

DISERTASI

KONFLIK INDUSTRIAL: Studi tentang Ritual Interaksi (Interaction Ritual Theory/IRT) Dalam Hubungan Industrial di Jawa Timur



Sutinah (NIM. 090970410)

**PROGRAM DOKTOR ILMU SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2015**

**KONFLIK INDUSTRIAL:
Studi tentang Ritual Interaksi (Interaction Ritual
Theory/IRT) Dalam Hubungan Industrial di Jawa Timur**



**Oleh:
Sutinah (NIM 090970410)**

Promotor

Prof. Dr. Musta'in Mashud, Drs., MSi

Co-Promotor

Prof. Rachmah Ida, Dra., M.Comm, Ph.D

**PROGRAM DOKTOR ILMU SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2015**

**KONFLIK INDUSTRIAL:
Studi tentang Ritual Interaksi (Interaction Ritual
Theory/IRT) Dalam Hubungan Industrial di Jawa Timur**

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Program Studi Ilmu Sosial
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya**

**Telah Dipertahankan Di Hadapan
Panitia Ujian Doktor Terbuka**

Pada Hari: Selasa

Tanggal: 26 Mei 2015

Pukul: 10.00-12.00

Oleh

**Sutinah
NIM. 090970410**

LEMBAR PENGESAHAN

**DISERTASI INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL: 29 MEI 2015**

Promotor



Prof. Dr. Musta'in Mashud, Drs., M.Si
NIP. 196001201986041001

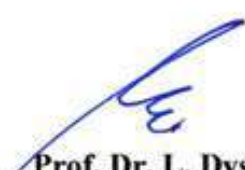
Co-Promotor



Prof. Rachmah Ida, Dra., M.Comm, Ph.D.
NIP. 196905241993032001

Mengetahui

**Ketua Program Studi S3 Ilmu Sosial
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga**



Prof. Dr. L. Dyson, Drs., M.A.
NIP 1954110319810311004

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI DISERTASI

**Disertasi telah diuji dan dinilai oleh Panitia Ujian Tahap I
Program Doktor Ilmu Sosial
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga
Tanggal 26 Maret 2015**

PANITIA PENGUJI DISERTASI

- Ketua : Prof. Dr. L. Dyson, Drs., M.A.**
- Anggota : 1. Prof. Dr. Mustain Mashud, Drs., M.Si**
2. Prof. Rachmah Ida, Dra., M.Com, Ph.D
3. Prof. Dr. Roesminingsih, Dra., M.Si
4. Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si
5. Dr. Siti Aminah, Dra., M.A.
6. Toetik Koesbardiyati, Dra., M.A., Ph.D

**Ditetapkan dengan Surat Penugasan
Dekan FISIP Universitas Airlangga
Nomor: 829 /UN3.1.7/PPd/2015
Tanggal: 17 Maret 2015**

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, disertasi ini dapat diselesaikan, meskipun dengan perjalanan panjang, penuh dengan cobaan bahkan nyaris putus asa. Itulah kata yang tepat sebagai gambaran perasaan selama proses penulisan disertasi. Oleh karena itu, saya sangat bersyukur pada Allah SWT yang selalu memberi rahmat, energi, kekuatan, kesabaran dan keikhlasan hingga selesainya perjalanan saya dalam menyelesaikan disertasi.

Saya sangat menyadari bahwa disertasi ini dapat selesai karena dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, sudah sepantasnya pada kesempatan ini dengan setulus-tulusnya saya mengucapkan terima kasih dan menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan hingga selesainya studi ini.

Aktivis buruh sebagai nara sumber adalah orang-orang yang paling berjasa memberikan informasi dan data, yang sangat saya butuhkan selama menyusun disertasi ini. Di tengah kesibukannya bekerja sebagai buruh, melakukan pendampingan dan persiapan aksi unjuk rasa, mereka masih bersedia menerima saya untuk berbagi pengetahuan. Bahkan tidak jarang buruh dan aktivis ini menelpon saya malam-malam untuk bisa datang dalam kegiatan persiapan aksi yang akan dilakukan pagi harinya, agar saya tidak kehilangan moment penting dalam aksi unjuk rasa atau demonstrasi yang akan dilakukan buruh. Sungguh, mereka sangat terbuka dan bersedia menceritakan peristiwa yang dialaminya seperti ketika aparat keamanan menggunakan anjing pelacak untuk membubarkan aksi yang dilakukan buruh.

