

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dewasa ini, dinamika gerakan sosial politik yang berlangsung didalam masyarakat khususnya pada buruh kian menarik untuk dikaji. Hal ini ditandai dengan kejatuhan rezim Orde Baru di bumi pertiwi pada 18 tahun silam. Dimulai dengan ditelurkannya peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1998 tentang pendaftaran serikat buruh. Kebijakan tersebut menandai praktek kebebasan berserikat, berkumpul dan berpendapat bagi para buruh di Indonesia. Praktek kebebasan berserikat bagi buruh diperkuat oleh regulasi dan didukung melalui ratifikasi konvensi International Labour Organisation (ILO) Nomor 87. Organisasi yang selama ini menaungi buruh dikenal sebagai Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) turut berakhir dengan munculnya kebijakan tersebut.

Pada era Presiden Abdurrahman Wahid atau yang biasa kita kenal dengan nama Gus Dur dikeluarkan Undang-undang Serikat Pekerja/Buruh nomor 21 tahun 2000 tertanggal 4 Agustus tahun 2000. Undang-undang ini mengatur pembentukan, keanggotaan, pemberitahuan dan pendaftaran, hak dan kewajiban, keuangan dan kekayaan, pembubaran dan segala hal yang menyangkut serikat buruh/serikat pekerja. Melalui Undang-undang tersebut semakin memberikan kekuatan dan kepercayaan diri bagi para buruh/pekerja untuk menyuarakan aspirasinya tanpa ada rasa takut dan khawatir diberantas seperti masa-masa

sebelum reformasi dan juga memberikan dampak yang signifikan tentang mudahnya mendirikan serikat buruh, dengan ketentuan 10 orang sudah bisa mendirikan serikat buruh.

Menilik sejarah pergerakan buruh di Indonesia yang sebenarnya telah berlangsung sejak zaman kolonial. Latar belakang utama berdirinya serikat-serikat buruh di zaman kolonial dapat di katakan sebagai bentuk konkrit dari kesadaran politik buruh untuk melawan penjajah. Oleh karena itu, tumbuh-berkembangnya serikat-serikat buruh di zaman penjajahan tidak dapat dilepaskan dari tumbuh dan berkembangnya Gerakan Kebangsaan. (Djumadi, 2005: 17).

Pada awal zaman orde baru perlu diketahui bahwa baik organisasi buruh maupun pihak pengusaha, sama-sama dalam keadaan lumpuh dan lemah. (Djumadi, 2005: 29). Regulasi-regulasi yang membatasi gerak organisasi buruh mulai ditelurkan salah satunya yakni tentang larangan pemogokan dalam UU PRPS Nomor 7 Tahun 1963. Lalu di pihak pengusaha terdapat aturan tentang pemecatan yakni pelaksanaan PHK sepihak tidak dapat dilaksanakan oleh pengusaha meskipun buruh tersebut melakukan tindakan kriminal. Gerakan buruh pada zaman Orba melalui surat keputusan Nomor 286a/DD.II/DPHK/ 74 tanggal 11 Maret 1973 pemerintah mengesahkan terbentuknya satu federasi buruh tunggal yang bernama Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang telah berdiri pada 20 Februari 1973 melalui suatu deklarasi. Di dalam FBSI ini terdapat dua puluh jenis serikat yang terorganisasi sesuai atas dasar lapangan pekerjaan atau profesi (SBLP).

Perjalanan FBSI ini pun tak bisa dibilang lancar banyak konflik yang dialaminya seperti hanya tinggal sembilan belas SBLP yang masuk menjadi anggotanya karena Perhimpunan Guru Indonesia berafiliasi dengan Persatuan Guru Republik Indonesia. Selain itu mengalami permasalahan dengan organisasi buruh internasional. Permasalahan dengan organisasi buruh internasional itulah yang menjadi ganjalan beroperasinya pemersatu kaum buruh di Indonesia (Djumadi, 2005: 39). Seperti sejarah gerakan buruh di Indonesia sebelumnya FBSI ini pun kemudian bertransformasi menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang bersifat organisasi unitaris. Terdapat perbedaan yang mencolok tentang perubahan ini yakni berubahnya sebutan “Buruh” menjadi “Pekerja”. Perubahan itu dilandasi atas keyakinan pemerintah bahwa istilah “buruh” dinilai memiliki citra menentang kekuasaan. Dalam masa Orba pemerintah terlalu banyak mengintervensi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh gerakan-gerakan yang ada tidak terkecuali gerakan buruh ini. Pengakuan yang diberikan pemerintah kepada SPSI sebagai satu-satunya gerakan buruh yang ada di Indonesia dianggap telah melanggar konvensi ILO (International Labour Organization/ Organisasi Buruh Internasional) Nomor 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan atas hak berorganisasi, dan konvensi ILO Nomor 98 tentang hak berorganisasi dan mengadakan perundingan bersama. Selanjutnya para buruh menyadari bahwa ada banyak kecacatan dalam SPSI terutama bentuk organisasi yang unitaris sehingga bisa menghambat laju pergerakan buruh di berbagai bidang lapangan. Melalui kesadaran tersebut akhirnya buruh menuntut perubahan bentuk organisasi dari unitaris ke federasi, dan akhirnya hal itu tercapai

SPSI berubah menjadi FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Perubahan struktur organisasi dari unitaris ke federasi, telah membawa angin segar dan diharapkan dapat membawa perubahan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menjadi lebih baik (Djumadi, 2005: 71).

