain jumlah lapangan kerja sangat terbatas, maka posisi tawar buruh pun semakin lemah, sedangkan pengusaha sebagai pemilik pekerjaan akan lebih mudah mendapatkan tenaga kerja yang lebih murah. Lebih-lebih salah satu pasal dalam UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperbolehkan adanya buruh kontrak, maka pengusaha akan lebih mudah untuk memberhentikan buruh dan merekrut tenaga kerja baru, yang sudah barang tentu jauh lebih menguntungkan pihak pengusaha.



**Tabel 5.5**  
**Banyaknya Perusahaan / Usaha Menurut Kategori dan Lapangan Usaha di**  
**Jawa Timur Tahun 2006**

Kabupaten/ Kota	Pertambangan dan penggalian	Industri Pengolahan	Listrik, Gas, dan Air	Konstruksi	Perdag. Besar Dan Eceran	Akomodasi Makan dan minum	Transportasi, pergudangan, dan komunikasi
<b>Kabupaten</b>							
Pacitan	1.523	28.318	15	154	29.196	4.948	3.481
Ponorogo	3.724	16.711	39	484	44.813	10.077	5.743
Trenggalek	3.488	33.688	10	291	37.146	4.859	4.446
Tulungagung	1.636	43.183	31	687	47.998	12.410	7.917
Blitar	2.855	32.626	34	730	60.261	10.802	7.987
Kediri	2.014	16.880	13	708	77.618	22.617	10.558
Malang	4.283	28.583	159	947	105.768	26.964	28.248
Lumajang	1.116	13.998	19	587	54.063	13.332	13.469
Jember	1.940	33.854	58	989	124.334	27.745	33.876
Banyuwangi	1.267	42.559	35	872	35.445	20.257	16.130
Bondowoso	1.343	18.610	56	502	44.274	6.826	14.480
Situbondo	787	12.075	25	835	35.186	9.792	13.542
Probolinggo	1.683	13.967	69	434	51.715	13.291	16.136
Pasuruan	1.923	20.077	40	486	67.506	24.589	24.298
Sidoarjo	50	13.495	19	604	76.850	36.268	14.524
Mojokerto	1.657	22.466	34	385	44.955	19.406	9.620
Jombang	574	23.561	11	690	64.124	23.943	11.562
Nganjuk	1.698	12.148	13	576	51.830	20.253	9.451
Madiun	680	6.444	13	328	29.528	12.312	4.005
Magetan	1.195	26.160	10	211	28.553	9.839	3.848
Ngawi	1.993	15.297	18	181	38.396	12.670	4.744
Bojonegoro	2.595	25.002	33	462	55.075	14.839	8.184
Tuban	3.983	12.036	33	281	53.638	15.693	11.345
Lamongan	304	20.129	33	372	52.463	19.143	9.011
Gresik	228	25.815	169	384	47.298	20.719	7.370
Bangkalan	2.207	15.354	14	199	45.703	12.359	9.211
Sampang	2.145	8.998	66	460	29.322	8.912	8.925
Pamekasan	3.082	13.911	31	526	35.773	7.454	12.293
Sumenep	3.942	34.019	95	831	58.069	13.871	11.700
<b>Kota</b>							
Kediri	91	1.759	5	193	14.693	7.371	3.514
Blitar	18	2.194	4	104	8.896	3.197	2.065
Malang	78	6.588	21	548	42.875	18.391	9.607
Probolinggo	6	2.143	3	140	11.079	4.504	4.769
Pasuruan	7	3.923	6	186	10.804	4.650	3.561
Mojokerto	0	1.453	5	49	6.814	3.174	1.891
Madiun	68	2.189	6	157	11.172	5.864	2.932
Surabaya	3	14.747	35	2.123	152.777	76.363	43.847
Batu	249	1.657	32	105	10.214	3.718	3.693
<b>Jumlah</b>	<b>56.435</b>	<b>666.617</b>	<b>372</b>	<b>18.801</b>	<b>1.856.724</b>	<b>583.422</b>	<b>411.983</b>

Sumber: Suenas Ekonomi Leasing, 2006

Jika dilihat penyebaran industri pengolahan di Jawa Timur tersebar ke seluruh kabupaten/kota, di Kota Surabaya Industri pengolahan terdapat 14.747 unit, sementara Kabupaten Sidoarjo memiliki 13.495 unit industri, Kabupaten

Gresik 25.815 unit dan di Kabupaten Mojokerto memiliki 22.466 unit. Oleh karena itu jumlah buruh di empat kabupaten/kota tersebut cukup besar, lebih-lebih letaknya yang berdekatan, menjadikan aksi unjuk rasa buruh di empat kabupaten/kota tersebut seringkali dilakukan secara bersama.

Dengan banyaknya perusahaan/usaha akan menjadi daya tarik para pencari kerja dari daerah lain, sehingga di pusat-pusat industri menjadi dipadati oleh penduduk pendatang (buruh) yang memerlukan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Misalnya tempat pemondokan, pemenuhan kebutuhan sehari-hari, makan dan sebagainya.

Data tahun 2006 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang terserap pada berbagai perusahaan di Jawa Timur sebanyak 8.692.429 orang, yang menyebar di seluruh kabupaten/kota. Perusahaan-perusahaan di beberapa kabupaten/kota memang mampu menyerap tenaga kerja yang cukup tinggi, misalnya di Kota Surabaya mencapai 855.930 orang tenaga kerja (9,8%) dari seluruh tenaga kerja yang terserap di Jawa Timur, Kabupaten Sidoarjo sebanyak 531.976 orang, Gresik 330.819 orang dan Mojokerto sebanyak 261.888 orang. Masih banyak kabupaten yang lain yang mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar seperti Kediri, Malang, Pasuruan, Jember dan Banyuwangi. Akan tetapi jika diperhatikan pada perusahaan skala besar dan menengah, maka Kabupaten Sidoarjo paling besar menyerap tenaga kerja yaitu sebanyak 192.790 orang, sementara Kota Surabaya sebanyak 185.188 orang, sementara Kabupaten Gresik mencapai 106.392 orang yang terserap dan kabupaten Mojokerto sebanyak 44.134 orang. Kabupaten Pasuruan dan Malang juga memiliki perusahaan skala besar dan menengah yang mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Berikut disajikan data tentang Banyaknya Tenaga Kerja Perusahaan / Usaha menurut Kategori dan Skala Usaha di Jawa Timur Tahun 2006.

**Tabel 5.6**  
**Banyaknya Tenaga Kerja Perusahaan/Usaha Menurut Kategori dan Skala**  
**Usaha di Jawa Timur Tahun 2006**

No.	Kabupaten/ Kota	Usaha Besar	Usaha Menengah	Usaha Kecil	Usaha Mikro	Tidak dapat diklasifikasikan	Jumlah
	<b>Kabupaten</b>						
1.	Pacitan	534	1.935	13.680	116.409	2.144	134.702
2.	Ponorogo	3.691	6.204	27.763	143.482	75	181.215
3.	Trenggalek	1.004	2.234	24.119	141.518	47	168.922
4.	Tulungagung	7.093	12.675	54.285	186.682	1.933	262.688
5.	Blitar	1.232	6.259	41.400	195.614	436	244.941
6.	Kediri	6.114	9.525	56.143	208.187	358	280.327
7.	Malang	33.530	25.002	98.612	301.076	6.754	464.974
8.	Lumajang	7.766	9.563	33.943	153.539	574	205.385
9.	Jember	16.613	18.162	83.728	350.684	6.781	475.968
10.	Banyuwangi	24.286	17.106	75.911	284.366	212	401.881
11.	Bondowoso	5.505	3.864	26.013	139.873	182	175.437
12.	Situbondo	4.606	6.922	29.993	120.663	32	162.216
13.	Probolinggo	8.632	8.210	32.237	155.250	196	204.516
14.	Pasuruan	67.186	32.504	63.159	216.457	709	380.015
15.	Sidoarjo	<b>133.340</b>	<b>59.450</b>	<b>114.215</b>	<b>224.915</b>	<b>56</b>	<b>531.976</b>
16.	Mojokerto	<b>27.387</b>	<b>16.747</b>	<b>61.178</b>	<b>156.385</b>	<b>191</b>	<b>261.888</b>
17.	Jombang	13.544	16.186	66.129	186.794	170	282.823
18.	Nganjuk	6.360	5.509	45.048	146.463	210	203.590
19.	Madiun	2.150	3.238	23.915	88.817	5	118.125
20.	Magetan	3.909	9.824	21.861	109.577	24	139.195
21.	Ngawi	6.155	3.099	24.094	119.639	1.288	154.275
22.	Bojonegoro	10.218	8.409	33.821	170.776	28	223.252
23.	Tuban	5.408	8.216	43.141	144.781	555	202.101
24.	Lamongan	6.909	9.304	40.255	170.844	39	227.351
25.	<b>Gresik</b>	<b>78.208</b>	<b>28.184</b>	<b>64.517</b>	<b>158.694</b>	<b>1.216</b>	<b>330.819</b>
26.	Bangkalan	1.943	1.637	18.009	130.984	20	152.593
27.	Sampang	846	1.927	16.708	96.555	300	116.336
28.	Pamekasan	969	5.286	16.742	130.067	191	153.255
29.	Sumenep	1.244	5.376	32.435	206.024	0	245.079
	<b>Kota</b>						
71.	Kediri	43.208	6.016	23.131	43.139	1.289	116.783
72.	Blitar	1.604	3.400	13.065	26.554	2.339	46.962
73.	Malang	34.945	28.929	73.831	161.377	1.244	300.326
74.	Probolinggo	11.632	3.482	14.229	36.062	642	66.047
75.	Pasuruan	3.947	4.558	17.660	37.494	480	64.139
76.	Mojokerto	2.999	3.579	12.531	20.118	312	39.539
77.	Madiun	7.773	5.035	19.573	37.513	334	70.228
78.	<b>Surabaya</b>	<b>111.011</b>	<b>74.177</b>	<b>228.528</b>	<b>417.272</b>	<b>24.942</b>	<b>855.930</b>
79.	Batu	1.707	3.932	14.136	26.748	127	46.650
	<b>Jumlah</b>	<b>705.199</b>	<b>469.665</b>	<b>1.699.738</b>	<b>5.761.392</b>	<b>56.435</b>	<b>8.692.429</b>