Beberapa aktivis menceritakan pengalamannya sejak menjadi buruh dari perusahaan satu pindah ke perusahaan yang lain karena mendapatkan perlakuan yang tidak adil dari pengusaha, sampai menjadi aktivis yang berusaha untuk mendampingi buruh, membela dan memperjuangkan hak-hak buruh. Informasi yang disampaikan buruh dan aktivis buruh, amat sangat berharga karena merupakan isi atau substansi disertasi saya. Untuk itu tidak berlebihan apabila saya merasa telah berhutang budi atas kebaikan para aktivis buruh, dan saya menyadari bahwa ucapan terima kasih yang saya sampaikan tidak sebanding dengan informasi yang saya dapatkan dari mereka. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan menjadikannya orang-orang yang tidak mengalami ketidakadilan dan ketertindasan. Tak lupa saya juga menyampaikan terima kasih yang sangat dalam kepada mas Dipo (mahasiswa S2 UINSA) yang telah memberikan jalan untuk bisa bertemu dengan beberapa aktivis buruh. Sampai selesainya disertasi ini saya belum pernah bertemu secara langsung dengan mas Dipo, mudah-mudahan sudah selesai studinya, dan apabila telah selesai semoga Allah memberi kemudahan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Selama proses penulisan mulai dari proposal sampai selesainya disertasi, orang yang paling banyak berjasa adalah Prof. Dr. Mustain Mashud, Drs., M.Si selaku promotor, dan Prof. Rachmah Ida, Dra., M.Comm., Ph.D, selaku ko-promotor, yang bukan saja dengan penuh kesabaran memberikan arahan, dan bimbingan, tetapi telah meluangkan waktu dan memberikan kemudahan kepada saya untuk berkonsultasi, bahkan beliau tidak jarang mendatangi saya untuk memberikan semangat, agar segera menyelesaikan disertasi ini.

Penghargaan dan terima kasih saya sampaikan kepada Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional, sehingga saya berkesempatan mengikuti pendidikan Program Doktor Ilmu Sosial di Universitas Airlangga, dengan dukungan beasiswa.

Terima kasih juga saya sampaikan kepada Rektor Universitas Airlangga, yang telah mengizinkan saya untuk mengikuti Pendidikan Strata Tiga (S3). Khusus untuk Dekan beserta Wakil-Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, saya mengucapkan banyak terima kasih atas segala dukungan dan fasilitas yang diberikan selama saya menempuh pendidikan Program Doktor Ilmu Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga.

Kepada dosen-dosen MKPD yang telah banyak membantu selama proses penulisan proposal disertasi, dalam kesempatan ini saya juga ingin menyampaikan banyak terima kasih atas bimbingan dan arahnya. Pertama, kepada Prof. Kacung Marijan, Drs., M.A., Ph.D yang telah memberikan catatan dan masukan tentang arah penelitian disertasi ini, saya dengan tulus menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. Kedua, kepada Prof. Dr. L. Dyson, Drs., M.A. selaku dosen MKPD yang telah memberikan masukan tentang metode penelitian kualitatif, sekaligus sebagai Ketua Program Studi S-3 Ilmu Sosial FISIP Universitas Airlangga, yang telah banyak memberikan kemudahan selama saya studi, karena itu dalam kesempatan ini tidak berlebihan apabila saya menyampaikan terima kasih yang tak terhingga. Prof. Dr. Mustain Mashud, Drs., M.Si selaku dosen MKPD yang telah banyak memberikan masukan terkait dengan teori konflik industrial, dan keempat Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.S. selaku dosen MKPD yang melanjutkan Prof. Dr. Mustain Mashud,

Drs., M.Si, karena dosen pembimbing tidak diperbolehkan merangkap sebagai dosen MKPD.

Dalam kesempatan ini saya juga menyampaikan terima kasih Kepada Rektor Universitas Airlangga dan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga, sehingga saya bisa meneruskan kuliah di Program Doktor Pascasarjana Universitas Airlangga.