Akhirnya pergerakan buruh mendapatkan angin segar sejak diawali dengan pecahnya FSPSI menjadi FSPSI dan FSPSI Reformasi serta ditetapkannya peraturan-peraturan tentang serikat buruh/serikat pekerja (SB/SP), maka mulailah bermunculan serikat buruh/serikat pekerja (SB/SP) layaknya jamur yang tumbuh di musim hujan. Bermunculan serikat buruh/serikat pekerja (SB/SP) baru dari berbagai tingkat mulai mendaftarkan diri ke dinas ketenagakerjaan. Per juni tahun 2007 tercatat ada tiga konfederasi besar yang tercatat yakni KSPSI/ Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia,KSBSI/ Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia dan KSPI/ Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia dengan ribuan SB/SP yang ada di perusahaan/pabrik. KSPSI merupakan konfederasi serikat terbesar yang menyatakan memiliki 16 federasi dan lebih dari empat juta orang anggota. Posisi kedua ditempati KSPI dengan 11 federasi dan anggota lebih dari dua juta orang, serta KSBSI dengan anggota mencapai hampir dua juta orang di posisi ketiga. Sementara itu, data tahun 2002 yang dikeluarkan FES menunjukkan, jumlah populasi serikat buruh tersebut berada dalam situasi dimana jumlah anggota serikat mencapai lebih dari delapan juta orang dan tingkat unionisasi sebesar sembilan persen dari total angkatan kerja atau 25 % persen dari total angkatan kerja di sektor formal. Data verifikasi terakhir yang dilakukan Depnakertrans (Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi) untuk tahun

2006 menunjukkan, KSPSI tetap merupakan konfederasi terbesar dengan 16 federasi serikat pekerja, meskipun seperti juga kedua konfederasi yang lain, mengalami penurunan jumlah anggota yang cukup signifikan dari tahun ke tahun.

Dewasa ini perkembangan serikat buruh/kerja pabrik semakin aktif untuk memperjuangkan pendapat buruh pabrik, hal itu jelas terlihat ketika hari buruh atau yang biasa disebut sebagai *May Day*. Puluhan serikat buruh yang ada membanjiri jalan-jalan protokol di berbagai kota guna menyalurkan aspirasi mereka, untuk saat ini bisa dibalang perkembangan serikat buruh sangatlah pesat jika dibandingkan saat zaman orde baru.

Kondisi saat ini yang terjadi dalam gerakan sosial buruh di tiap perusahaan/pabrik mengalami kemunduran yang cukup cepat. Kemunduran yang terjadi adalah banyak anggota dari serikat yang mengundurkan diri atau dipecat dari perusahaan sehingga jumlah anggota tiap serikat yang ada mengalami penyusutan yang cukup drastis. Selain itu banyak SP/SB yang vakum karena banyak faktor salah satunya adalah dalam perusahaan tempat SP/SB itu bernaung, pihak perusahaan/pabrik mempersulit kinerja atau bahkan langsung membekukan dengan cara memecat para petinggi dalam SP/SB sehingga pergerakan SP/SB menjadi mati. Selain itu konflik yang terjadi dalam tubuh SP/SB antara para anggota dan para petinggi menjadi faktor kemunduran SP/SB yang tidak dapat terelakkan. Pada dasarnya, keberadaan serikat buruh/pekerja merupakan salah satu sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya serta ikut serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat

pekerja/buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya secara timbal balik pengusaha juga harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat manusia. (Djumadi, 2005: 79).

Di PT Kerta Rajasa Raya terdapat SP/SB yang bernama SPN/ Serikat Pekerja Nasional, SP/SB dalam perusahaan tersebut sudah lama ada jadi tentunya sudah banyak dinamika organisasi yang dialami oleh SP/SB tersebut. SPN merupakan satu-satunya serikat pekerja yang terdapat pada PT Kerta Rajasa Jaya dengan anggota seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan itu. Sebagai satu-satunya serikat yang ada di PT Kerta Rajasa Jaya SPN memiliki kewenangan penuh dalam hal menentukan nasib dan kondisi yang dialami para buruh ketika melakukan kegiatan produksi di perusahaan. Banyaknya anggota yang tergabung dalam serikat pekerja tidak dapat seluruhnya dianggap sebagai partisipan penuh, dalam artian anggota yang secara aktif membantu dan mengembangkan serikat pekerja di perusahaan. Tentunya ada juga yang menjadi partisipan non penuh/pasif yang artinya meskipun tergabung dalam keanggotaan serikat pekerja mereka tidak terikat secara kuat terhadap serikat sehingga hanya menjadi penonton dan pendengar saja dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh serikat pekerja. Pada era kebebasan berserikat yang dijamin Undang-Undang seperti saat ini. Tentunya kemungkinan munculnya semangat dari para pekerja tak terkecuali pekerja di PT Kerta Rajasa Raya untuk mendirikan serikat Buruh/pekerja yang cukup besar. Kondisi di PT Kerta Rajasa Raya yang saat ini hanya memiliki satu serikat pekerja saja pada era seperti ini membuka peluang

kemungkinan berdirinya serikat pekerja lagi untuk menampung aspirasi buruh/pekerja yang terbilang cukup banyak di perusahaan. Akan tetapi dalam pendirian serikat baru di perusahaan ditambah sudah terdapat serikat di perusahaan memungkinkan timbulnya gesekan antar anggota dengan anggota ataupun anggota dengan pengurus serikat yang sudah ada.

Gejala yang terjadi dalam serikat di perusahaan Kerta Rajasa Raya terdapat anggota/partisipan aktif dan pasif dalam tubuh serikat SPN, banyak nya anggota SPN memungkinkan tidak terpantau atapun tertanganinya permasalahan anggota oleh pihak pengurus. Gejala tersebut memungkinkan pastinya menjadi pemicu perselisihan dalam hal perjalanan serikat pekerja di perusahaan. Perselisihan nirkekerasan merupakan gejala yang saat ini terjadi di tubuh SPN PT Kerta Rajasa Raya yakni perselisihan yang terjadi antara pengurus dengan anggotanya. Perselisihan/konflik tersebut terjadi ketika ada beberapa karyawan yang merupakan anggota serikat ingin memisahkan diri dan membentuk serikat baru. Dalam hal ini peneliti ingin memfokuskan dinamika yang terjadi dalam bentuk konflik yang dialami oleh SP/SB di PT Kerta rajasa raya. Menurut Dahrendorf bahwa dimanapun bisa terjadi perubahan sosial, konflik sosial, pemaksaan, dan kontribusi tiap-tiap elemen itu terhadap perubahan dan disintegrasi masyarakat. Di SB/SP yang ada di PT Kerta Rajasa Raya saat ini terjadi konflik dalam tubuh serikat, konflik yang terjadi adalah konflik antara para anggota dengan para petinggi serikatnya. Dalam konsep teori konflik Dahrendorf, konflik yang terjadi tersebut adalah konflik antar-posisi sosial dalam hal ini mengenai otoritas (kewenangan). Ketika berbicara mengenai kewenangan