Sumber: Suenas Ekonomi Leasing, 2006

**Tabel 5.7**  
**Jumlah Perusahaan di Jawa Timur Menurut Kab/Kota dan Kategori**  
**Perusahaan 2007**

No	Kab/Kota	Besar		Sedang		Menengah		Kecil		JUMLAH	
		> 100		50-100		25-49		10-24		Per	TK
		Per	TK	Per	TK	Per	TK	Per	TK		
1	Kota Surabaya	1368	295.544	987	13941	250 0	469044	3027	338396	7882	1116925
2	Kab. Sidoarjo	430	149.600	150	22221	117	4545	497	8404	1162	215459
3	Kab. Gresik	242	93.152	144	13102	121	5929	129	1539	541	96966
4	Kab. Mojokerto	84	32.534	52	3542	77	2655	198	2097	411	40828
5	Kota Mojokerto	12	3.971	14	1208	23	1398	60	2234	109	8811
6	Kab. Jombang	28	15.591	38	1598	68	1517	573	2871	707	21577
7	Kab. Kediri	59	8260	70	6440	95	4975	873	12762	1097	32437
8	Kota Kediri	42	48971	31	1854	36	2193	443	5569	552	58587
9	Kab. Blitar	26	7491	22	1187	51	1289	804	5329	890	15296
0	Kota Blitar	7	940	11	634	28	421	163	3321	209	5316
1	Kab. Tlagaung	11	4150	32	2550	33	2050	197	1582	273	10332
2	Kab. Tlagaek	3	325	4	271	11	338	87	871	104	1625
3	Kab. Nganjuk	10	4815	15	977	57	1958	626	6760	674	9169
4	Kab. Madiun	7	1330	7	627	28	1129	575	3917	670	8029
5	Kota Madiun	8	3472	14	1279	37	1533	250	2836	309	9120
6	Kab. Ngawi	11	3950	9	985	42	1941	485	4300	547	11176
7	Kab. Ponorogo	12	1820	14	908	23	895	589	3543	635	7134
8	Kab. Pacitan	2	165	4	290	7	310	112	1019	125	1784
9	Kab. Bnregoro	67	12877	115	8165	69	1932	437	4463	688	27437
0	Kab. Magetan	4	1619	5	1297	9	1235	395	1572	413	5723
1	Kab. Tuban	19	7496	26	1888	61	1592	343	2974	449	13950
2	Kab. Lamongan	16	3186	26	1389	37	1030	536	3906	615	9511
3	Kota Pasuruan	27	4300	29	1574	32	1900	122	1560	210	9334
4	Kab. Pasuruan	293	80169	164	14135	148	6019	592	46170	1206	123147
5	Kab. Prblinggo	26	7500	28	4100	26	1725	123	3194	203	16519
6	Kota Prblinggo	30	16177	12	834	42	1379	113	1245	185	25572
7	Kab. Bdwoso	36	21858	11	836	23	801	268	2046	338	25541
8	Kab. Situbondo	12	1920	18	1692	41	1927	527	6347	598	11886
9	Kab. B.wangi	66	36639	55	3819	123	3567	877	9913	1121	53938
0	Kab. Jember	126	56816	40	2597	65	2004	847	5282	1078	66699
1	Kab. Lumajang	21	8185	22	2331	55	3791	487	6143	581	19611
2	Kab. Malang	66	13540	40	9750	160	9050	429	28223	695	60563
3	Kota Malang	95	16738	151	13091	725	25684	491	9987	1462	65500
4	Kab. Bangkalan	9	218	7	504	20	487	206	1670	242	2879
5	Kab. Sampang	4	733	3	211	7	222	134	1069	148	2235
6	Kab. Pmkasan	8	1976	18	1160	31	1088	175	1712	232	5936
7	Kab. Sumenep	7	1898	10	641	23	828	99	1027	139	4394
8	Kota Batu	13	2715	9	904	17	445	125	1470	164	5534
<b>JAWA TIMUR</b>		<b>3206</b>	<b>972487</b>	<b>2485</b>	<b>140941</b>	<b>495 9</b>	<b>565729</b>	<b>17014</b>	<b>547323</b>	<b>27664</b>	<b>2226480</b>

Penyerapan tenaga kerja pada masing-masing kabupaten/kota tersebut memang terkait dengan jumlah perusahaan besar dan menengah yang ada di masing-masing kabupaten/kota. Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Gresik,

Malang, Pasuruan dan sebagainya memang diketahui sebagai pusatnya industri di Jawa Timur dan memiliki perusahaan dalam skala besar dan menengah. Selain itu status perusahaan seperti PMDN dan PMA juga terkait dengan skala perusahaan, sehingga tidak mengherankan jika di kabupaten/kota tersebut banyak diserbu oleh tenaga kerja baik yang berasal dari kabupaten/kota yang bersangkutan maupun dari daerah lain.

Data tahun 2007 tentang jumlah perusahaan di Jawa Timur dirinci menurut kab/kota dan kategori perusahaan, menunjukkan keadaan yang kurang lebih sama dengan tahun 2006. yaitu terjadi penyebaran perusahaan di seluruh kabupaten/kota baik perusahaan besar, sedang, menengah maupun kecil. Meskipun demikian ada beberapa kabupaten/kota yang memiliki industri besar dan sedang dalam jumlah yang besar. Di Kota Surabaya terdapat 1.368 unit usaha besar dengan tenaga kerja lebih dari 100 orang dengan 295.544 tenaga kkerja yang terserap dan perusahaan sedang sebanyak 987 unit dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 13.941 orang.. Sementara di Kabupaten Sidoarjo terdapat 430 unit industri besar dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 149.600 orang dan industri sedang (50-100) tenaga kerja menyerap tenaga kerja sebanyak 22.221 ke dalam 150 unit industri sedang.

Sementara di Kabupaten Gresik terdapat 242 unit usaha besar dengan tenaga kerja yang terserap sebanyak 93.152 orang dan perusahaan sedang sebanyak 144 unit dengan tenaga jerjja yang terserap sebanyak 13.102 orang Di Kabupaten Mojokerto terdapat 84 unit industri skala besar yang menyerap 32.534 orang tenaga kerja., dan jumlah industri sedang sebanyak 52 unit dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 3.542 orang. Selain empat (4) kabupaten/kota tersebut masih ada beberapa kabupaten/kota lain yang memiliki industri besar dan sedang seperti Malang, Jember, Pasuruan dan yang lain. Dengan jumlah industri besar dan sedang memang diharapkan dapat menyerap tenaga kerja yang besar pula, dan konsekuensinya konflik atau perselisihan industrial pun akan lebih sering terjadi. Apalagi kabupaten Gersik, Sidoarjo dan Mojokerto yang sangat berdekatan dengan kota Surabaya, menjadikan aksi unjuk rasa buruh yang dilakukan oleh buruh di empat kabupaten tersebut bergabung menuju kota Surabaya yang di kota ini terdapat gedung DPRD Jawa Timur untuk

menyampaikan aspirasinya, sehingga aksi unjuk rasa yang terjadi melibatkan ribuan buruh, belum lagi adanya perwakilan buruh dari setiap perusahaan yang ada di Jawa Timur, sehingga kalau sudah terjadi aksi unjuk rasa buruh jalan di kota Surabaya menjadi macet, sehingga acapkali warga masyarakat Kota Surabaya, merasakan kemacetan lalu lintas, dan meresahkan masyarakat, lebih-lebih jika berakibat terjadinya tindakan anarkis.

Selain berpengaruh terhadap lapangan kerja dan kemungkinan terjadinya konflik industrial, dengan banyaknya perusahaan/usaha akan menjadi daya tarik para pencari kerja dari daerah lain, sehingga di pusat-pusat industri banyak penduduk pendatang (buruh) yang sudah barang tentu akan mempunyai dampak baik fisik, sosial, budaya dan ekonomi. Secara fisik, pemukiman di sekitar industri akan berubah menjadi tempat kos (pemondokan) bagi buruh migran, sehingga rumah-rumah yang semula menjadi rumah tinggal keluarga, sebagian dihuni oleh buruh migran yang memiliki iciri-ciri yang sangat bervariasi, sehingga tidak heran jika pemukiman di lingkungan industri menjadi semrawut.

Dari segi sosial budaya, buruh migran yang datang dengan membawa kebiasaan dari daerah asal, dengan kehidupan yang sangat berbeda dengan tempat tinggal yang baru akan berpengaruh terhadap masyarakat sekitar, misalnya pergaulan menjadi lebih bebas, karena tinggal di pemondokan yang padat, kebiasaan dari daerah asal sudah ditinggal sementara di tempat yang baru kebiasaan belum terinternalisasi, sehingga terjadi anomie akibat selanjutnya mereka kan berperilaku sesukanya dan ada kemungkinan akan ditiru oleh penduduk setempat terutama bagiremaja. Selain itu, industri pada umumnya menyerap sebagian besar tenaga kerjanya berasal dari luar masyarakat sekitar industri acapkali mendatang perasaan iri masyarakat sekitar, dan inilah kemudian yang melahirkan konflik antara masyarakat sekitar dan perusahaan/industri. Sementara dari segi ekonomi, banyaknya buruh migran selain diperlukan adanya tempat tinggal, juga pemenuhan kebutuhan hidup para buruh, sehingga masyarakat sekitar pun banyak yang memiliki usaha seperti toko kebutuhan sehari-hari, warung makan dan sebagainya.

Dalam jangka waktu empat tahun (2004-2007) kondisi industri di Jawa Timur cenderung mengalami kenaikan. Pada tahun 2004 misalnya jumlah industri

mencapai sebanyak 653.869 unit, sementara pada tahun 2005 menunjukkan angka yang semakin meningkat, menjadi sebanyak 661.720 unit. Kenaikan jumlah industri juga terjadi pada tahun 2006, dengan jumlah 680.243 unit usaha, sementara pada tahun 2007 peningkatan industri mencapai 698.002 unit. Jika diperhatikan dari aspek perekonomian, maka kegiatan ekonomi di Jawa Timur menunjukkan perkembangan yang positif. Yang tidak kalah menarik adalah perkembangan jumlah industri juga berdampak pada sektor-sektor lain seperti tenaga kerja yang terserap, perdagangan, transportasi, dan tentu saja mendorong pertumbuhan ekonomi Jawa Timur.

Peningkatan jumlah industri yang diikuti makin maraknya kegiatan ekonomi, akan semakin memberi peluang tenaga kerja yang juga semakin meningkat dan belum mendapatkan lapangan kerja pada periode-periode sebelumnya serta di sector-sektor lain. Bagi kalangan tenaga kerja yang masih belum memperoleh pekerjaan, itu meningkatnya jumlah industri dianggap sebagai suatu berkah karena berarti akan semakin memperluas kesempatan para pencari kerja untuk berebut lapangan kerja yang ditawarkan oleh berbagai perusahaan (industri).

**Tabel 5.8**  
**Profil Industri di Jawa Timur Tahun 2004-2007**

<b>Jumlah</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Unit Usaha;	653.869	661.720	680.243	698.002
Tenaga Kerja	2.404.922	2.464.565	2.513.856	2.575.731
Nilai Produksi (Milyar Rp)	21.641	24.040	26.171	27.550
Nilai Investasi (Milyar Rp)	88.883	93.694	97.965	99.525
Nilai Ekspor (ribu US \$)	6.194,50	7.114.11	9.019,00	11.770,00

Sumber: Jawa Timur Dalam Angka, 2008

Pada tahun 2004, dengan jumlah industri sebanyak 653.869 unit usaha mampu menyerap tenaga kerja sebesar 2.404.922 orang, dan mengalami peningkatan pada tahun 2005 dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 2.464.565 orang pada 661.720 unit usaha. Sementara pada tahun 2006, jumlah industri 680.243 unit mampu menyerap 2.513.856 orang tenaga kerja dan pada tahun 2007 mengalami tenaga kerja di sector industri meningkat mencapai 2.575.731 orang yang terserap ke dalam 698.002 unit usaha.

Peningkatan secara kuantitas jumlah industri nyata membawa konsekuensi logis yaitu meningkatnya nilai investasi. Selama periode empat tahun (2004-2007) nilai investasi mengalami peningkatan. Pada tahun 2004 nilai investasi industri di Jawa Timur sebesar Rp 88.883,- milyar dan tahun 2005 meningkat menjadi sebesar Rp 93.694 milyar. Sementara pada tahun 2006 jumlah investasi dari industri sebesar Rp. 97.965 milyar dan mengalami peningkatan mencapai Rp. 99.525 milyar pada tahun 2007. Dengan demikian perkembangan investasi di Jawa Timur menunjukkan kecenderungan yang positif, sehingga aktivitas ekonomi pun semakin meningkat.