Kepada seluruh dosen yang telah bersedia menguji dan memberi masukan selama proses penulisan disertasi saya, mulai dari pra kualifikasi, ujian proposal, dalam kesempatan ini saya juga menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. I.B. Wirawan, Drs., MS; Prof. Dr. L. Dyson, Drs., MA; Prof. Dr. Hotman M. Siahaan; Prof. Dr. Mustain Mashud, Drs., M.Si; Dr. Windyastuti Budi H, Dra., MA; Prof. Kacung Marijan, Drs., M.A, Ph.D; Prof. Rachmah Ida, Dra., M.Com., Ph.D; Prof. Dr. Thomas Santoso, Drs., M.Si dan Dr. Siti Aminah, Dra., MA adalah para penguji yang telah banyak memberikan catatan dan masukan yang berharga bagi kelanjutan dan kelancaran proses penulisan disertasi ini. Secara khusus, saya juga menyampaikan banyak terima kasih kepada Dr. Siti Aminah, Dra.,M.A. yang banyak meluangkan waktu untuk berdiskusi, dan memberi dukungan berupa buku-buku referensi.

Kepada seluruh staf pengajar di Program Studi S3 Ilmu-Ilmu Sosial Pascasarjana Universitas Airlangga, Prof. A. Ramlan Surbakti, M.A., Ph.D; Daniel T. Sparringa, M.A., Ph.D; Prof. Dr. L. Dyson, Drs., M.A; Prof. Dr. Hotman M. Siahaan; Prof. Dr. Mustain, Mashud, Drs., M.Si, dan Prof. Eko Armada Riyanto,

Ph.D dalam kesempatan ini saya juga menyampaikan terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.

Untuk teman-teman di Departemen Sosiologi FISIP Universitas Airlangga, tak lupa saya juga menyampaikan terima kasih atas dukungan bahkan kadang ejekan yang memacu saya untuk terus bekerja dan belajar. Drs. Herwanto, MA, Drs. Sudarso, M.Si; Prof. Dr. Hotman M. Siahaan; Prof. Dr. I.B. Wirawan, Prof. Dr. Mustain Mashud, Drs., M.Si, Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.S., Prof. Dr. Emy Susanti, MA; Daniel T. Sparringa, Ph.D; Drs. Doddy Sumbodo Singgih, M.Si, Drs. Benny Sumbodo, M.Si; Dr. Bagong Suyanto, Drs, M.Si; Drs. Septi Ariadi, M.A; Dra. Udji Asiyah, M.Si; Dr. Tuti Budirahayu, Dra., M.A; Karnaji, S.Sos, M.Si; Drs. Edy Herry P., M.Si; Novri Susan, M.A, Ph.D; Siti Mas'udah, S.Sos, M.Si. Tidak lupa saya juga mengucapkan terima kasih kepada Drs. Dwi Narwoko, M.A, Dra. Siti Norma, M.S, dan Prof. Soetandyo Wignjosoebroto, MPA (Alm) yang telah memberi dukungan selama saya menempuh pendidikan ini. Tidak lupa ucapan terima kasih saya sampaikan pada mbak Sukma staf administrasi Departemen Sosiologi yang telah banyak membantu.

Untuk teman-teman angkatan 2009 pada Program S3 Ilmu Sosial: Pak Bambang, Pak Dewa, Pak Sindhung, Pak Bagong, Pak Suhanaji, Pak Amal, Pak Suko, Pak Lukman, Pak Autar, Pak Andi, Pak Zuhdi, Ibu Sri Sumartini, Ibu Rindawati, Ibu Endang, Ibu Dian, dan ibu Dwi-- terimakasih atas dorongan yang telah diberikan, mudah-mudahan kita tetap menjaga pertemanan yang selama ini kita bangun dan tetap semangat.

Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Wakidi Mulyosukarto (alm) yang menuntut saya harus sekolah S3, dan saya mohon maaf yang sebesar-besarnya karena sampai ayahanda wafat, saya belum dapat memenuhi keinginan beliau untuk menyelesaikan studi ini. Kepada Ibunda Tuginem Mulyosukarto, saya menyampaikan banyak terima kasih, atas doanya untuk segera bisa menyelesaikan studi ini, sekaligus saya juga mohon maaf yang sebesar-besarnya, karena sampai beliau meninggal dunia saya belum bisa memenuhi keinginannya. Dalam kesempatan ini, saya juga menyampaikan terima kasih kepada Ibu Rubinem Sastrohardjono (alm) dan Bapak R. Kadiran Sastrohardjono (alm) yang selalu memberikan dukungan agar saya dapat menempuh studi dengan lancar.