tentunya ada hal yang diusung yakni adanya sebuah kepentingan yang ingin dipertahankan. Masing-masing pihak yang berkonflik pastilah memiliki kepentingan dibelakangnya yang mereka coba perjuangkan. Memang ketika kita berbicara konflik banyak hal yang harus di amati dan menarik, untuk itu peneliti mencoba mencari tahu tentang faktor-faktor yang melatarbelakangi konflik dan apa dampak yang ditimbulkan karena terjadinya konflik tersebut.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dalam penelitian kali ini peneliti mencoba mencari tahu apa yang terjadi dalam konflik di tubuh serikat yang ada di PT Kerta rajasa raya dengan memfokuskan penelitian ini terhadap :

1. Faktor-faktor apa saja yang melatarbelakangi terjadinya konflik internal dalam serikat buruh di PT Kerta Rajasa Raya?
2. Adakah dampak terjadinya konflik internal dalam serikat buruh di PT Kerta Rajasa Raya?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti bertujuan untuk menemukan realitas konflik yang terjadi dengan mencari tahu jawaban atas pertanyaan penelitian yakni :

1. Mengetahui faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya konflik internal serikat di PT Kerta Rajasa Raya.
2. Mengetahui dampak yang ditimbulkan oleh konflik internal serikat tersebut terhadap kelangsungan serikat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian tentunya sangat diharapkan adanya manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoretis

1. Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan.
2. Untuk memberi sumbangan pengetahuan dan pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu sosiologi pada khususnya.
3. Untuk mendalami teori-teori yang telah penulis peroleh selama menjalani kuliah Strata satu serta memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

1.5 Kerangka Pemikiran

Lamanya SPN di PT Kerta Rajasa Raya dalam kegiatan berserikat tentunya juga dibarengi dengan banyaknya prokontra di dalam SP/SB buruh

pabrik itu sendiri. Dalam perjalanannya memperlihatkan bahwa para buruh sangat antusias dalam mengikuti segala kegiatan yang dilakukan oleh serikat buruh dan juga terlihat bahwa para buruh tersebut membutuhkan perlindungan atas kelangsungan pekerjaan dan hak-hak nya sebagai buruh. Namun juga harus melihat bagaimana keadaan yang sebenarnya terjadi, maksudnya disini yaitu realitas sebenarnya yang dialami buruh pabrik PT Kerta Rajasa Raya tentang peran sertanya di dalam kegiatan serikat buruh di perusahaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Ralf Dahrendorf bahwa pastinya dalam setiap masyarakat terjadi konflik dan hal itu memang benar terjadi dalam SP/SB SPN yang ada di PT Kerta Rajasa Raya. Konflik yang terjadi yakni konflik antar pengurus dengan anggota.

Penelitian tentang konflik sangatlah menarik dilakukan apalagi studi kasusnya adalah serikat/organisasi karena menurut paradigma konflik, tidak ada kerja sama secara sukarela atau konsensus umum tetapi pelaksanaan paksaanlah yang menyebabkan organisasi sosial melekat satu sama lain (Dahrendorf, 1986: 201). Konflik selalu terjadi dimana saja yang mana lingkungan sosial tersebut mengalami perubahan. Dahrendorf menyatakan dalam asumsinya yang dimuat dalam bukunya yang fenomenal; “Konflik dan Konflik Dalam Masyarakat Industri”. Yakni :

1. Setiap masyarakat dalam setiap hal tunduk kepada proses perubahan; perubahan sosial terdapat di mana-mana.
2. Setiap masyarakat dalam setiap hal memperlihatkan pertikaian dan pertentangan; pertentangan sosial dapat terjadi dimana-mana.
3. Setiap unsur dalam masyarakat memberikan kontribusi terhadap perpecahan dan perubahannya.

4. Setiap masyarakat didasarkan atas penggunaan kekuasaan oleh sejumlah anggotanya terhadap anggota yang lain.

Yang dimaksud konflik adalah terbangunnya hubungan-hubungan beberapa pihak dalam arena dan struktur sosial tertentu akibat adanya perbedaan kepentingan dan tujuan sebagai bentuk penerjemahan kebutuhan yang diperjuangkan secara individual dan maupun kolektif (Susan, 2009, Bartos and Wehr, 2003; Burton, 1990)

Dalam sosiologi konflik memiliki cara dalam melihat konflik dan penanganannya sesuai tipe konflik ataupun dinamika konflik yang ada. Tipe-tipe konflik terdiri dari tanpa konflik, konflik laten, konflik terbuka, dan konflik di permukaan (Fisher, 2001). Yang dimaksud dengan tanpa konflik adalah kondisi yang relatif aman atau stabil dimana hubungan-hubungan yang terjadi antar kelompok saling memenuhi, damai dan tidak saling tumpang tindih kepentingan. Lalu konflik laten adalah kondisi yang di dalamnya penuh dengan permasalahan namun tidak pernah tampak dalam permukaan yang bersifat sangatlah tersembunyi. Konflik terbuka adalah keadaan dimana konflik tersebut terjadi dalam masyarakat dan menjadi fakta sosial yang dapat di amati secara kasat mata, mempunyai akar yang dalam biasanya muncul dari konflik latent yang telah tersimpan cukup lama. Sedangkan konflik di permukaan adalah konflik yang terjadi masyarakat namun berbeda dengan konflik terbuka yang memiliki akar yang dalam namun hanya akar yang sepele dan biasanya berasal dari kesalahpahaman saja. Tindakan lain dalam memahami konflik yang terjadi selain mengetahui tipe konflik yang ada adalah selanjutnya kita harus mengerti dinamika konflik yang terjadi. Dinamika konflik bisa dilihat dari tingkat kekerasan atau

coercive action, eskalasi konflik semakin tinggi ketika intensitas tindak koersif semakin tinggi dan mematikan, konflik mengalami deeskalasi ketika tingkat kekerasan mengalami penurunan.(Wehr dan Bartos 2003 dalam Susan, 2009).