Selain berdampak pada meningkatnya nilai investasi pada industri di Jawa Timur, meningkatnya jumlah industri juga berdampak pada meningkatnya nilai ekspor. Pada tahun 2004 nilai ekspor Jawa Timur mencapai sebesar 6.194,50 US\$, sementara pada tahun 2005 nilai ekspor meningkat menjadi sebesar 7.114.110 US\$. Nilai ekspor tersebut terus meningkat sampai tahun 2007. Pada tahun 2006 sebesar 9.019,00 US\$, bahkan pada tahun 2007 nilai ekspor Jawa Timur mencapai sebesar 11.770,00 US\$. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam situasi apa pun nilai ekspor tetap meningkat, sehingga pertumbuhan ekonomi Jawa Timur pun relative stabil.

Meningkatnya industri baik sedang dan besar dapat menjadi alternatif yang bersifat sementara bagi tenaga kerja yang belum terserap di lapangan pekerjaan. Pada tahun 2006 jumlah pencari kerja sebanyak 600.613 orang yang terdiri dari 326.945 orang laki-laki dan 273.658 orang perempuan. Sementara dari jumlah pencari kerja tersebut penempatan hanya mencapai 5.281 orang. Pada tahun berikutnya yaitu 2007 meningkat menjadi 693.798 orang, yaitu 361.996 pencari kerja laki-laki dan sebanyak 331.802 orang perempuan. Pada tahun yang sama penempatan mencapai 33.595 orang. Dengan demikian jumlah penempatan pencari kerja tahun 2007 mengalami peningkatan sekitar 636%. Dibanding tahun 2004.



**Tabel 5.9**  
**Jumlah Pencari Kerja, Penempatan Kerja dan Permintaan Menurut Jenis Kelamin**

No	Uraian	Laki-Laki		Perempuan		Jumlah	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
1.	Pencari Kerja	326.945	361.996	273.658	331802	600.613	693.798
2.	Penempatan	2.703	14.007	2.578	19588	5281	33595
3.	Penghapusan Pencari Kerja	5.349	25.494	5.318	24240	10667	49734
4.	Belum Ditempatkan	318.893	322.495	265.772	287974	584665	610469
5.	Permintaan, lowongan	14.033	34.159	15.043	48792	29076	82951
6.	Dipenuhi	2.703	14.007	2.578	19588	5281	33595
7.	Penghapusan Lowongan	496	1.849	812	3701	1308	5543
8.	Sisa Lowongan	10.834	18.310	11.653	25503	22467	43813

Sumber: Badan Pusat Statistik: Jawa Timur Dalam Angka, 2008

Sejak tahun 2001, Dinas Perindustrian dan Perdagangan membagi bentuk industri pengolahan menjadi: (1) ILMEA (industri logam, mesin, elektronik dan Aneka; (2) IKAHH (industri kimia, agro dan hasil hutan) dan (3) IDDK (industri kecil dan dagang kecil). Kecenderungan dari ketiga kelompok industri ini paling banyak pada industri kecil dan dagang kecil. Data yang tercantum di Jawa Timur Dalam Angka Tahun 2005 menunjukkan industri kecil dan dagang kecil mencapai 628.448 unit atau sebesar 97,8% dari industri yang ada di Jawa Timur. Sementara itu Data Jawa Timur Dalam Angka 2006 menunjukkan kecenderungan yang tidak berbeda. Secara kuantitas jumlah industri kecil dan dagang kecil pada tahun 2005 (Jatim Dalam Angka, 2006) menunjukkan angka peningkatan dibanding tahun sebelumnya (2004), yaitu menjadi sebanyak 646.928 unit sebesar 97,76% dari seluruh industri yang ada. Sementara dari seluruh kelompok industri yang dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 2.341,112 orang. Dilihat dari keseluruhan kelompok industri yang ada pada tahun 2005 mengalami peningkatan meskipun relatif kecil. Sedangkan Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH) hanya sebesar 1,78% atau sebanyak 11.758 unit dan Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA) sebesar 0,46% atau sebanyak 3.034 unit. Secara keseluruhan jumlah industri pada tahun 2005 sebanyak 2.341,112 unit dan mampu menyerap 2.464.565 orang tenaga kerja.

Sementara data tahun 2006 dan 2007 menunjukkan adanya peningkatan dari semua kelompok industri menunjukkan adanya kenaikan. Sayangnya data tahun 2006 belum diperoleh. Pada tahun 2007 misalnya kelompok industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA) terdapat 3.835 unit dan menyerap sebanyak 230.025 orang tenaga kerja. Kelompok industri Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH) sebanyak 14.661 unit dengan tenaga kerja yang terserap sebanyak 846.365 orang dan sebanyak 698.002 unit Industri Kecil dan Dagang Kecil yang mampu menyerap 1.499.341 orang tenaga kerja. Seperti diketahui bahwa jumlah unit Industri Kecil dan Dagang Kecil memang sangat dominan dan karena itu kelompok industri ini mampu menampung jumlah tenaga kerja yang sangat besar.

**Tabel 5.10**  
**Keadaan Industri Menurut Kelompok Industri**  
**Tahun 2004-2005**

Kelompok Industri	2004				2005			
	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Produksi (milyar Rp)	Nilai Investasi (milyar Rp)	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Produksi (milyar Rp)	Nilai Investasi (milyar Rp)
Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA)	2,957	195,483	4,953	3,720	3.034	205.439	5.408	4.108
Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH)	11,443	743,069	4,362	7,174	11.758	781.830	4.757	7.926
Industri Kecil dan Dagang Kecil	628,448	1,402,560	1,791	604	646.928	1.477.296	1.935	671
Jumlah	642,848	2.341,112	11,106	11,498	2.341,112	2.464.565	12.100	12.705

Sumber: Jawa Timur Dalam Angka, 2005 dan 2006

Memperhatikan data yang telah dipaparkan di atas, maka dari segi perekonomian, maka aktivitas ekonomi di Jawa Timur menunjukkan perkembangan yang positif. Perkembangan jumlah industri akan berdampak selain tenaga kerja yang terserap, juga pada sektor-sektor lain seperti transportasi, dan tentu saja menopang pertumbuhan ekonomi Jawa Timur serta aktivitas ekonomi masyarakat sekitar industri.

Jika diperhatikan secara seksama, jumlah kelompok industri kecil dan dagang kecil yang cukup tinggi dibanding kelompok industri lainnya menjadi keuntungan tersendiri dalam penyerapan tenaga kerja. Tahun 2005 tenaga kerja yang terserap pada kelompok industri kecil dan dagang kecil mencapai sebanyak 1.477.296 orang. Pada tahun 2004 masih menunjukkan kecenderungan yang sama. Tahun 2004 tenaga kerja yang terserap pada industri kecil dan dagang kecil mencapai sebanyak 2.341,112 orang.

Meskipun demikian, kalau dihitung rata-rata tenaga kerja per industri kecil dan dagang kecil maka sesungguhnya tenaga kerja yang terserap jauh lebih rendah dibanding pada kelompok industri lainnya. Seperti telah ditunjukkan pada data tahun tahun 2005 misalnya tenaga kerja yang terserap pada industri kecil dan dagang kecil mencapai sebanyak 1.477.296 orang, sementara jumlah industrinya sebanyak 646.028 unit usaha. Artinya setiap unit usaha industri kecil dan dagang kecil hanya menyerap sebanyak 2 orag tenaga kerja

**Tabel 5.11**  
**Keadaan Industri Menurut Kelompok Industri**  
**Tahun 2006-2007**

Kelompok Industri	2006				2007			
	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Produksi (milyar Rp)	Nilai Investasi (milyar Rp)	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Produksi (milyar Rp)	Nilai Investasi (milyar Rp)
Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA)					3.835	230.025	11.837	32.685
Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH)					14.661	846.365	10.194	60.314
Industri Kecil dan Dagang Kecil					679.556	1.499.341	5.519	6.525
Jumlah					698.002	2.575.731	27.550	99.525

Sumber: Departemen Perindustrian dan Perdagangan Jawa Timur, Jatim Dalam Angka tahun 2007 dan 2008

Sementara itu kelompok Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka (ILMEA) rata-rata menampung/menyерap sebanyak 68 orang per unit usaha. Sayangnya data tahun 2006 belum didapatkan. Hal yang sama juga terjadi pada tahun 2007 dimana industri kecil dan dagang kecil rata-rata menyerap tenaga kerja

2-3 orang, bahkan industri yang dikelompokkan pada ILMEA rata-rata menampung 60 orang per unit usaha, dan hampir sama dengan Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH) yang rata-rata mampu menyerap 58 orang setiap unit usahanya.

Yang menjadi menarik adalah meskipun jumlah tenaga kerja yang terserap pada setiap unit usaha relatif sangat kecil, namun karena jumlahnya sangat banyak maka industri kecil menjadi mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar, lebih-lebih tenaga kerja yang dibutuhkan pun tidak dituntut memiliki pendidikan atau ketrampilan yang tinggi, dan sesuai dengan karakteristik tenaga kerja kita. Selain itu, industri kecil dan dagang kecil menggunakan modal yang relatif kecil pula, maka tidak banyak terpengaruh dengan adanya krisis ekonomi global, sehingga relatif stabil.

Sebagaimana diketahui bahwa kelompok industri yang paling banyak atau dominan adalah industri kecil dan dagang kecil, akan tetapi kondisi tersebut tidak diikuti nilai produksi secara linier. Data yang ada untuk tahun 2004, tahun 2005 serta tahun 2007, meskipun data tahun 2006 belum diperoleh namun dapat dilihat bagaimana kecenderungan yang terjadi, yaitu menunjukkan gejala yang sama, yaitu adanya kecenderungan berbanding terbalik antara jumlah unit usaha dengan nilai produksinya. Padahal jika diperhatikan secara kuantitas jumlah unit usaha industri kecil dan dagang kecil paling banyak dibanding industri logam atau kimia.

Tetapi untuk nilai produksinya industri kecil dan dagang kecil justru nilainya paling kecil. Tahun 2004, nilai produksi paling tinggi justru terdapat pada industri logam, mesin, elektronika dan aneka, yaitu sebesar Rp 4,953 milyar. Sementara jumlah usaha industri ini hanya sebanyak 2.957 unit. Pada tahun 2005 nilai produksi kelompok ILMEA meningkat menjadi Rp 5.408 milyar dari sebanyak 3.034 unit usaha. Sedangkan industri kecil dan dagang kecil tahun 2004 jumlahnya mencapai sebanyak 642.848 unit, tetapi nilai produksinya hanya mencapai sebanyak Rp 1,792 milyar. Sedangkan tahun 2005, nilai produksinya meningkat menjadi sebesar Rp 1.935 milyar dengan jumlah industri sebanyak 646.928 unit usaha. Meskipun data tahun 2006 belum diperoleh, namun dengan data pada tahun 2007 juga menunjukkan keadaan yang sama di mana pada tahun

tersebut nilai produksi industri kecil dan dagang kecil hanya mencapai 5.519 milyar dengan jumlah 679.556 unit usaha, sementara untuk Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA) nilai produksi mencapai 11.837 unit dengan jumlah industri sebanyak 3.835 unit, demikian juga untuk Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH) mencapai nilai produksi sebesar 14.661 unit dengan nilai produksi sebesar 10.194 milyar. Sebagaimana diketahui bahwa modal atau investasi pada Industri yang tergabung dalam ILMEA dan IKAHH memang besar dan bahkan merupakan industri padat modal atau teknologi.