Kakak saya, Dra. Sugi Rahayu, M.Pd, M.Si, satu-satunya saudara kandung saya yang selalu memberikan dukungan, dan memanjatkan doa agar saya segera bisa menyelesaikan studi ini. Mbak Sugi, adalah kakak yang sangat memahami kondisi saya dan selalu menyarankan untuk tetap sabar dan semangat, agar studi saya segera selesai, terima kasih yang tulus saya sampaikan untuk beliau. Pada kesempatan ini saya juga menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada kakak-kakak dan adik-adik ipar saya yang selalu memberi semangat agar segera menyelesaikan studi ini.

Kepada suami tercinta, Bambang Taru Hardjono dan ketiga anak saya Dian Purnama Putra, Chris Hartantya Putra dan Rizky Putranto, yang memberi semangat di saat saya jenuh, dan memberikan energi yang sangat besar ketika saya hampir putus asa. Kepada mereka saya harus berterima kasih yang tidak terhingga, karena tanpa dukungan dan doa dari suami dan anak-anak, saya mungkin tidak mampu untuk menyelesaikan studi ini. Untuk menantu saya Asriningsih Suryandari, dan cucu saya

Kinan Najwa Yustitia, yang selalu menghibur dan menghilangkan rasa lelah, saya juga sampaikan banyak terima kasih.

Kepada semua pihak yang telah memberi dukungan hingga selesainya studi ini, saya hanya bisa berdoa semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda dan saya juga mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pihak-pihak yang tidak disebutkan. Terima kasih.

Surabaya, 29 Mei 2015

Sutinah



RINGKASAN

KONFLIK INDUSTRIAL: Studi tentang Ritual Interaksi (Interaction Ritual Theory/IRT) Dalam Hubungan Industrial di Jawa Timur

Sutinah

Studi ini, dimaksudkan untuk mengkaji dan memahami konflik industrial dari perspektif teori Ritual Interaksi (Interaction Ritual Theory/IRT) atau teori konflik interaksional Randall Collins, terutama tentang ritual interaksi yang berkembang antara buruh dan pengusaha, antar sesama buruh yang mendasari terjadinya konflik industrial, posisi tawar buruh pasca Orde Baru, dan memahami makna konflik industrial di kalangan buruh.

Penelitian dilakukan di Kota Surabaya, selain sebagai pusat industri, juga sebagai ibu kota provinsi Jawa Timur, sehingga kota ini menjadi pusat aksi unjuk rasa atau demonstrasi buruh-buruh industri yang berasal dari berbagai daerah di Jawa Timur. Data dikumpulkan dengan wawancara mendalam pada 19 informan, terdiri dari aktivis buruh (pengurus dan bukan pengurus serikat buruh), pengusaha, dan pemerintah (birokrasi).

Temuan studi ini menunjukkan bahwa, konflik industrial di Jawa Timur relatif sering terjadi, apabila dilihat dari aspek keterlibatan buruh dalam aksi unjuk rasa dan jam kerja yang hilang selama terjadinya aksi tersebut. Secara nasional, keterlibatan buruh di Jawa Timur dalam berbagai aksi seperti unjuk rasa dan mogok kerja berada pada urutan kedua setelah Banten, akan tetapi apabila memperhatikan jumlah jam kerja yang hilang selama aksi berlangsung, maka jam kerja yang hilang mencapai 80% dari jam kerja yang hilang secara nasional.

Studi ini menemukan bahwa, pada masa Orde Baru, konflik industrial (seperti aksi unjuk rasa, demonstrasi dan mogok kerja) secara terbuka tidak pernah terjadi, meskipun ritual interaksi antara buruh, pengusaha dan negara tidak pernah terjadi. Hubungan antara ketiganya terlihat harmonis, sebagai akibat dilibatkannya aparaturnya negara (termasuk lembaga keamanan) dalam menyelesaikan konflik industrial dengan cara mengendalikan aksi buruh.