Menurut Fisher tahapan dinamika konflik meliputi prakonflik, konfrontasi, krisis, akibat dan pasca konflik (Fisher, 2001: 19 dalam Susan, 2009) :

1. Prakonflik adalah periode pada saat terdapat suatu ketidaksesuaian sasaran di antara dua pihak atau lebih, sehingga timbul konflik. Konflik tersembunyi dari pandangan umum, meskipun satu pihak atau lebih mungkin mengetahui potensi terjadinya konfrontasi. Mungkin terdapat ketegangan hubungan di antara beberapa pihak dan/atau keinginan untuk menghindari kontak satu sama lain pada tahap ini.
2. Konfrontasi memperlihatkan satu tahap pada saat konflik mulai terbuka. Jika hanya satu pihak yang merasa ada masalah, mungkin para pendukungnya mulai melakukan aksi demonstrasi atau perilaku konfrontatif lainnya. Ladang pertikaian atau kekerasan pada tingkat rendah lainnya terjadi di antara kedua pihak.
3. Krisis adalah puncak konflik. Tahap ketika konflik pecah menjadi bentuk aksi-aksi kekerasan yang dilakukan secara intens dan massal. Konflik skala besar ini merupakan periode perang, ketika orang-orang dari kedua pihak terbunuh. Akibat menunjukkan pada situasi yang disebabkan oleh pecahnya konflik pada tahap krisis. Bisa jadi salah satu pihak menang peperangan, atau kalah dan bahkan keduanya mengalami kekalahan bersama. Situasi ini sangat tergantung pada proses penanganan konflik. Jika kedua belah pihak mampu melakukan negosiasi dan menggunakan strategi pemecahan masalah (*problem solving*) kemungkinan situasi yang dihasilkan cukup positif dan mengurangi kerugian bersama.
4. Pascakonflik adalah situasi diselesaikan dengan cara mengakhiri berbagai konfrontasi kekerasan, ketegangan berkurang, dan hubungan mengarah ke lebih normal di antara kedua belah pihak.

Peneliti merasa tepat ketika menggunakan teori konflik yang dikembangkan oleh Ralf Dahrendorf. Dahrendorf menyatakan bahwa konflik sebagai bentuk adanya kepemilikan kekuasaan dan otoritas yang melahirkan

pembagian kelas. Keteraturan yang ada dalam masyarakat ataupun kelompok-kelompok sosial bukanlah hasil dari konsensus yang dibuat melainkan oleh adanya paksaan yang ada. Yang mana paksaan tersebut bisa terjadi ketika ada kekuasaan ataupun wewenang yang dimiliki oleh satu kelompok dan akhirnya menggunakan kekuasaan dan wewenangnya untuk mengatur/memaksa kelompok lain agar tercipta ketertiban yang diinginkan oleh kelompok pemegang kekuasaan dan wewenang. Menurut Dahrendorf istilah “perserikatan” sangat tepat untuk menyatakan secara tak langsung koordinasi sejumlah peranan yang diatur dengan dominasi dan penundukan. Munculnya dominasi dan penundukan tak lepas dari kepemilikan sumber daya yang langka yakni berupa kekuasaan dan wewenang.

Dahrendorf melanjutkan bahwa partai politik, serikat buruh, dan klub catur termasuk dalam pengertian perserikatan ini. Di dalam semua perserikatan itu ada hubungan wewenang, dalam melihat organisasi sosial tidak dilihat dari segi integrasi dan antar hubungannya tetapi dari segi struktur penggunaan kekuasaan dan paksaan organisasi sosial itu; kita lebih menganggapnya sebagai perserikatan (koordinasi yang memaksa) dari pada sebagai sistem sosial (Dahrendorf, 1986: 205). Penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan yang cukup menyakinkan dan sesuai pendapat Dahrendorf bahwa organisasi sosial termasuk perserikatan dan menimbulkan pertentangan kelompok didalamnya. Pertentangan kelompok terjadi karena ada kelompok yang melakukan dominasi dan penundukan, serta ada kelompok yang menolak dominasi dan penundukan tersebut.

Dalam menganalisa konflik Dahrendorf selalu mengaitkan konflik tersebut dengan adanya perebutan wewenang dan kekuasaan yang jumlahnya terbatas.

Wewenang dan kekuasaan bagi Dahrendorf sangat menentukan akan kemunculan konflik itu sendiri. Bagi Dahrendorf tentang pengertian apa itu kekuasaan dan wewenang, Dahrendorf mengikuti pengertian yang dikemukakan oleh Weber. Kekuasaan adalah kemungkinan seorang aktor dalam antarhubungan sosial akan berada pada suatu posisi untuk melaksanakan kehendaknya sendiri meskipun terdapat perlawanan, tanpa menghiraukan landasan tempat meletakkan kemungkinan itu; sedangkan wewenang (*herrschaft*) adalah kemungkinan untuk memerintah yang mana dengan kerelaan khusus tertentu dipatuhi oleh sekelompok orang tertentu (Dahrendorf, 1986: 202). Dalam hal ini Dahrendorf juga menambahi pengertian wewenang beserta unsur-unsurnya:

- a). Hubungan wewenang adalah selalu berbentuk hubungan antara supra dan subordinasi, hubungan : atas-bawah.
- b). Di mana terdapat hubungan wewenang, di situ unsur atas (*superordinate*) secara sosial diperkirakan dengan perintah dan komando, peringatan dan larangan-larangan mengendalikan perilaku unsur bawah (*subordinate*).
- c). Perkiraan demikian secara relatif lebih dilekatkan kepada posisi sosial daripada kepada kepribadian individual.
- d). Berdasarkan pada kenyataan ini, hubungan wewenang selalu meliputi spesifikasi orang-orang yang harus tunduk kepada pengendalian dan spesifikasi dalam bidang-bidang yang mana saja pengendalian itu diperbolehkan. Berbeda dari kekuasaan, wewenang tak pernah menjadi suatu hubungan pengendalian yang di generalisasikan terhadap orang lain yang tidak termasuk ke dalam hubungan pengendalian itu,
- e). Wewenang adalah sebuah hubungan yang sah ; tidak tunduk kepada perintah orang yang berwenang dapat dikenai sanksi tertentu; wewenang sebenarnya merupakan salah satu fungsi sistem hukum (dan tentu saja fungsi dari kebiasaan hukum-semu dan norma-norma) guna mendukung efektifnya pelaksanaan wewenang yang sah. (Dahrendorf, 186 : 203)

Pertentangan-pertentangan kelompok yang terjadi selain karena disebabkan oleh adanya wewenang dan kekuasaan terdapat juga pertentangan

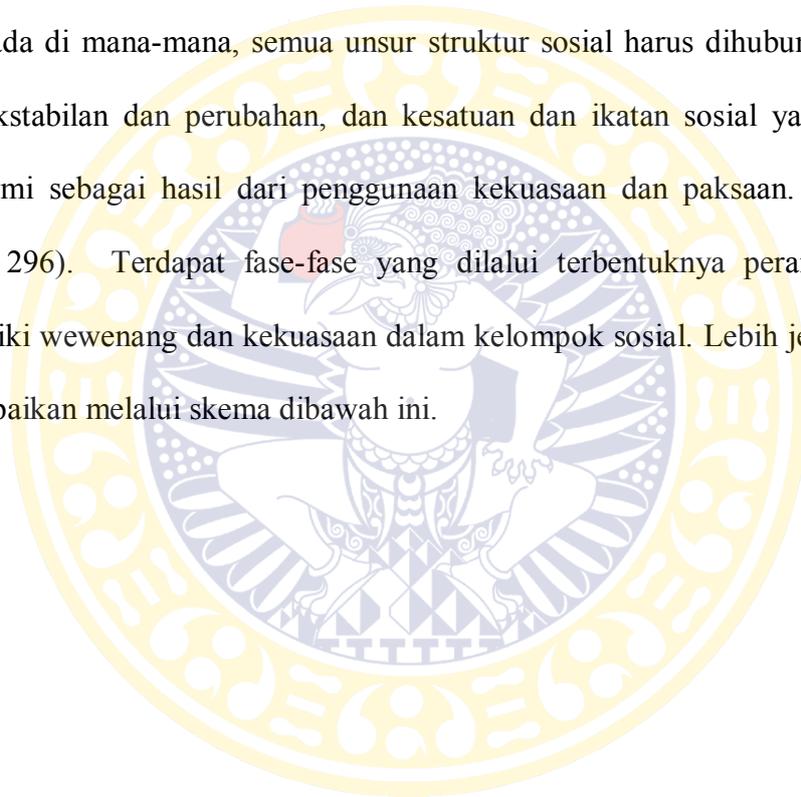
kepentingan yang terstruktur secara sosial, Dahrendorf membagi dua kepentingan dalam pertentangan kelompok ini yakni kepentingan nyata dan kepentingan tersembunyi. Kedua kepentingan ini selalu berhubungan erat satu sama lain. Dahrendorf menyatakan bahwa kepentingan merupakan pamrih atau arah perilaku yang lebih berkaitan dengan individu-individu dengan posisi mereka sendiri. Keinginan akan sesuatu yang berharga itu lah kepentingan. Max Weber, dengan menyakinkan telah menunjukkan bahwa masalah mempertahankan atau mengubah struktur wewenang tertentu dapat diungkapkan baik secara konseptual maupun secara empiris dilihat dari sudut bias keabsahan hubungan wewenang.

Kita berasumsi bahwa di dalam setiap perserikatan yang dikoordinasi secara memaksa paling sedikit terdapat satu pertentangan kepentingan tersembunyi, yang menyebabkan wewenang yang sah senantiasa berada dalam ancaman bahaya (Dahrendorf, 1986: 216).