Dari aspek nilai investasi, menunjukkan adanya kecenderungan yang sama dengan nilai produksi, yaitu kelompok industri kecil dan dagang kecil memiliki jumlah yang sangat besar namun nilai investasi relatif kecil. Berbeda dengan kategori Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH) yang nilai investasi paling besar mencapai sebanyak Rp 7,174 milyar dengan jumlah usaha sebanyak 11.443 unit pada tahun 2004, demikian juga pada tahun berikutnya (2005) dengan jumlah industri sebanyak 11758 unit nilai investasi mencapai 7.926 milyar. Peningkatan cukup besar terjadi pada tahun 2007 bukan saja dalam jumlah industri mencapai 14.661 unit, tetapi juga dalam jumlah nilai investasi yang mencapai 60.314 milyar.

Demikian juga yang terjadi pada kategori Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA) tahun 2007 juga mengalami peningkatan baik jumlah industri yang mencapai 3.835 unit maupun dari nilai investasi sebesar 32.685 milyar, jika dibandingkan dengan tahun 2005 dengan jumlah industri 3.034 unit dengan nilai investasi sebesar 4.108 milyar dan pada tahun 2004 dengan jumlah industri 2.957 unit nilai investasi sebesar 3.720 milyar.

Selain berdampak pada nilai produksi dan investasi, meningkatnya jumlah industri di Jawa Timur juga membawa dampak ikutan seperti meningkatnya peluang kerja. Pada saat jumlah lulusan sekolah yang masuk pasaran kerja tidak dapat dihentikan setiap tahun, meningkatnya jumlah industri akan semakin memberi peluang bagi tenaga kerja yang tidak mendapatkan lapangan kerja pada periode-periode sebelumnya lulusan sekolah yang tidak melanjutkan pendidikan. Bagi kalangan tenaga kerja yang masih belum memperoleh pekerjaan, itu

meningkatnya jumlah industri akan semakin menambah tingkat kesempatan pencari kerja untuk memperebutkan lapangan kerja yang masih tersedia.

Memperhatikan data tentang banyaknya tenaga kerja perusahaan menurut lapangan usaha di Jawa Timur Tahun 2006, terlihat bahwa dari berbagai lapangan usaha seperti Pertambangan dan penggalian, Industri Pengolahan, Listrik, Gas, dan Air, Konstruksi, dan jasa-jasa yang lain, maka lapangan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja adalah lapangan usaha Perdagangan Besar Dan Eceran yang menyerap tenaga sebanyak 2.936.483 orang atau 33,80% dari seluruh tenaga kerja yang terserap di semua lapangan usaha. Sementara industri pengolahan menyerap tenaga kerja sebanyak 2.203.015 orang atau 25,35% dari seluruh tenaga kerja yang terserap pada seluruh lapangan usaha yang ada di Jawa Timur. Data ini menunjukkan bahwa di Jawa Timur kedua lapangan usaha tersebut memang merupakan lapangan usaha yang paling banyak menyerap tenaga kerja, selain Jawa Timur memiliki pusat industri di beberapa kabupaten/kota juga karena adanya pusat perdagangan.

Di Kabupaten Sidoarjo misalnya, memiliki industri pengolahan yang menyerap tenaga kerja sebanyak 208.920 dan lapangan usaha perdagangan besar dan eceran yang menyerap 133.363 orang. Sebagaimana diketahui bahwa Kabupaten Sidoarjo memiliki jumlah industri pengolahan bukan saja PMDN akan tetapi juga PMA yang sangat banyak seperti Maspion dan lain sebagainya, sehingga tidak mengherankan jika PAD sebagian besar diperoleh dari sektor ini. Di Kabupaten Mojokerto yang memiliki pusat industri, industri pengolahan menyerap tenaga kerja sebanyak 93.251 orang sementara lapangan usaha perdagangan sebanyak 71.729 orang yang terserap pada lapangan usaha tersebut.

**Tabel 5.12**  
**Banyaknya Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Lapangan Usaha di Jawa Timur**  
**Tahun 2006**

	Kabupaten/ Kota	Pertambangan dan penggalian	Industri Pengolahan	Listrik, Gas, dan Air	Konstruksi	Perdag. Besar Dan Eceran	Akomodasi Makan dan minum	Transportasi ,pergudangan dan komunikasi
	<b>Kabupaten</b>							
	Pacitan	2.365	53.910	161	1.199	42.454	7.445	5.442
	Ponorogo	4.840	36.883	279	2.834	66.857	17.393	8.597
	Trenggalek	5.044	65.960	1212	1.225	53.031	7.768	6.419
	Tulungagung	2.108	93.555	547	2.828	76.764	20.962	12.533
	Blitar	3.886	63.812	377	2.451	91.288	16.131	11.396
	Kediri	2.972	48.336	161	2.604	117.109	34.241	14.163
	Malang	6114	113.468	1.910	4.747	168.178	40.861	35.700
	Lumajang	1.409	44.577	189	2.469	80.531	18.601	16.188
	Jember	3.428	94.128	526	4.611	192.700	41.329	39.878
	Banyuwangi	1.986	114.447	708	4.029	147.361	30.800	22.332
	Bondowoso	1.892	46.146	262	2.277	64.026	9.718	15.828
	Situbondo	1.242	35.383	302	3.208	55.930	14.291	15.268
	Probolinggo	2.471	39.342	1.121	3.371	77.342	19.448	18.140
	Pasuruan	3.206	136.491	499	3.045	104.935	39.004	27.359
	<b>Sidoarjo</b>	<b>217</b>	<b>208.920</b>	<b>1.074</b>	<b>3.559</b>	<b>133.363</b>	<b>56.786</b>	<b>25.904</b>
	<b>Mojokerto</b>	<b>2.170</b>	<b>93.251</b>	<b>450</b>	<b>2.031</b>	<b>71.729</b>	<b>30.438</b>	<b>13.484</b>
	Jombang	2.021	69.038	137	2.880	95.837	35.817	14.778
	Nganjuk	3.012	34.427	215	3.390	77.027	30.202	11.421
	Madiun	941	16.322	188	1.397	44.781	19.522	5.909
	Magetan	1.714	47.940	295	1.063	41.018	15.347	5.383
	Ngawi	3.022	35.448	150	794	56.733	20.534	6.121
	Bojonegoro	4.017	61.117	381	2.073	82.308	22.446	11.201
	Tuban	6.510	34.687	355	1.380	80.100	24.657	13.972
	Lamongan	617	50.942	393	1.065	81.260	28.979	10.747
	<b>Gresik</b>	<b>1.480</b>	<b>141.077</b>	<b>955</b>	<b>3.731</b>	<b>79.689</b>	<b>32.934</b>	<b>10.877</b>
	Bangkalan	3.848	29.659	226	1.049	62.271	15.984	11.385
	Sampang	6.737	19.245	276	3.090	41.048	11.024	10.339
	Pamekasan	7.733	31.252	257	2.216	51.819	10.860	14.357
	Sumenep	7.109	68.704	352	4.591	85.908	18.296	15.029
	<b>Kota</b>							
	Kediri	283	44.054	431	1.134	28.692	13.065	5.045
	Blitar	23	7.994	160	761	16.278	5.975	2.940
	Malang	135	46.505	927	3.087	79.973	72.871	16.452
	Probolinggo	8	15.767	151	1.127	19.180	7.041	8.453
	Pasuruan	20	16.722	492	883	18.885	7.404	4.403
	Mojokerto	-	8.248	134	643	12.708	5.337	2.584
	Madiun	94	10.175	390	834	22.086	10.384	4.753
	<b>Surabaya</b>	<b>274</b>	<b>120.025</b>	<b>1.901</b>	<b>11.090</b>	<b>300.117</b>	<b>129.772</b>	<b>81.124</b>
	Batu	331	5.018	279	631	17.167	7.094	4.178
	<b>Jumlah</b>	<b>95.279</b>	<b>2.203.015</b>	<b>17.732</b>	<b>95.397</b>	<b>2.936.483</b>	<b>950.761</b>	<b>560.064</b>

## Lanjutan Tabel

No	Kabupaten/ Kota	Perantara Keuangan	Real Estate, Usaha Persewaan	Jasa Pendidikan	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	Jasa Kemasy, Sosbud, Hiburan, dan lainnya	Jasa Perorangan yang Melayani Rumah Tangga	Jumlah
	<b>Kabupaten</b>							
1.	Pacitan	1.501	1.878	10.194	1.572	6.513	88	134.702
2.	Ponorogo	3.961	4.394	19.341	2.711	12.760	385	181.215
3.	Trenggalek	1.882	3.305	11.705	1.833	10.295	334	168.922
4.	Tulungagung	3.922	4.759	22.746	2.770	17.961	1.213	262.668
5.	Blitar	3.001	5.296	23.793	2.931	19.051	1.526	244.941
6.	Kediri	3.994	5.352	26.092	3.341	20.601	1.361	280.327
7.	Malang	4.352	10.673	38.771	5.495	34.972	1.733	464.974
8.	Lumajang	2.481	2.883	16.807	2.594	15.497	1.159	205.385
9.	Jember	6.255	9.524	40.434	5.489	35.724	1.942	475.968
10.	Banyuwangi	4.901	7.955	28.160	4.092	33.704	1.406	401.881
11.	Bondowoso	1.793	3.105	14.425	1.769	13.314	882	175.437
12.	Situbondo	2.423	3.373	14.164	1.370	14.705	557	162.216
13.	Probolinggo	1.685	4.180	19.385	3.260	14.463	308	204.516
14.	Pasuruan	2.236	8.774	32.737	2.479	18.627	623	380.015
15.	Sidoarjo	7.279	22.379	39.627	5.814	25.920	1.134	531.976
16.	Mojokerto	3.148	5.932	20.978	2.814	14.834	629	261.888
17.	Jombang	3.585	6.823	28.809	3.684	18.145	1.269	282.823
18.	Nganjuk	2.934	3.003	20.343	2.596	14.616	404	203.590
19.	Magetan	2.495	2.66	11.401	2.430	10.032	441	118.125
20.	Magetan	2.731	1.876	11.960	1.880	7.796	192	139.195
21.	Ngawi	2.187	2.986	12.960	2.147	10.908	245	154.275
22.	Bojonegoro	1.903	2.858	18.499	2.293	13.637	519	223.252
23.	Tuban	2.218	4.536	20.009	2.690	10.422	565	202.101
24.	Lamongan	2.674	5.528	27.926	3.222	12.683	1.315	227.351
25.	Gresik	2.350	12.278	27.466	2.994	13.841	1.147	330.819
26.	Bangkalan	1.384	2.862	14.954	1.906	6.700	365	152.593
27.	Sampang	810	1.217	15.273	1.194	5.708	375	116.336
28.	Panekasan	1.149	2.149	20.427	1.364	9.115	557	153.255
29.	Sumenep	1.218	3.401	24.117	2.136	13.593	625	245.079
	<b>Kota</b>							
71.	Kediri	3.291	2.497	9.630	2.184	6.009	468	116.783
72.	Blitar	1.815	1.330	4.528	1.209	3.600	349	46.962
73.	Malang	7.130	20.286	26.137	6.248	18.610	1.965	300.326
74.	Probolinggo	1.664	1.618	5.759	672	4.284	323	66.047
75.	Pasuruan	1.691	3.750	5.195	849	3.379	466	64.139
76.	Mojokerto	1.457	985	3.168	1.172	2.773	330	39.539
77.	Magetan	3.028	3.657	6.173	2.415	5.625	614	70.226
78.	Surabaya	23.300	62.506	41.858	14.172	64.544	5.247	855.930
79.	Batu	905	1.394	3.969	964	4.551	169	46.650
	<b>Jumlah</b>	<b>126.733</b>	<b>253.568</b>	<b>739.920</b>	<b>110.755</b>	<b>569.512</b>	<b>33.210</b>	<b>8.692.429</b>

Sementara di Kabupaten Gresik untuk industri pengolahan tenaga kerja yang terserap mencapai 141.077 orang dan lapangan usaha perdagangan menyerap tenaga kerja sebanyak 79.689 orang, kabupaten ini industri pengolahan



cukup banyak seperti industri Semen Gresik, Petro Kimia, Maspion dan lain sebagainya. Sedangkan Kota Surabaya yang dikenal dengan daerah industri dan perdagangan memiliki pusat industri seperti di SIER dan dan di kawasan Tandes/Margomulyo menjadikan kota Surabaya sebagai sasaran bagi buruh migran. Di kota ini industri pengolahan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 120.025 orang dan 300.117 orang yang terserap di lapangan usaha perdagangan

Selain empat (4) kabupaten/kota tersebut ada beberapa kabupaten yang memiliki industri pengolahan dan mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar, seperti misalnya Kabupaten Malang, Jember, Banyuwangi dan Kabupaten Pasuruan yang memiliki pusat industri (PIER). Sebagai efek lanjutan dari jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor industri pengolahan adalah adanya rasa ketidakpuasan yang dialami buruh seperti masalah kesejahteraan antara lain masalah upah, THR, uang lembur dan hak-hak buruh yang lain.