Sementara pasca Orde Baru yang dianggap lebih demokratis, banyak peraturan perundangan yang terkait dengan ketenagakerjaan, tetapi dalam kenyataan masih bersifat normatif, sehingga tidak menjamin masalah perburuhan terselesaikan, bahkan yang terjadi konflik industrial masih tetap intensif. Meskipun undang-undang telah mengatur mekanisme perundangan, tetapi tidak mewajibkan pengusaha untuk melakukan perundingan dengan buruh, sehingga peluang untuk melakukan dialog, perundingan, keterbukaan, duduk bersama antara buruh dan pengusaha masih sangat kecil. Dengan kata lain, ritual interaksi antara buruh dan pengusaha belum berhasil, sementara aktivis buruh, berpendapat bahwa apabila ritual interaksi antara pengusaha dan buruh bisa berlangsung dan sukses, maka konflik industrial dapat diminimalisir, bahkan buruh tidak perlu lagi berunjuk rasa, dan mogok kerja untuk menuntut hak-hak normatifnya.

Studi ini juga menemukan bahwa, pada masa Orde Baru, tidak ada kebebasan berserikat, gerakan buruh sangat dibatasi, persyaratan untuk membentuk serikat buruh pun tidak mudah, sehingga hanya ada satu (mono) serikat buruh (serikat tunggal) yang diakui oleh pemerintah (SPSI), dengan tujuan untuk menjaga stabilitas nasional. Gerakan buruh dibatasi dan dikendalikan dengan berbagai cara antara lain, pemerintah hanya memperbolehkan satu serikat pekerja (SPSI), kerja shift untuk membatasi interaksi antar sesama buruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada masa Orde Baru, kebebasan berorganisasi, mengemukakan pendapat sangat dibatasi, ritual interaksi antara buruh dan pengusaha dan bahkan antar sesama buruh tidak pernah terjadi, sehingga posisi buruh sangat lemah dan tidak berdaya.

Berkaitan dengan mono serikat pada era Orde Baru, aktivis serikat buruh pasca Orde Baru, memaknai mono serikat, sebagai upaya negara (pemerintah) untuk melakukan pengendalian atau pembatasan terhadap aksi-aksi buruh. Sedangkan pengusaha dan birokrat memaknai serikat buruh tunggal (mono) sangat produktif, karena satu aspirasi, tuntutan buruh diwakili oleh pengurus serikat (SPSI), sehingga pengusaha tidak disibukkan mengurus demo, aksi unjuk rasa dan mogok kerja yang hampir setiap hari dilakukan buruh.

Pada pasca Orde Baru, kebebasan berserikat mengalami perubahan, terutama dari aspek jumlah serikat buruh. Serikat buruh tumbuh dan berkembang begitu pesat, baik di tingkat nasional, lokal maupun di tingkat perusahaan, sehingga memungkinkan dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/buruh (SP-TP). Tetapi dalam kenyataan, kebebasan berserikat tersebut tidak diikuti dengan kebebasan untuk menyampaikan pendapat, berunding, berdialog, menempatkan buruh sebagai mitra usaha, dan tidak adanya keterbukaan, ritual interaksi antara buruh dan pengusaha pun tidak berhasil, apalagi tidak adanya kewajiban bagi pengusaha untuk melakukan perundingan dengan buruh. Akibatnya buruh menjadi kehilangan motivasi, kreativitas, dan timbul rasa curiga, bahkan keterasingan. Buruh pun menjadi tidak berdaya, tidak memiliki kemampuan untuk bernegosiasi dengan pengusaha bahkan sesama buruh, apalagi dengan negara (pemerintah).

Temuan lain studi ini adalah, dengan adanya kebebasan berserikat, buruh menjadi terpecah-belah, terjadinya persaingan antarserikat buruh terutama untuk memperebutkan anggota, sehingga sangat berpotensi terjadi konflik antar-serikat buruh atau konflik horisontal, mulai konflik di tingkat perusahaan, daerah, sampai tingkat nasional. Akibat selanjutnya, buruh menjadi tidak solid, kekuatan tawar buruh makin lemah, terjadi eksklusivisme, lebih mementingkan bendera masing-masing, dan serikat buruh berjuang sendiri-sendiri.