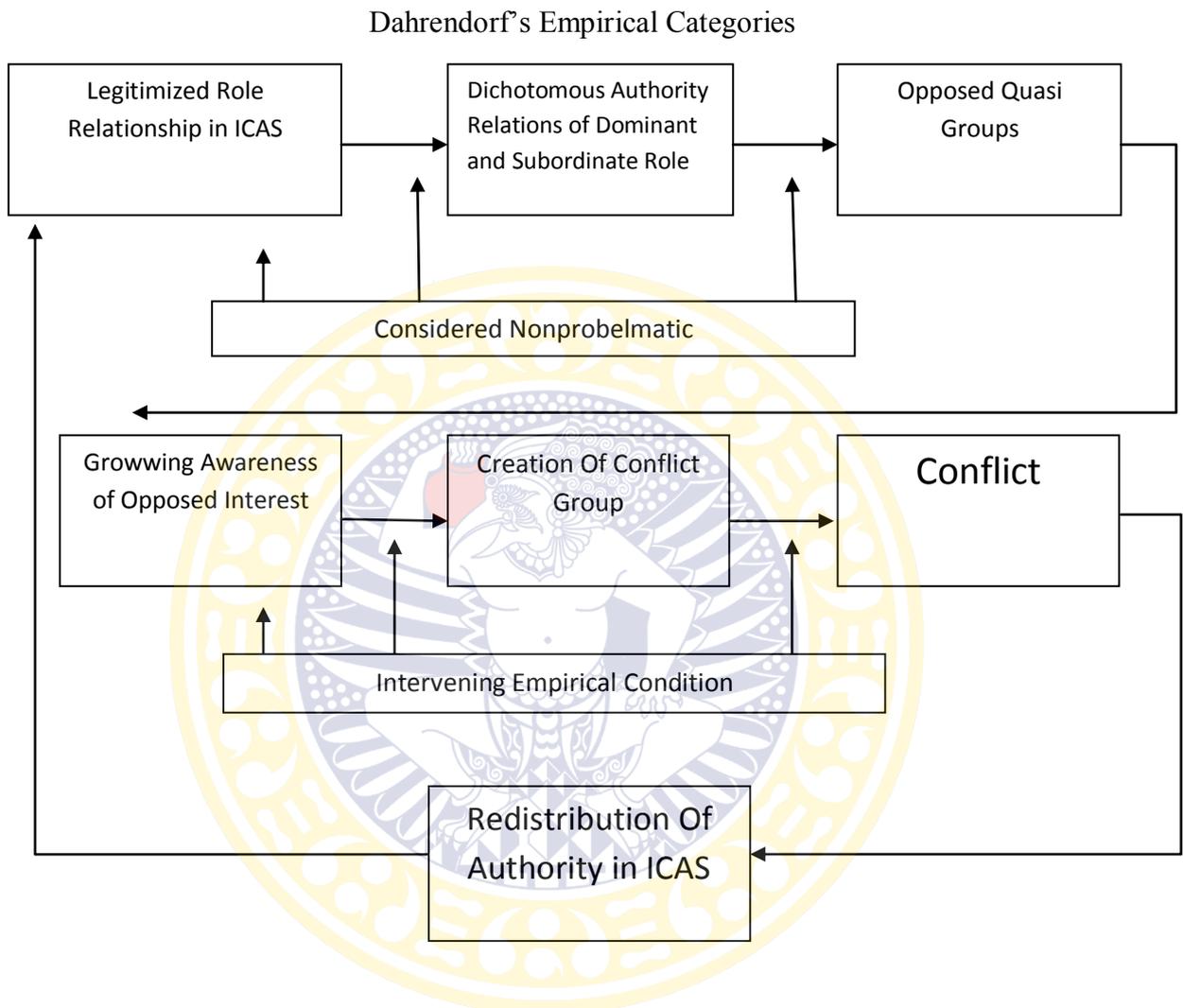
Hal yang menarik tentang posisi otoritas oleh Dahrendorf dikemukakan sebagai berikut. Menurut Dahrendorf, otoritas tidak konstan karena terletak pada posisi, bukan dalam diri orangnya, sehingga seseorang yang berwenang dalam suatu lingkungan tertentu tidak harus memegang posisi otoritas di dalam lingkungan yang lain, begitu pula orang yang menempati posisi subordinat dalam suatu kelompok belum tentu subordinat pada kelompok lain. Pendapat ini berasal dari argumen Dahrendorf yang menyatakan bahwa masyarakat tersusun dari sejumlah unit yang disebut asosiasi yang dikoordinasikan secara imperatif atau dikenal dengan ICAs (*Imperatively Coordinated Associations*). (menurut Dahrendorf 1959 dalam Sutinah 2008). Sebuah perserikatan dapat disebut

perserikatan yang dikordinai secara memaksa, sepanjang anggotanya berdasarkan atas tata yang berlaku, tunduk kepada hubungan wewenang. (Dahrendorf, 186: 296).

Dapat diartikan kemunculan kelompok dan ketaraturan sosial yang berlaku berdasarkan atas paksaan. Masyarakat digambarkan menurut teori kekuasaan, perubahan dan pertentangan harus di asumsikan sebagai fenomena yang ada di mana-mana, semua unsur struktur sosial harus dihubungkan dengan ketidakstabilan dan perubahan, dan kesatuan dan ikatan sosial yang ada harus dipahami sebagai hasil dari penggunaan kekuasaan dan paksaan. (Dahrendorf, 1986: 296). Terdapat fase-fase yang dilalui terbentuknya peran-peran yang memiliki wewenang dan kekuasaan dalam kelompok sosial. Lebih jelasnya akan disampaikan melalui skema dibawah ini.



Skema 1.1



Skema diatas merupakan dinamika konflik yang digambarkan oleh Dahrendorf. Dahrendorf menyebut teori konfliknya sebagai sosiologi konflik dialektis yang menjelaskan proses terus-menerus distribusi kekuasaan dan wewenang di antara kelompok-kelompok terkoordinasi (ICAs) (Susan, 2009: 58).

ICAs muncul melalui suatu proses sosiologis yang sistematis. Pada kondisi awal dalam suatu wilayah sosial (*social field*), seperti sebuah perusahaan, mereka

yang berada pada posisi *subordinate* atau sebagai *the ruled class* menyadari ketertindasan mereka. Namun mereka masih belum memiliki kepentingan untuk mengubah posisi subordinat itu. Pada dasarnya mereka hanya memiliki kepentingan semu (*latent interest*). Kepentingan semu berada di level individu, tersimpan dibawah sadar. Namun kepentingan semu ini tersebar pada mereka yang mereka yang merasa ditindas sebagai kelompok subordinasi. Sehingga menciptakan kelompok semu pula (*quasi groups*). (menurut Dahrendorf 1959 dalam Susan 2009).

Kepentingan-kepentingan semu dari kelompok semu ini menjadi kepentingan nyata (*manifest interes*) tatkala ada proses penyadaran yang dilakukan oleh beberapa orang yang terlebih dahulu mengerti kepentingan yang harus diperjuangkan. Mereka menciptakan kelompok yang benar-benar sadar pada kepentingan bersama dan perlu diperjuangkan. Proses ini menumbuhkan bentuk kesadaran pada kepentingan nyata, yaitu lepas dari ketertindasan. Pada fase inilah terjadi proses pembentukan kelompok terorganisasi, kelompok kepentingan (*interest groups*), (ICAs) yang siap melakukan gerakan perlawanan terhadap posisi dominan kelompok terorganisasi lainnya. Seperti kelompok terorganisasi buruh terhadap kelompok terorganisasi pengusaha. (menurut Dahrendorf 1959 dalam Susan 2009).

Namun Dahrendorf memberi beberapa kondisi sosiologis agar formasi kelompok kepentingan laten bisa menjadi kelompok kepentingan manifes, yaitu:

- (1) dalam kelompok laten terdapat pemimpin yang berani dengan hubungan konflik;
- (2) kelompok memiliki ideologi konflik;
- (3) para anggota kelompok laten memiliki kebebasan untuk mengorganisasi konflik. Refleksi kondisi ini pada masa Orde baru;

(4) memiliki anggota-anggota yang komitmen dan berkomunikasi di antara sesama. (menurut Dahrendorf 1959 dalam Susan 2009).