Oleh karena itu para investor sempat khawatir menanamkan investasi di Indonesia termasuk di Jawa Timur setelah sederatan peristiwa sosial atau kerusuhan di beberapa wilayah. Pasca situasi gejolak sosial seperti kerusuhan Mei 1998 di Jakarta atau Solo, kerusuhan bernuansa etnis di Kalimantan, kerusuhan bernuansa dukun santet di Banyuwangi bisa jadi menjadi salah satu penyebab para investor asing ragu-ragu menanamkan modalnya di Indonesia termasuk di Jawa Timur. Dampaknya dapat dirasakan antara lain penurunan baik jumlah proyek maupun nilai investasi Penanaman Modal Asing (PMA), bahkan tidak sedikit investor yang hengkang dari Jawa Timur dan mengalihkan investasinya ke negara lain. Akibat selanjutnya banyak tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), jika demikian maka lagi-lagi buruh yang menjadi korban dan aksi unjuk rasa pun semakin marak di beberapa wilayah.

## **5.2 Karakteristik Buruh Di Jawa Timur: Pemenuhan Hak-Hak Buruh Dan Ancaman Konflik Industrial**

Sebagaimana di beberapa propinsi di Indonesia yang memiliki pusat industri, di Provinsi Jawa Timur intensitas terjadinya konflik industrial antara majikan/pengusaha dan pekerja atau buruh dapat dikatakan relatif sering terjadi. Bahkan jika dilihat dari jumlah buruh yang terlibat dalam aksi unjuk rasa atau aksi

demonstrasi, konflik industrial yang terjadi seringkali berskala besar. Bukan hanya skala yang besar, tetapi intensitas yang cukup tinggi, dan dapat dipastikan pada saat menjelang Hari Raya atau pada saat penetapan UMP/K (Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota), di berbagai daerah di Provinsi Jawa Timur hampir selalu diwarnai aksi demo kaum buruh. Bahkan yang tidak pernah ketinggalan adalah aksi unjuk rasa atau aksi demonstrasi beuruh yang dilakukan dalam rangka Hari Buruh Internasional yang diperingati setiap tanggal 1 Mei yang dikenal dengan Mayday.

Aksi yang dilakukan oleh buruh bisa dalam bentuk unjuk rasa ke gedung DPR, aksi mogok kerja, hingga aksi konvoi dan memblokir jalan yang dampaknya terjadi kemacetan lalu-lintas. Dalam beberapa tahun terakhir, aksi unjuk rasa dan sikap resisten buruh di Jawa Timur cenderung meningkat, dan bahkan terkadang keluar dari jalur hukum dan ketentuan atau hak-hak yang telah digariskan.

Pertanyaannya adalah apa yang menjadi penyebab meningkatnya aksi unjuk rasa di kalangan buruh? Kalau ditelusuri secara rinci, pasti akan ditemui banyak faktor yang menjadi penyebab dan pemicu terjadinya aksi unjuk rasa buruh. Akan tetapi, jika dicermati maka secara umum yang menjadi pemicu perselisihan antara buruh dan pengusaha yang berujung pada aksi unjuk rasa atau pemogokan adalah pelanggaran hak-hak buruh, seperti upah di bawah UMP/K yang telah ditetapkan, THR yang tidak diberikan tepat pada waktunya dan sebagainya. Dalam beberapa persoalan dan perselisihan yang terjadi antara majikan, perusahaan dan buruh memang dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah, tetapi yang seringkali terjadi upaya untuk mencari jalan damai mengalami kebuntuan karena perusahaan menolak perundingan atau mengintimidasi buruh untuk meredam aksi mereka (Widodo K, dalam *Jurnal Analisis Sosial* Vol. 1, No.2, 1999: 132).

Dengan perundingan sebenarnya kedua belah pihak dapat merundingkan, mengelola dan melaksanakan suatu perjanjian yang sebagian kepentingannya sama, sebagian yang lain berlawanan berdasarkan kekuasaan yang diberikan oleh salah satu pihak. (Schneider, 1986). Hanya saja, jika perundingan memang dilakukan maka hasilnya tidak maksimal atau dengan kata lain tuntutan buruh tidak akan terpenuhi, lebih-lebih dalam perundingan pihak buruh hanya diwakili

oleh beberapa orang saja. Akhirnya, di kalangan buruh aksi unjuk rasa, aksi demonstrasi dan mogok kerja dijadikan senjata oleh buruh agar tuntutan dipenuhi oleh majikan/pengusaha. Dan yang paling utama adalah dengan aksi unjuk rasa, buruh menunjukkan kepada negara bahwa majikan/pengusaha tidak mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan.

Pada waktu para buruh masih belum berdaya dan relatif dapat ditekan dengan berbagai ancaman seperti yang terjadi pada masa pemerintahan Orde Baru, memang aksi unjuk rasa sangat jarang yang terungkap ke permukaan. Sikap tidak puas dan protes buruh biasanya hanya diwujudkan dalam aksi yang sifatnya *latent*. Akan tetapi, pada saat ini buruh telah memiliki kesadaran kelas dan terbentuk sikap yang makin kritis terhadap *status quo*. Sejak era reformasi, secara politis para buruh tampak makin berdaya dan terbuka, sehingga resistensi sosial mereka pun akan cenderung meningkat. Lebih-lebih di era pasca reformasi, banyak hal yang dapat menunjukkan bahwa eksistensi kaum buruh atau pekerja tidak dapat ditekan lagi dengan kekuasaan atau pun ancaman sanksi dari perusahaan, karena di antara buruh sendiri mereka bukan saja makin kuat keberadaannya, tetapi juga makin piawai dalam menghadapi berbagai tekanan dari lingkungan di sekitarnya.

Banyak kajian menemukan bahwa salah satu dampak dari makin menguat dan intensnya konflik industrial justru akan semakin memperkuat kesadaran kelas dan solidaritas di antara sesama buruh. Untuk diketahui bahwa meningkatnya tuntutan kenaikan upah yang lebih adil dan proporsional kepada pemilik modal di berbagai perusahaan merupakan salah satu wujud makin menguatnya kesadaran kelas. Tuntutan untuk memperoleh upah yang adil ini, sebetulnya ingin menegaskan dua hal.

*Pertama*, setiap pekerja berhak untuk dibayar. Ini merupakan tuntutan yang harus dipenuhi dengan dasar pemikiran bahwa orang berhak menikmati hasil kerjanya. Hasil kerja melekat pada kerja. Sementara kerja melekat pada tubuh semua orang sebagai hak asasinya, maka setiap orang berhak untuk menikmati dan memperoleh hasil kerjanya.

*Kedua*, seorang pekerja tidak hanya berhak memperoleh upah, tetapi ia juga berhak memperoleh upah yang sebanding dengan tenaga yang lebih ia

sumbangkan. Dasar moralnya adalah prinsip keadilan komutatif. Dalam arti, karena pekerja telah memberikan tenaganya, maka tenaganya itu harus dikompensasi, diganti secara seimbang dalam bentuk upah yang setara dan sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan buruh itu agar tidak terjadi eksploitasi atas nilai lebih buruh (Trisna, dalam Gerbang No. 8, Vol. 3, 2000: 32).

Dalam bab ini coba dipaparkan tentang karakteristik buruh di Jawa Timur khususnya di empat (4) kabupaten/Kota dimana penelitian ini dilakukan yaitu Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Gresik dan Mojokerto. Selain itu juga dikaji situasi problematik yang terjadi sebagai pemicu makin maraknya aksi unjuk rasa dan meningkatnya konflik industrial di Provinsi Jawa Timur.

### **5.2.1. Karakteristik Buruh/Pekerja**

Bekerja sebagai buruh industri, sebagian besar melakukan pekerjaan dengan mengandalkan kekuatan fisik dan tenaga, sehingga pekerja/buruh usia yang bekerja pada umumnya termasuk usia produktif. Seperti terlihat pada table 5.13, bahwa usia buruh/pekerja yang menjadi responden pada penelitian ini berkisar antara 19 hingga 54 tahun. Hampir separuh buruh (45,9%) buruh berusia sekitar 28 – 36 tahun. Sebagian kecil buruh yang berusia 46-54 tahun (4,7%), sementara buruh yang berusia 19-27 tahun sebanyak 28,2%, selebihnya (21,2%) buruh berusia 37-45 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa buruh/pekerja industri sangat dituntut kekuatan fisik, sehingga tenaga kerja yang diserap adalah mereka yang secara fisik kuat atau berusia produktif. Oleh karena itu industri/pabrik seringkali menggantikan buruh/pekerja yang sudah berusia tua untuk digantikan dengan yang muda.

Kondisi fisik buruh yang berusia muda dan stamina yang prima adalah modal utama yang harus dimiliki buruh industri/pabrik. Hal ini terkait dengan pekerjaan yang ditekuninya yang membutuhkan tenaga fisik dan kesediaan buruh untuk bekerja keras setiap saat. Sebagaimana diketahui bahwa secara normatif jam kerja buruh/pekerja sehari adalah sekitar 8 jam, tetapi selain jam kerja sesuai dengan ketentuan, seringkali buruh harus bekerja lembur. Bekerja lembur bisa merupakan tuntutan industri, namun tidak sedikit buruh yang minta untuk bekerja lembur sebagai mekanisme survival (Sutinah, 1992). Selain lembur, buruh/pekerja

seringkali harus bekerja dengan mengikuti sifit yang telah ditetapkan, terkadang terkena giliran masuk kerja pagi, siang atau malam hari yang tentu akan banyak menguras energi.