Berbeda dengan pengusaha dan birokrat yang memaknai banyaknya serikat buruh pasca Orde Baru menjadikan situasi tidak tenang, tidak kondusif untuk bekerja karena sering di'*sweeping*' kalau tidak ikut aksi unjuk rasa, persaingan tidak sehat dan berpotensi terjadinya konflik horisontal. Menurut pengusaha, banyaknya serikat buruh justru 'mengganggu' aktivitas perusahaan karena hampir setiap hari ada demo atau aksi unjuk rasa dengan tuntutan yang berbeda-beda.

Dengan adanya kebebasan berserikat pasca Orde Baru, tidak berarti persoalan perburuhan selesai. Aktivis buruh lebih menyoroti dampak kebebasan berserikat, yang dalam prakteknya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pada saat awal Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh berlaku, masih ada buruh yang dipecat karena masuk serikat selain yang dibentuk pemerintah Orde Baru (SPSI), bahkan sampai sekarang masih ada larangan bagi buruh outsourcing yang masuk serikat.

Dengan demikian, posisi tawar buruh tidak mengalami perubahan dan tetap lemah (rendah). Pada masa Orde baru, lemahnya posisi tawar buruh dan tidak adanya kebebasan berserikat, atau tidak terjadinya ritual interaksi, sebagai akibat adanya keterlibatan negara (pemerintah) dalam menyelesaikan masalah perburuhan secara represif. Sedangkan pasca Orde Baru, lemahnya posisi tawar buruh, karena buruh terfragmentasi ke dalam banyak serikat, saling berebut anggota, akibatnya buruh terpecah belah dan tidak solid. Selain itu, meskipun undang-undang mencantumkan mekanisme berunding, tetapi tidak mewajibkan pengusaha untuk berunding dengan buruh, akibatnya ritual interaksi pun tidak pernah terjadi.

Studi ini juga menemukan bahwa aktivis buruh berbeda-beda dalam memaknai konflik industrial. Aktivis buruh (bukan pengurus serikat) memaknai konflik industrial sebagai alat, sarana atau cara untuk memperjuangkan hak-hak normatif buruh terutama dipenuhinya kebutuhan dasar dengan slogan “tolak upah murah”, dan hak normatif yang lain seperti uang pesangon PHK, hak cuti dan sebagainya. Aktivis buruh juga memaknai konflik industrial untuk menumbuhkan kesadaran bahwa perjuangan buruh untuk menyampaikan tuntutan tidak dapat dilakukan secara individual, melainkan secara kolektif, sementara aktivis buruh (pengurus serikat) memaknai konflik industrial sebagai strategi untuk membela dan memperjuangkan hak-hak buruh, menjadi ajang pendidikan bagi buruh, agar buruh memahami bahwa hubungan industrial yaitu meliputi tiga unsur yaitu buruh, pengusaha dan negara (pemerintah), sehingga masing-masing unsur dapat mengetahui posisinya. Aktivis buruh ini juga memaknai konflik industrial sebagai suatu pilihan yang terpaksa atau suatu keterpaksaan. Artinya apabila pengusaha dan buruh masih bisa berdialog untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi, mencari solusi tanpa merugikan salah satu pihak (win-win solutions), maka berbagai aksi buruh tidak akan terjadi

Aktivis serikat buruh yang dibentuk pada era Orde Baru berbeda dengan aktivis dari serikat yang dibentuk pasca Orde baru dalam memaknai konflik industrial. Aktivis serikat buruh yang dibentuk pada era Orde Baru memaknai konflik sebagai tindakan yang tidak murni dilakukan buruh tetapi ada pihak-pihak lain yang terlibat, bahkan bermuatan politik. Sedangkan aktivis buruh dari serikat pasca Orde Baru memaknai konflik industrial sebagai upaya terakhir apabila upaya hukum dan dialog baik bipartit maupun tripartit sudah tidak membuahkan hasil, sehingga aktivis ini memaknai konflik industrial sebagai suatu pilihan yang terpaksa. Oleh karena aktivis ini memaknai konflik industrial sebagai senjata terakhir atau senjata pamungkas, bahkan sebagai senjata paling ampuh bagi buruh/pekerja apabila upaya hukum dan dialog tidak dimungkinkan.