Resolusi dalam konflik antara kelompok-kelompok itu adalah redistribusi wewenang, kemudian menjadikan konflik itu sebagai sumber dari perubahan sistem sosial. Selanjutnya, sekelompok peran baru memegang kunci kekuasaan dan wewenang dan yang lainnya dalam posisi di bawahnya diatur. Redistribusi wewenang merupakan pelembagaan dari kelompok peranan baru yang mengatur (*ruling class*) versus peranan yang diatur (*ruled class*), yaitu dalam kondisi khusus kontes perebutan wewenang akan kembali muncul dengan inisiatif kelompok kepentingan yang ada, dan dengan situasi kondisi yang berbeda. Sehingga kenyataan sosial merupakan siklus tak berakhir dari adanya konflik wewenang dalam bermacam-macam tipe kelompok terkoordinasi dari sistem sosial. (menurut Dahrendorf 1959 dalam Susan 2009).

1.6 Metode Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya terdapat metode penelitian yang berfungsi untuk mencari data secara ilmiah dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya karena metodologi pada hakikatnya memberikan panduan kepada ilmuan tentang cara-cara mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya. Maka dari itu dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan metode penelitian yang sesuai dengan aturan ilmiah yang ada. Adapun untuk penerangan metodologi penelitian yang digunakan peneliti akan dijelaskan sebagai berikut.

1.6.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian merupakan bentuk penelitian yang dilihat dari hasil penelitian yang diharapkan. Pada studi konflik sosial buruh pabrik dalam tubuh serikat buruh/pekerja peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif atau survey deskriptif untuk menggambarkan mengapa ada fenomena itu terjadi (Suryana, 2010: 34). Penelitian dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi, kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel tersebut. (Bungin, 2005: 36).

1.6.2 Definisi Operasional

Pada studi konflik sosial buruh pabrik dalam tubuh serikat buruh/pekerja terdapat variabel-variabel yang diperlukan untuk dapat menganalisa dan mengidentifikasi studi konflik internal serikat buruh.

1.6.2.1 Identitas Responden adalah gambaran responden yang menjadi objek sumber data penelitian, yang dapat dilihat dari :

1. Umur responden
2. Jenis kelamin responden
3. Status pernikahan responden

4. Jumlah anak kandung responden
5. Jumlah anggota keluarga responden
6. Status pekerjaan di perusahaan
7. Waktu responden bekerja di perusahaan
8. Bagian responden bekerja di perusahaan
9. Mobilitas responden dalam berganti bagian pekerjaan
10. Alasan responden berganti bagian pekerjaan

1.6.2.2 Keanggotaan Serikat merupakan keikutsertaan responden dalam serikat yang ada di perusahaan, dan dapat dilihat dari :

1. Pengetahuan responden tentang serikat dalam perusahaan
2. Pengetahuan respondeng tentang jumlah serikat dalam perusahaan dan nama serikatnya
3. Keanggotaan responden dalam serikat di perusahaan
4. Mobilitas responden dalam kenggotaan berbagai serikat
5. Nama serikat responden sebelumnya/ sebelum bergabung menjadi anggota serikat dalam perusahaan
6. Alasan responden berganti serikat
7. Status keanggotaan responden dalam serikat di perusahaan
8. Waktu responden menjadi anggota dalam serikat di perusahaan
9. Alasan responden bergabung dalam serikat di perusahaan

1.6.2.3 Konflik Dalam Tubuh Serikat merupakan kondisi pertentangan pertentangan yang terjadi di serikat dalam perusahaan, dan hal itu dapat dilihat dari:

1. Pengetahuan responden tentang konflik yang terjadi
2. Pernahkah serikat mengalami konflik
3. Pihak yang terlibat dalam konflik
4. Terdapat konflik di SPN antara anggota dengan pengurus
5. Waktu terjadinya konflik
6. Keterlibatan responden dalam konflik

1.6.2.4 Posisi Responden Dalam Konflik merupakan posisi atau status responden dalam konflik internal serikat tersebut, dan hal itu dapat diukur melalui :

1. Posisi responden dalam konflik
2. Alasan responden memilih posisi mendukung
3. Alasan responden memilih posisi tidak mendukung
4. Pengetahuan responden tentang pihak yang memulai konflik lebih dahulu

1.6.2.5 Pihak Yang Terlibat Konflik dan Bentuk Konflik merupakan penjelasan aktor-aktor yang mengalami konflik internal serikat dan juga bentuk konflik internal yang dialami oleh aktor-aktor tersebut. Hal itu dapat diukur melalui :

1. Pengetahuan responden tentang pihak yang terlibat dalam konflik tersebut

2. Pihak yang terlibat dalam konflik tersebut
3. Posisi pengurus serikat dalam konflik
4. Pengetahuan responden tentang pemimpin kelompok yang mendukung
5. Jumlah pihak yang memilih posisi dalam konflik

1.6.2.6 Keterlibatan Perusahaan Dalam Konflik adalah keikutsertaan/adanya campur tangan perusahaan dalam konflik internal serikat tersebut, dapat diukur melalui :

1. Keterlibatan perusahaan dalam konflik
2. Tindakan perusahaan dalam konflik
3. Waktu perusahaan terlibat dalam konflik
4. Pengetahuan responden tentang perusahaan turut ikut campur dalam konflik
5. Alasan perusahaan ikut campur dalam konflik
6. Status keberpihakan perusahaan dalam konflik tersebut
7. Keberpihakan perusahaan kepada salah satu pihak yang ber konflik

1.6.2.7 Dampak Konflik merupakan keadaan yang terjadi dalam tubuh serikat ketika terjadinya konflik internal serikat tersebut dan hal itu dapat dilihat melalui :

1. Status/kondisi konflik
2. Alasan konflik telah selesai

3. Penerimaan responden terhadap penyelesaian konflik
4. Dampak dari konflik sebelum konflik diselesaikan
5. Dampak dari konflik setelah konflik di selesaikan

Dalam hal ini perlu kiranya kita membatasi konsep yang akan dipakai secara terus menerus selain pendefinisian operasionalisasi konsep supaya tidak terjadi salah pengertian atau persepsi antara peneliti dengan pembaca. Batasan-batasan konsep yang perlu diungkapkan disini meliputi apa atau siapa itu yang disebut konflik, pekerja atau yang biasa dikenal dengan buruh dan apa atau siapa itu yang disebut dengan serikat pekerja/buruh.