**Tabel 5.13**  
**Karakteristik Responden**  
(N=200)

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (persen)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	65,3
	Perempuan	34,7
Usia Responden	19 – 27	28,2
	28 – 36	45,9
	37 – 45	21,2
	46 – 54	4,7
Pendidikan Responden	SD	7,7
	SMP	21,8
	SMA	60,0
	Akademi/PT	10,1
Status Pernikahan Responden	Belum Menikah	32,9
	Menikah	63,5
	Janda/Duda	3,5
Pekerjaan responden	Buruh tetap	66,5
	Buruh kontrak	20,0
	Buruh <i>outsourcing</i>	10,0
	Lainnya	3,5
Lama Bekerja Menjadi Buruh	1 – 9	57,6
	10 – 18	33,5
	19 – 27	8,8
Jumlah Tanggungan Dalam Keluarga	0 – 2	67,5
	3 – 5	32,5
	> 5	-

Sumber: Kuesioner no 1-7

Dalam penelitian ini jumlah buruh laki-laki yang menjadi responden lebih banyak dibanding buruh perempuan. Studi ini, mewawancarai 65,3% buruh laki-laki dan 34,75 buruh perempuan. Diakui bahwa buruh perempuan secara politis lebih penurut, dari segi pelaksanaan pekerjaan, perempuan lebih telaten dan tidak mudah bosan, tetapi dari segi kekuatan fisik terutama untuk melakukan pekerjaan kasar dan berat, buruh laki-laki umumnya dianggap cocok. Dari segi yang lain, menggunakan buruh laki-laki dianggap lebih menguntungkan karena pihak perusahaan tidak perlu direpoti dengan masalah cuti haid atau cuti hamil yang dinilai dapat merugikan perusahaan.

Meskipun buruh/pekerja industri menempati posisi lini dalam perusahaan yaitu posisi paling bawah dan berhadapan langsung dengan proses produksi, namun syarat pendidikan formal tetap saja diperlukan sebab pekerjaan sebagai buruh di sektor industri adalah termasuk sektor perekonomian firma yang sifatnya formal. Lain halnya dengan pekerjaan di sektor informal kota yang fleksibel, tidak menuntut ijazah dan keahlian. Bekerja sebagai buruh/pekerja di sektor industri pabrikan sedikit-banyak menuntut prasyarat ijazah yang cukup ketat. Bahkan untuk saat ini banyak perusahaan/industri yang masyaratkan buruh/pekerjanya minimal berpendidikan SMA/ sederajat. Studi ini menemukan sebagian besar (60%) buruh/pekerja industri pabrikan memiliki ijazah setingkat SMA (60%), Bahkan dari seluruh responden sebanyak 10,1% di antaranya mengaku berpendidikan setingkat Perguruan Tinggi.

Penelitian ini juga menemukan masih ada sejumlah buruh yang berpendidikan SD sebanyak 7,7% dan 21,8% berpendidikan SMP. yang mereka ini termasuk pada buruh yang berusia relatif tua dengan masa kerja yang lama sehingga pengalaman menjadi penting, sebab persyaratan bahwa buruh minimal berpendidikan SMA/ sederajat baru beberapa tahun terakhir ini.

Sementara buruh/pekerja yang termasuk kelompok buruh *outsourcing*, latar belakang pendidikan tidak menjadi persyaratan utama, karena yang penting mereka dapat menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan perusahaan atau pabrik yang tergolong besar, pemilikan ijazah tingkat pendidikan tertentu menjadi prasyarat yang tidak dapat dilanggar. Tetapi, untuk industri/perusahaan kecil yang seringkali kurang tersentuh oleh peraturan pemerintah, pada umumnya lebih mementingkan pengalaman dan kesediaan pekerja yang bersangkutan untuk bekerja keras dan patuh pada aturan perusahaan.

Selain usia dan tingkat pendidikan, karakteristik buruh/pekerja juga dapat dilihat dari status perkawinan yang yang membawa konsekuensi pada jumlah tanggungan buruh/pekerja yang bersangkutan. Sebagian besar buruh/pekerja yang diteliti berstatus menikah sebanyak 63,5%, dan buruh/pekerja yang berstatus janda/duda sebanyak 3,5%. Dari seluruh buruh yang diwawancarai, 32,9% saat ini masih lajang. Pada masa lalu, meskipun pemerintah tidak melarang buruh/pekerja yang berstatus menikah, namun ada peraturan perusahaan/industri

pabrik yang mengeluarkan buruh/pekerja yang berstatus menikah dan menggantinya dengan buruh yang masih lajang. Dalam kaitan ini ada beberapa alasan mengapa pengusaha tidak mau mempekerjakan buruh yang berstatus menikah terutama perempuan, antara lain dianggap merugikan karena pengusaha harus memenuhi hak-haknya seperti cuti hamil/melahirkan dengan upah yang tetap harus dibayar dan hak-hak lain yang tetap harus dipenuhi, selain itu adanya tanggung jawab sosial yang besar bagi perempuan yang telah menikah dan sebagainya. Sementara jika mempekerjakan buruh yang berstatus lajang, dianggap lebih efektif karena alokasi waktu untuk bekerja bisa lebih panjang dan lebih energik karena relatif lebih muda dan yang penting bagi pengusaha tidak terbebani dengan pemenuhan hak-hak sebagai buruh seperti dalam penentuan upah seperti tunjangan untuk suami/istri dan anak-anak, cuti dan sebagainya. Oleh karena itu, pada era sebelum reformasi seringkali terjadi gejala juvenisasi yaitu suatu gejala penggantian buruh/pekerja yang berusia tua yang berstatus menikah dengan buruh yang berusia muda dan lajang.

Sebagaimana hasil penelitian Heyzer (1986), buruh/pekerja industri/pabrik dapat dikategorikan menjadi beberapa kelompok. Pertama, mereka yang berasal dari keluarga miskin dan biasanya berasal dari desa. Buruh ini bekerja semata-mata untuk kelangsungan hidup buruh beserta keluarganya. Kedua, buruh yang berasal dari kelas menengah, biasanya bekerja dengan tujuan untuk kesejahteraan keluarga; dan ketiga, yang berasal dari keluarga mampu yang motivasinya adalah untuk aktualisasi diri. Di negara berkembang seperti Indonesia, buruh/pekerja industri/pabrik pada umumnya berasal dari kelompok pertama. Oleh karena itu baik yang masih lajang, lebih-lebih yang sudah berkeluarga dan memiliki anak, jelas beban yang mereka tanggung menjadi lebih berat, karena selain menanggung hidup keluarganya sendiri juga memiliki tanggungan lain seperti orangtua, adik dan saudara yang lain. Bisa dipahami bahwa alasan ekonomi (untuk kelangsungan hidup), sehingga mereka bekerja sebagai buruh/pekerja industri/pabrik. Oleh karena itu, apa yang terjadi jika seorang buruh sudah menikah dan memiliki anak, tetapi di saat yang sama harus menghidupi beberapa anggota keluarga yang menjadi tanggungannya sekaligus. Artinya, untuk hidup setiap harinya, mereka bukan saja harus hidup serba hemat dan pas-pasan, tetapi pada suatu saat juga

harus menghadapi musibah atau pengeluaran ekstra yang akan memaksa mereka menggadaikan dan menjual barang atau mencari utang ke pihak lain (teman, keluarga, dll) untuk menyambung hidup.

*"upah diterima seminggu sekali, ya pas-pasan apalagi anak saya masih kecil kebutuhan sangat banyak terutama untuk beli susu. Kalau pertengahan minggu, sudah mulai terasa, karena uang belanja mulai menipis belum lagi kalau susu untuk anak juga habis. Belum lagi mau Lebaran mbak, kebutuhan bertambah dan persiapan pulang kampung", seperti diungkapkan salah seorang responden yang ditemui di Gresik*

Bagi buruh lajang, sebagian memang belum memiliki tanggungan, kecuali dirinya sendiri (32,9%), akan tetapi buruh lajang ini masih tetap membantu orangtua atau biaya sekolah adik-adiknya. Sementara buruh yang sudah menikah, sebagian besar atau sebanyak 67,5% memiliki tanggungan tanggunga 0-2 orang. Selebihnya sebanyak 32,5% memiliki tanggungan 3-5 orang. Bisa dimengerti buruh/pekerja bagaimana keluarapa yang yang memiliki tanggungan sampai dengan 5 orang tersebut mengelola penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan juga orangtua atau saudaranya, sehingga mampu bertahan hidup dengan gaji sekitar 500.000 s.d. 1.500.000 per bulan.

Jika memperhatikan status pekerjaan buruh, sebagian besar buruh yang diteliti berstatus sebagai buruh tetap (66,5%). Selebihnya adalah buruh kontrak 20% dan sebanyak 13,5% ternyata statusnya adalah buruh *outsourcing*. Bagi buruh kontrak dan *outsourcing* kondisinya kurang beruntung karena beberapa hak sebagai buruh tidak diperoleh sebagaimana buruh tetap. Kondisi seperti itu akan diperparah karena buruh kontrak atau *outsourcing* harus memperbarui kontraknya setiap 6 bulan sekali, itu pun kalau industri/ perusahaan masih memerlukan tenaganya, bahkan tidak jarang buruh/pekerja diberhentikan menjelang hari Raya. Seperti yang diungkapkan salah satu responden di Sidoarjo:

*"Biasanya pabrik itu menghentikan buruh kontrak/outsourcing menjelang hari raya, pada hal pada saat-saat seperti itu kebutuhan keluarga meningkat. Ini juga merupakan strategi pengusaha untuk mengurangi pengeluaran atau memberikan tunjangan, sehingga perusahaan hanya memberi THR pada buruh tetap. Sama-sama kebutuhannya meningkat. Hal ini juga menjadikan iri buruh kontrak dan outsourcing.*

Pada saat situasi krisis melanda di berbagai negara berkembang termasuk Indonesia, salah satu strategi yang dikembangkan oleh perusahaan agfar dapat



bertahan dari kondisi perekonomian yang tidak menentu adalah dengan mengatur sistem pengupahan dan status buruh yang berdampak pada pengurangan pengeluaran perusahaan. Hubungan kerja yang dikembangkan lebih bersifat fleksibel, seperti *casual workers*, buruh paruh waktu, buruh kontrak, atau buruh *outsourcing*, sehingga menjadikan beban yang ditanggung perusahaan akan menjadi lebih ringan karena tidak harus membayar berbagai tunjangan jika status buruh mereka sudah tetap.

Hal yang sebaliknya terjadi pada buruh, bekerja dengan posisi sebagai buruh dari tahun ke tahun tidak pernah mengalami perubahan, mereka yang menjadi buruh kontrak atau buruh *outsourcing* tetap saja menjadi buruh kontrak atau buruh *outsourcing*. Jika demikian maka peluang buruh kontrak atau buruh *outsourcing* untuk memperoleh upah dan tunjangan sesuai aturan yang berlaku menjadi sangat kecil atau bahkan tidak ada. Buruh kontrak yang tidak diperpanjang kontraknya alias di-PHK, bahkan istilah yang digunakan bagi buruh yang tidak diperpanjang kontraknya adalah diminta mengundurkan diri, sehingga buruh tersebut sama sekali tidak memiliki hak untuk menuntut pesangon dan sebagainya. Bila suatu saat nanti akan dipekerjakan lagi maka buruh tersebut mulai dari awal sebagaimana buruh baru yang belum berpengalaman. Bagi pihak perusahaan keuntungan yang diperoleh sangat besar karena buruh kontrak itu kebanyakan bekerja lebih keras dengan harapan kontraknya tidak diputus, atau statusnya bisa dinaikkan sebagai buruh tetap. Oleh karena itu, Gejala yang terjadi saat ini adalah bukannya buruh kontrak dinaikkan statusnya menjadi buruh tetap, melainkan yang terjadi justru buruh tetap diturunkan menjadi buruh kontrak atau buruh *outsourcing*. Sebagaimana penuturan salah seorang buruh,

*" di perusahaan ini (tempat responden bekerja) beberapa tahun terakhir ini tidak melakukan PHK, tetapi sebagian besar buruh tetap diturunkan menjadi buruh kontrak atau buruh outsourcing. Kalau tidak bersedia yang diminta mengundurkan diri. Hal ini yang sering menimbulkan keresahan di kalangan buruh. Daripada mengundurkan diri tidak dapat pesangon dan tidak bekerja ya diterima saja mbak" ( seorang buruh di Gresik)*

### 5.2.2 Pemenuhan Hak-hak Buruh

Sebagaimana telah diketahui oleh banyak pihak bahwa pada beberapa tahun terakhir ini investasi ke negara Indonesia termasuk di Propinsi Jawa Timur mengalamipenurunan. Meskipun investasi mengalami penurunan bukan berarti

kesempatan kerja semakin menyempit, yang terus kesempatan kerja masih cukup luas bermunculan dari tahun ke tahun. Perluasan kesempatan kerja yang terjadi tersebut bukan akibat meningkatnya investasi, tetapi lowongan kerja tersebut merupakan suatu proses rotasi atau pergantian antara pekerja yang keluar, dikeluarkan, atau tidak diperpanjang kontraknya relatif cukup sering, sehingga para pencari kerja baru umumnya cepat terserap di sektor industri pabrikan ini. Sementara bagi perusahaan, pencari kerja seringkali dianggap sebagai tenaga baru yang masih segar dan masih penurut, karena sebagai buruh pendatang baru ini biasanya lebih rajin bekerja, dengan suatu harapan agar tidak terkena PHK atau dikeluarkan, harapan yang paling tinggi adalah dapat menjadi buruh tetap atau setidaknya diperpanjang kontraknya.