Temuan ini makin memperkuat pendapat Collins bahwa ritual interaksi yang berhasil antara buruh, pengusaha dalam industri, dapat memperkecil terjadinya konflik industrial dan sebaliknya. Ritual interaksi dapat menghasilkan sumberdaya berupa energi emosional (emotional energy), dan modal budaya (cultural capital) yang diperoleh buruh dan energy ini akan menentukan ritual interaksi berikutnya. Selain itu, Collins yang menekankan pada konflik

stratifikasi, melihat bahwa organisasi sebagai gelanggang perjuangan atas karir individu. Studi ini memperkuat pendapat Collins bahwa organisasi industri atau perusahaan sebagai gelanggang perjuangan, tetapi bukan perjuangan karir semata. Salah satu hal yang tidak diperhatikan oleh Collins adalah bahwa tidak semua elemen yang terlibat dalam organisasi industri memiliki jenjang karir. Buruh misalnya sebagai pelaksana dan merupakan kelompok lini tidak pernah mengalami promosi, tetapi mengalami mutasi atau rotasi yang dimaknai sebagai suatu sanksi (punishment) atas kesalahan yang dilakukannya. Organisasi industri sebagai arena perjuangan atas karir terutama bagi para staf manajerial, serta perjuangan untuk memperoleh kesejahteraan termasuk hak-hak normatif bagi buruh. Selain itu Collins hanya menekankan bahwa konflik dalam suatu industri terjadi secara vertikal, sedangkan dalam kenyataan konflik horisontal pun tidak kalah menariknya.

Hal lain yang berbeda dengan Collins, tidak menjelaskan keterlibatan Negara (pemerintah) dalam konflik industrial, sementara studi ini menemukan bahwa di Indonesia keterlibatan negara (pemerintah) dalam konflik industrial sangat besar. Seperti diketahui bahwa hubungan industrial, melibatkan tiga elemen yaitu negara (pemerintah), pengusaha dan buruh, sehingga ketika terjadi konflik buruh dengan pengusaha, negara (pemerintah) tidak akan lepas, karena semua peraturan dan kebijakan dibuat oleh negara.

Akhirnya untuk mengkaji dan memahami makna konflik industrial yang sangat kompleks, tidaklah cukup hanya dengan melihat realitas yang tampak dan teramati dalam bentuk angka. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan interaktif agar mampu memahami persoalan yang dialami aktivis buruh, ketidakmampuan mereka menghadapi tekanan dari pengusaha dan negara (pemerintah).***)

Summary

INDUSTRIAL CONFLICT: A Study of Interaction Ritual (base on Interaction Ritual Theory/IRT) of Industrial Relations in East Java

Sutinah

This study, intended to examine and understand the theory of industrial conflict from the perspective theory of interaction ritual (base on Interaction ritual Theory/IRT) or Randall Collins interactional theory of conflict, especially about the interaction which is growing between workers and businessman, among fellow workers underlying industrial conflict, bargaining workers' position in the post new order, and understand the significance of industrial conflict among workers.

The research was conducted in Surabaya, beside as industrial center, as well as the capital of East Java Province, so this city became the center of rallies or demonstration industrial workers who came from various regions in East Java. The data were collected by depth interview to 19 informants; consist of labor activist (administrator and not the trade union), businessman and government (bureaucracy).

The findings of this study indicate that industrial conflict in East Java are relatively common, when seen from the aspect of worker involvement in the rallies and working hours lost during the occurrence of that action. Nationally, the involvement of workers in East Java in a variety of actions such as demonstrations and strikes are on the second place after Banten, but if attention to the number of working hours lost during the action takes place, then the working hours lost reaching 80% of working hours lost nationally.

This study found that, during New Order, industrial conflict (such as rallies, demonstrations and strikes) openly never happen, although the ritual interaction between workers, businessman and state never happened. The relationships between the three look harmonious, as a result of the involvement of the state apparatus (including the security agencies) in resolving industrial conflicts by controlling labor action.