Konflik merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dipisahkan karena terjadi divergensi kepentingan antar-kelas dalam hierarki kekuasaan dan kewenangan. Lalu apa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di sektor informal lainnya. Sedangkan pengertian serikat pekerja/buruh menurut UU No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja dalam ketentuan umum pasal 1 adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti menetapkan lokasi penelitian di PT Kerta Rajasa Raya Desa Tropodo Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan besar berkelas ekspor ini telah lama berdiri hampir kurang lebih 30 tahun. Dalam perjalanannya perusahaan ini telah mengalami satu kali pergantian serikat pekerja. Pada awalnya serikat yang ada adalah Serikat Pekerja Tekstil dan Kulit, namun pada awal tahun 2005 terjadi perombakan besar-besaran dalam tubuh serikat. Sejak itu Serikat yang ada di PT Kerta Rajasa Raya menjadi Serikat Pekerja Nasional. Anggota SPN di PT Kerta Rajasa Raya adalah kurang lebih 1300 buruh/pekerja yang merupakan jumlah pekerja di PT Kerta Rajasa Raya.

Alasan mengapa peneliti memilih tempat tersebut karena :

1. Tempat tersebut telah memenuhi kriteria penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Yakni:
 - Mempunyai hanya ada satu serikat saja dalam perusahaan.
 - Jumlah anggota serikat yang banyak.
 - Kondisi serikat perusahaan-perusahaan lain yang berdekatan dengan PT Kerta Rajasa Raya berbeda dengan serikat yang ada di perusahaan.
2. Pada era kebebasan berserikat yang dijamin Undang-Undang seperti saat ini. Tentunya kemungkinan munculnya semangat dari para pekerja tak terkecuali pekerja di PT Kerta Rajasa Raya untuk mendirikan serikat Buruh/pekerja yang cukup besar. Kondisi di PT Kerta Rajasa Raya yang

saat ini hanya memiliki satu serikat pekerja saja pada era seperti ini membuka peluang kemungkinan berdirinya serikat pekerja lagi untuk menampung aspirasi buruh/pekerja yang terbilang cukup banyak di perusahaan. Akan tetapi dalam pendirian serikat baru di perusahaan ditambah sudah terdapat serikat di perusahaan memungkinkan timbulnya gesekan antar anggota dengan anggota ataupun anggota dengan pengurus serikat yang sudah ada.

1.6.4. Populasi dan Objek Penelitian

Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2005: 99). Pada studi konflik sosial buruh pabrik dalam tubuh serikat buruh/pekerja yang menjadi objek penelitian adalah seluruh anggota SPN di perusahaan dan karena seluruh buruh pabrik merupakan anggota SPN maka seluruh buruh pabrik SPN merupakan objek penelitian ini yakni sejumlah 1300 orang.

1.6.5 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah wakil semua unit strata dan sebagainya yang ada di dalam populasi (2005: 102). Pada studi ini populasi yang ada merupakan populasi *homogen* yakni individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat sifat kolektif, dan itu memungkinkan persamaan antar individu di dalam

satu kelompok populasi. Karena itu pada studi konflik sosial buruh pabrik dalam tubuh serikat buruh/serikat pekerja ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *systematic random sampling*.

Dalam studi ini diketahui jumlah anggota SPN di PT Kerta Rajasa Raya adalah 1300 buruh, untuk keperluan pengambilan sampel dalam *Systematic random sampling* inikemudian kami ambil sampel dengan cara menentukan interval terlebih dahulu. Adapun cara kami dalam menentukan interval yakni dengan membagi total petani produktif dengan total responden yang dibutuhkan, yakni sebanyak 50 responden.

$$i = \frac{N}{n} = \frac{1300}{50} = 26$$

Sehingga berdasarkan rumus diatas, interval yang kami gunakan adalah 26. Setelah itu kami menentukan angka awal untuk menentukan siapa responden pertama dengan cara mengundi antara angka 1-26, kemudian kami dapatkan angka 7. Sehingga responden yang kami gunakan yakni mulai responden nomor tujuh, 26, 52, dst.

1.6.6 Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa sumber data untuk pemenuhan data yang diperlukan dalam penelitian ini, sumber data yang peneliti maksud disini adalah sebagai berikut.

- **Sumber data primer** : Sumber data primer adalah data yang berasal/diperoleh secara langsung oleh peneliti saat melakukan penelitian. Sumber penelitian ini diperoleh langsung di lokasi penelitian dengan melakukan wawancara kepada para informan di PT Kerta rajasa raya.
- **Sumber Data Sekunder** : jenis sumber data ini diperoleh secara tidak langsung atau bukan melalui penelitian oleh peneliti. Melainkan diperoleh melalui sumber-sumber bacaan yang berkaitan dengan penelitian seperti website pemerintah, jurnal-jurnal ilmiah dan buku.

1.6.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya untuk mendapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan haruslah sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, dalam hal ini peneliti melakukan beberapa teknik pengumpulan data.

1.6.7.1 Wawancara Terstruktur dengan Kuisisioner

Sehubungan dengan pengumpulan data dalam studi ini, peneliti menggunakan wawancara dengan kuisisioner kepada sampel yang ditentukan secara acak setelah ditentukan dengan undian lalu diurutkan.. Teknik pengumpulan data kuisisioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data utama dalam penelitian ini.

1.6.7.2 Teknik Analisis Data dan Interpretasi Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data menggunakan tabel frekuensi, untuk mempermudah pembacaan data yang telah diperoleh.