Dari seluruh buruh industri yang diteliti, lebih separuh (57,6%) adalah tenaga kerja atau buruh pabrik yang bekerja selama 1-9 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa fenomena juvenisasi memang kerap terjadi pada sektor industri pabrikan, sehingga yang tua dan masa kerja telah lama akan diminta untuk mengundurkan diri. Sebanyak 33,5% responden sudah bekerja sebagai buruh industri selama 10-18 tahun, sedangkan buruh yang telah bekerja lebih dari 19 tahun sebanyak 8,8%. Buruh yang masa kerjanya telah lama pada umumnya merupakan buruh tetap, dan penghasilannya pun rata-rata lebih tinggi karena pengalamannya yang sudah bertahun-tahun daripada buruh kontrak atau buruh yang relatif baru dengan pengalaman di sektor pabrikan yang belum cukup.

Dalam hal upah/gaji per bulan, penelitian ini menemukan bahwa besar upah/gaji buruh industri pabrikan sangat bervariasi. Upah buruh berkisar < 500 ribu sampai > 2,500 ribu dengan demikian ada buruh yang memperoleh upah di bawah UMP/K yang telah ditetapkan. Memperhatikan data berikut ini sebanyak 1,2% buruh yang diteliti memperoleh upah < 500 ribu rupiah. Sebagian besar buruh yang diteliti berpenghasilan 500.001-1000.000,- rupiah per bulan. (63%), meskipun demikian ada buruh yang berpendapatan > 1,500,000 rupiah sebanyak 7% dari seluruh responden yang diwawancarai. Kelompok terakhir ini adalah buruh yang berstatus sebagai buruh tetap dan telah lama bekerja, sehingga memiliki pengalaman dan ketrampilam yang tinggi.

**Tabel 5.14**  
**Lama Bekerja dan Upah Buruh**  
**(N=200)**

<b>Lama Bekerja Menjadi Buruh</b>	1 - 9	57,6%
	10 - 18	33,5%
	19 - 27	8,8%
<b>Upah/Gaji Perbulan</b>	< 500.000	1,2%
	500.001 - 1.000.000	63,5%
	1.000.001 - 1.500.000	28,2%
	> 1.500.000	7%

Sumber: Kuesioner no 1 dan 8

Jika dibandingkan dengan rata-rata Upah Minimum Propinsi sebesar 570 ribu rupiah, maka penghasilan atau gaji buruh yang diteliti, sebagian besar sebetulnya sudah di atas UMP, studi yang dilakukan di empat (4) kabupaten Gresik, Mojokerto, Sidoarjo dan Kota Surabaya ini menemukan lebih dari sepertiga (35,%) buruh yang menjadi responden memperoleh gaji lebih dari 1 juta rupiah, bahkan sebanyak 7% responden memperoleh gaji/upah sebesar 1.500 ribu rupiah yang jauh melebihi Upah Minimum Kabupaten/Kota. Untuk diketahui bahwa Upah Minimum Kota Surabaya untuk tahun 2009 sebesar 948.500 rupiah, sementara di Kabupaten Sidoarjo upah minimum sebesar 802 ribu rupiah, dan upah minimum Kabupaten Gresik dan Mojokerto masing-masing sebesar 803.652 rupiah. Upah minimum propinsi/kabupaten/kota tersebut didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) pada masing-masing kabupaten/ kota. Jika melihat UMP/K di Jawa Timur, berarti masih ada sejumlah buruh yang menjadi responden dalam penelitian berpenghasilan lebih rendah dibandingkan dengan Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota di Jawa Timur.

Apabila upah buruh industri/pabrik tersebut dibandingkan upah di sector informal seperti maka upah buruh industri rata-rata lebih tinggi, karena ada ketentuan yang mengatur upah minimum, sementara bagi buruh/pekerja sector informal sama sekali tidak tersentuh oleh aturan pemerintah tentang pengupahan. Akan tetapi, karena gaji buruh industri pabrikan pada umumnya berasal dari luar daerah, sementara mereka tidak disediakan fasilitas tempat tinggal makaitu upah/gaji yang diterima buruh harus dikurangi uang sewa kamar/kontrak, uang makan, uang jajan dan berbagai keperluan lain kaum buruh, upah yang diterima

pun akan segera habis karena pengeluaran sehari-hari yang terus naik akibat kenaikan harga kebutuhan pokok. Sedangkan buruh /pekerja sector informal seperti PRT atau buruh industri rumah tangga, industri rumahan dan sebagainya, upah/gaji yang diterima meskipun relative lebih rendah namun pengeluaran untuk makan, tempat tinggal lebih kecil karena majikan pada umumnya telah menyediakan kebutuhan mereka. Meskipun demikian, banyak pencari kerja yang selalu berkeinginan untuk bekerja di sector industri/pabrik bahkan tidak sedikit buruh yang keluar dari pekerjaannya di sector informal, dengan berbagai alasan.

**Tabel 5.15**  
**Alasan Memilih Bekerja Sebagai Buruh Industri**  
**(N=200)**

Alasan	Persentase
Upahnya lebih tinggi dan tetap daripada kerja lain	14,0
Diajak teman	14,0
Lebih bebas	71,0
Sesuai keahlian	2,0
Jumlah	100,0

Sumber: Kuesioner 9

Memperhatikan data pada tabel tersebut, maka sebagian besar buruh yang menjadi responden penelitian ini mengemukakan bahwa alasan memilih bekerja sebagai buruh industri/pabrik adalah ingin lebih bebas dalam arti tidak selalu diawasi oleh majikan secara langsung. Seperti disampaikan oleh salah seorang responden:

*"kalau bekerja di pabrik lebih bebas misalnya tentang etika atau sopan santun tidak diperhatikan dan yang penting bekerja tekun dan tidak melanggar aturan, kalau bekerja di rumah orang apa-apa diatur" demikian penuturan seorang buruh di Surabaya.*

Padahal kalau diperhatikan aturan di pabrik/industri mestinya lebih ketat, hanya saja peraturan yang berlaku sifatnya sangat impersonal dan berlaku secara umum. Itulah yang seringkali diinginkan para buruh/pekerja sehingga lebih memilih bekerja di pabrik daripada sebagai pembantu rumah tangga atau industri rumah tangga/rumahan.

Selain alasan ingin lebih bebas, sejumlah buruh (14%) beralasan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dan tetap (rutin). Hal ini dapat dimengerti

karena industri/pabrik adalah sektor formal sehingga peraturan yang dibuat lebih ketat seperti penentuan besar upah, sistem pengupahan, jam kerja dan sebagainya, sementara jika bekerja di sektor informal karena tidak ada aturan formal maka acapkali besarnya upah tergantung dari belas kasih majikannya. Sebagian kecil (2%) yang mengemukakan alasan memilih sebagai buruh industri karena sesuai dengan keahliannya.

**Tabel 5.16**  
**Fasilitas dan Kondisi Kerja Buruh Setahun Terakhir**  
**(N=200)**

<b>Fasilitas yang Diterima</b>	<b>Sangat Memadai</b>	<b>Memadai</b>	<b>Kurang Memadai</b>	<b>Tidak Memadai</b>
1. Upah	1,8	45,9	43,5	8,8
2. THR	0,6	50,6	47,1	1,8
3. Cuti	0,6	44,7	50,0	4,7
4. Uang Lembur	1,8	44,7	51,2	2,4
5. Hak beribadah	2,9	78,2	17,6	1,2
6. Uang makan	54,1	41,8	4,1	0,0
7. Uang transport	0,6	53,5	42,4	3,5
8. Tempat istirahat	3,5	78,2	16,5	1,8
9. MCK	1,8	79,4	25,3	3,5

Sumber: Kuesioner 17

Sebagai buruh industri/pabrik telah menyadari bahwa pemenuhan hak-hak buruh seringkali tidak sesuai dengan kewajiban yang telah dilaksanakannya. Bahkan dapat dibilang hak-haknya tidak sepenuhnya diberikan oleh pengusaha. Dalam hal upah misalnya, penelitian yang dilakukan kali ini menemukan bahwa lebih separuh (54,3%) responden mengemukakan upah yang diterima kurang dan tidak memadai, lebih-lebih bagi buruh kontrak atau buruh outsourcing. Bahkan posisi tawar buruh terhadap majikan pun mengalami penurunan, hal ini terjadi karena majikan semakin mengurangi buruh tetap dengan cara menawarkan kepada buruh tetap untuk memilih mengundurkan diri atau tetap bekerja dengan status kontrak atau outsourcing. Buruh pun semakin menyadari bahwa kesempatan kerja di luar makin langka, sementara pemerintah belum berhasil menarik investor untuk menanamkan modalnya agar kesempatan kerja makin luas, jika demikian maka di kalangan buruh sendiri mulai muncul kesadaran bahwa buruh makin tidak berdaya menghadapi situasi yang tidak menentu. Meskipun demikian

sebanyak 45,9% buruh mengaku bahwa upah yang diterima memadai, mereka ini adalah buruh berstatus buruh tetap.

Jika diperhatikan data tentang fasilitas dan kondisi kerja selama setahun terakhir ini, selain gaji ada berbagai fasilitas yang diterima buruh dirasa kurang atau tidak memadai -- seperti THR, hak cuti dan uang lembur-- tetapi dengan posisi tawar buruh yang rendah, maka tidak banyak yang bisa dilakukan buruh. Menurut penilaian responden, selain upah hak-hak buruh yang dianggap kurang atau tidak memadai antara lain cuti (54,7%), uang lembur sebanyak 53,6%. Sementara hak buruh yang dianggap memadai dan sangat memadai adalah hak beribadah (81,1%), uang makan (95,9%), uang transport (54,1%) dan tempat untuk beristirahat (81,7%) sudah tergolong memadai. Namun demikian, untuk hak-hak buruh yang berkaitan dengan upah dan THR umumnya justru sebaliknya. Dari seluruh buruh yang diwawancarai, sebanyak 47,2% responden menyatakan bahwa THR yang selama ini mereka terima juga kurang memadai dan 8,8% responden yang lain bahkan menyatakan tidak memadai. Dalam kondisi yang tidak menentu dan serba sulit seperti sekarang ini sangat kecil mengharapkan kenaikan upah, THR dan tunjangan-tunjangan lain dari pengusaha. Ibaratnya posisi buruh itu maju kena mundur juga kena, oleh karena itu tidak ada pilihan lain kecuali menerima upah dan tunjangan-tunjangan sebagaimana yang ditentukan oleh pengusaha.

Dalam situasi dimana ekonomi mengalami fluktuasi dan berdampak pada pertumbuhan industri dan ditambah dengan naiknya harga BBM serta bahan mentah industri, maka untuk menekan biaya produksi pihak yang paling mudah ditekan adalah upah buruh, sehingga pekerja atau buruh lah yang paling mudah dikorbankan. Upah dan berbagai tunjangan yang diberikan dengan besar yang bagi buruh dianggap rendah tetap saja diterima oleh sebagian buruh yang berpendapat daripada perusahaan gulung tikar dan tidak dapat bekerja lagi. Bagi buruh yang tidak puas atau tidak bisa menerima keputusan manajemen itu, maka pihak manajemen pun mempersilahkan buruh/pekerja untuk mengundurkan diri/keluar (kata ganti PHK), sebab bagi pengusaha masih banyak bahkan ribuan pencari kerja yang antri untuk mendapatkan pekerjaan terutama sebagai buruh pabrik.

Lemahnya posisi tawar inilah, yang menjadikan buruh tidak dapat berbuat apa-apa, kecuali hanya mempersoalkan hak-haknya sebagai buruh. Oleh karena itu tidak heran jika kaum buruh seringkali menuntut pemenuhan hak-haknya sebagai buruh yang berujung pada kesejahteraan kepada pihak perusahaan. Bagi buruh yang tidak berdaya dan hanya menerima nasib akhirnya menerima apapun keputusan perusahaan karena tidak adanya alternatif lain yang dapat menjamin kelangsungan hidup mereka dan keluarganya. Kondisi semacam ini lah yang seringkali menjadi pemicu terjadinya konflik industrial.

### 5.2.3 Kebutuhan Buruh Dan Ancaman Konflik Industrial

Buruh sebagai kelompok lini dalam struktur industri atau perusahaan adalah komponen perusahaan yang tidak terlibat sedikit pun dalam pembuatan keputusan. Buruh adalah pelaksana keputusan yang ditetapkan oleh staf manajemen. Apa perbedaan antara posisi manajemen dan posisi buruh dalam organisasi industri (Schneider, 1986). *Pertama*, dalam segi karir, kelompok manajemen mengikuti jenjang karir. Apa implikasinya? Adanya harapan untuk menaiki tangga karir, membawa peningkatan gaji, kekuasaan, prestis, tugas yang semakin bersifat umum, kedudukan yang tetap, sehingga ada suatu jaminan posisi seseorang selama kelakuan dan kemampuannya baik. Sedangkan buruh tidak mempunyai harapan akan karir baik dari segi kedudukan maupun dari segi kenaikan jenjang posisi. Kedudukan buruh pada pekerjaan ditentukan oleh kondisi teknis dan ekonomis. Bagi buruh kemajuan bukan berarti kenaikan suatu jabatan, tetapi perpindahan dari jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan yang lain dengan peran yang sama.

*Kedua*, tingkat spesialisasi dalam peran, Peran manajemen pada tingkat tertentu bersifat profesional, peran tersebut menuntut pengetahuan luas dan pelaksanaan tugas sesuai dengan kode etik tertentu. Sedangkan peran buruh dalam industri bersifat spesialis artinya tugasnya dibatasi pada satu atau dua operasi dalam proses produksi. (biasanya semi trampil dan tidak trampil).

*Ketiga*, cara pengganjian yang merupakan konsekuensi dari profesional dan spesialis. Manajemen diberi gaji berdasarkan jabatan serta kegunaannya secara umum bagi perusahaan dan diberi jaminan standar hidup tertentu.

Manajemen tidak ada lembur. Sementara buruh diperi upah, berdasarkan banyaknya pekerjaan yang ditunaikan atau berdasarkan jam kerja, jam lembur.

Oleh karena tujuan masing-masing pun berbeda. Manajemen bekerja untuk memperoleh kesempurnaan kerja atau aktualisasi diri, lan halnya dengan buruh yang bekerja untuk memperoleh imbalan, sehingga bagi buruh bekerja adalah untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya.

Memperhatikan beberapa perbedaan antara posisi manajemen dan buruh, maka konsekuensinya adalah adanya perbedaan fasilitas di antara kedua kelompok tersebut. Jika kelompok manajemen fasilitas dan standar hidup merupakan konsekuensi dari posisinya, maka tidak demikian bagi buruh.

**Tabel 5.17**  
**Fasilitas dan Kondisi Kerja Yang Perlu Diperbaiki**  
**(N=200)**

Fasilitas yang perlu diperbaiki	Sangat Membutuhkan	Membutuhkan	Cukup Membutuhkan	Tidak Membutuhkan
1. Upah	42,4	46,5	10	1,2
2. THR	14,1	75,9	8,8	1,2
3. Uang lembur	5,9	78,2	13,5	2,4
4. Nasib buruh kontrak	52,4	32,9	12,4	2,4
5. Pengaturan PHK	16,5	68,4	8,2	4,7
6. Jam Kerja	2,4	56,5	27,1	14,1
7. Jamsostek	16,5	46,5	25,9	11,2
8. Serikat Buruh	8,8	47,1	22,4	21,8
9. Hak beribadah	2,4	47,6	12,2	31,8
10. Hak cuti	2,4	47,6	12,2	31,8

Sumber: Kuesioner II

Oleh karena itu, sebagian besar buruh (88,9%) sangat membutuhkan atau membutuhkan adanya perbaikan besarnya upah. Hal ini dapat dimengerti karena motivasi buruh untuk bekerja sebagai buruh industri atau pabrik adalah faktor ekonomi. Pada bagian depan juga telah dijelaskan bahwa hasil penelitian di Asia Tenggara (Heizer, 1986) sebagian besar buruh industri berasal dari keluarga miskin sehingga bekerja untuk kelangsungan hidup buruh dan keluarganya. Lebih-lebih jika buruh tersebut telah menikah dan memiliki sejumlah tanggungan. Hal yang sama adalah masalah THR, sebanyak 90% buruh menginginkan adanya



perbaikan THR baik dari segi jumlah, jadwal penerimaan dan siapa buruh yang menerima THR. Menurut ketentuan THR harus sudah diterima seminggu sebelum hari raya dengan besar satu bulan gaji (Erman Suparno, Jawa Pos, 29 Agustus 2009), tapi dalam kenyataan tidak sedikit perusahaan yang membayarkan THR setelah hari raya dengan jumlah tidak pasti, ada juga yang tidak memberi THR bagi buruhnya. Bahkan yang menjadi trend pada sekarang ini adanya fenomena dimana perusahaan menghentikan kontrak pada buruhnya menjelang hari raya dan mempekerjakan kembali setelah hari raya. Bagi perusahaan fenomena ini merupakan strategi untuk mempertahankan kelangsungan produksi, karena dengan menghentikan sejumlah buruh menjelang hari raya, berarti mengurangi pengeluaran untuk THR bagi buruhnya. Sementara bagi buruh THR adalah semacam bonus yang sangat didambakan, karena kebutuhan setiap orang selalu mengalami peningkatan pada waktu menjelang hari raya. Kondisi semacam ini yang seringkali menjadi ancaman terjadinya konflik industrial.

Lembur kerja oleh sebagian buruh dianggap sebagai kegiatan yang memberatkan, tapi tidak sedikit yang menganggap lembur sebagai sebuah mekanisme survival karena dapat meningkatkan pendapatan. Bagi buruh yang menganggap kerja lembur memberatkan, pada umumnya disampaikan oleh buruh/pekerja tetap dan pendapatannya relatif lebih tinggi. Sementara yang menganggap sebagai mekanisme survival pada umumnya adalah buruh kontrak atau buruh *outsourcing*. Yang menjadi persoalan, seringkali upah atau uang lembur tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, sebab kerja lembur itu dilakukan setelah jam kerja selesai sehingga kondisi badan sudah mulai turun, dan upah menjadi lebih rendah. Oleh karena itu sebagian besar (84,1%) buruh membutuhkan dan sangat membutuhkan adanya perbaikan/peningkatan uang lembur. Bagi buruh yang selalu berharap adanya kerja lembur, uang lembur betul-betul menjadi penyelamat bagi buruh. Hanya sebagian kecil (15,9%) buruh yang tidak membutuhkan perbaikan lembur, mereka inilah yang mengemukakan bahwa kerja lembur itu memberatkan.

Pada masa sekarang ini, hampir semua perusahaan atau industri mempekerjakan buruh kontrak atau buruh *outsourcing*. Bahkan tidak sedikit perusahaan yang mengganti buruh tetap menjadi buruh kontrak, dan ini

merupakan strategi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan. Akan tetapi bagi buruh kontrak atau buruh *outsourcing* sangat merugikan karena dengan status kontrak beberapa tunjangan atau komponen upah tidak diterima. Lebih-lebih kontrak dilakukan untuk jangka waktu 6 bulan, dan bila masih diperlukan maka buruh akan dikontrak selama 6 bulan lagi dan seterusnya. Dengan status kontrak, maka setiap kali buruh memperpanjang kontrak maka masa kerja dan pengalaman mulai dari awal lagi. Kondisi demikian ini menurut sebagian besar (85,3%) buruh kontrak mengaku nasibnya membutuhkan atau sangat membutuhkan perbaikan. Perbaikan yang dimaksud baik besar upah, THR maupun hak-hak buruh yang lain. Buruh kontrak atau buruh *outsourcing* sering membandingkan dengan buruh tetap atau ketika mereka sebagai buruh tetap dimana fasilitas dan kondisi kerjanya lebih memadai. Sedangkan sebagian kecil (14,8%) mengemukakan kurang atau tidak membutuhkan perbaikan nasib buruh kontrak karena tidak berkaitan dengan mereka yang berstatus buruh tetap. Tidak mengherankan ketika buruh melakukan aksi unjuk rasa, masalah buruh kontrak dan buruh *outsourcing* selalu dituntut untuk segera dihapus atau dihilangkan dan diganti dengan buruh tetap, karena sangat merugikan bagi buruh.

Aksi unjuk rasa atau aksi demonstrasi di kalangan buruh merupakan suatu taktik atau senjata yang paling ampuh agar tuntutan terhadap perusahaan atau industri dikabulkan. Akan tetapi keterlibatan buruh dalam aksi unjuk rasa atau demonstrasi sangat dilematis. Artinya, jika buruh menuntut pihak perusahaan secara perorangan maka pihak perusahaan tidak akan memperhatikan, tetapi jika dilakukan dengan melibatkan banyak buruh maka terjadi aksi mogok kerja yang akan berakibat pada terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Secara sosiologis pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu proses pemiskinan, sebab PHK awal dari kesengsaraan bagi buruh beserta keluarganya. Karena bekerja sebagai buruh adalah satu-satunya pekerjaan sekaligus sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan upah. Sementara buruh yang terkena PHK belum tentu mendapatkan uang pesangon, sehingga menjadi persoalan yang sangat berat bagi buruh. Sebagaimana dikemukakan sebagian besar buruh (84,9%) mengemukakan membutuhkan atau sangat membutuhkan adanya perbaikan dalam pengaturan PHK, antara lain tentang pemberian dan besar pesangon. Persoalan