While the Post New Order is considered more democratic, many laws and regulations related to labor, but in reality they are normative, so it does not guarantee the unresolved labor issues, even those industrial conflicts still remains intensive. Although the law has set the mechanism of negotiations, but did not require businessman to negotiate with workers, so the opportunity for dialogue, negotiation, openness, sit together between workers and businessman are still very small. In other words, the ritual interaction between workers and businessman have not been successful, while labor activist, argues that if the ritual interaction between businessman and workers can take place and be successful, then the industrial conflict can be minimized, even the workers did not need to rally, and strikes to demand normative rights.

This study also found that, during the New Order, there is no freedom of association, the labor movement is very limited, the requirements for forming a union was not easy, so there is only one (mono) trade unions (single union) that is recognized by the government (SPSI), with the aim to safeguard national stability. The labor movement is restricted and controlled in various ways, among others; the government only allows one trade union (SPSI), shift work to limit the interaction among fellow workers. This condition indicates that the New Order era, freedom of association, express opinion is very restricted, ritual interaction between workers and businessman and even among fellow workers never happened, so the position of the workers is very weak and powerless.

Relates to a mono union in the New Order era, trade union activists after the New Order, interpret mono union, as a state (government) to exercise control or restrictions on the workers' actions. While businessman and bureaucrat interpret single trade union (mono) very productive, because an aspiration demand of workers represented by the union officers (SPSI), so that businessman are not busy dealing with demonstrations, rallies and strikes that almost every day carried out laborers.

In the Post New Order, freedom of association has change, especially from the aspect of the number of trade unions. Labor unions grow and develop so rapidly, nationally, and locally and at the corporate level, thereby allowing in one company there are more than one trade union / labor (SP-TP). But in reality, freedom of association is not allowed by the freedom of expression, negotiate, dialogue, putting workers and businessman did not work, especially the absence of an obligation for businessman to negotiate with workers. As a result, workers are losing motivation, creativity, and raised suspicion, even alienation. Labor becomes powerless; do not have the ability to negotiate with businessman even fellow workers, especially with the state (government).

Another finding of this study is, in the presence of freedom of association, labor became fragmented, the competition between the unions to fight members, so it has potential conflicts between unions or horizontal conflicts, starting a conflict at the enterprise level, local, to the national level. As a further consequence, labor becomes unsolid, weakened the bargaining power of workers, occurs exclusivism, more concerned with each flag, and the trade union struggle alone.

In contrast to businessman and bureaucrats who interpret many trade unions during New Order made the situation does not calm, not conducive to work as often '*sweeping*' if it did not join the rallies, unfair competition and potential conflicts horizontal. According to the businessman, the numbers of trade unions precisely 'disturb' the activity of the company because almost every day there is demonstration or protest with different demands.

With the freedom association in the Post New Order, does not mean the issue of labor is completed. More labor activists highlighted the impact of freedom of association, which in practice is not in accordance with the applicable regulations. At the beginning of the Law on Trade Union / labor force, there are still workers who were fired for entering the union formed by the New Order Government (SPSI), even today there is still a ban on outsourcing of workers entering the union.

Therefore, workers' bargaining position has not changed and remains weak. In the New Order era, the weak bargaining position of labor and the absence of freedom of association, or non-occurrence of ritual interaction, due to the involvement of state (government) in resolving labor issues in repressive. While in the Post New Order, the weak bargaining position of labor, because labor unions are fragmented into many, competing for members, workers consequently fragmented and not solid. In addition, although the legislation list a mechanism to negotiate, but does not require businessman to negotiate with workers, as a result of interaction ritual has never happened.

This study also found that different labor activist interprets the meaning of industrial conflict. Labor activist (not the union officials) interpret the industrial conflict as a tool, a means or the way to fight for the basic right of workers especially the fulfillment of basic need with the slogan "reject low wages", and other basic rights such as the layoff severance pay, leave entitlements and so on. Labor activist interpret industrial conflict to raise awareness that workers' struggle to convey the demands cannot be done individually, but collectively, while labor activists (union officials) to interpret the industrial conflict as a strategy to defend and fight for the rights of workers, be an education for labor, that workers understand that relationships industrial which includes three elements, namely the workers, businessman and the state (government), so that each element can determine its position. Labor activists also interpret the industrial conflict as a forced choice or a necessity. This means that if businessman and workers can still engage in dialogue to resolve the problems faced, looking for solutions without harming one of the parties (win-win solution), and the various labors action will not happen.

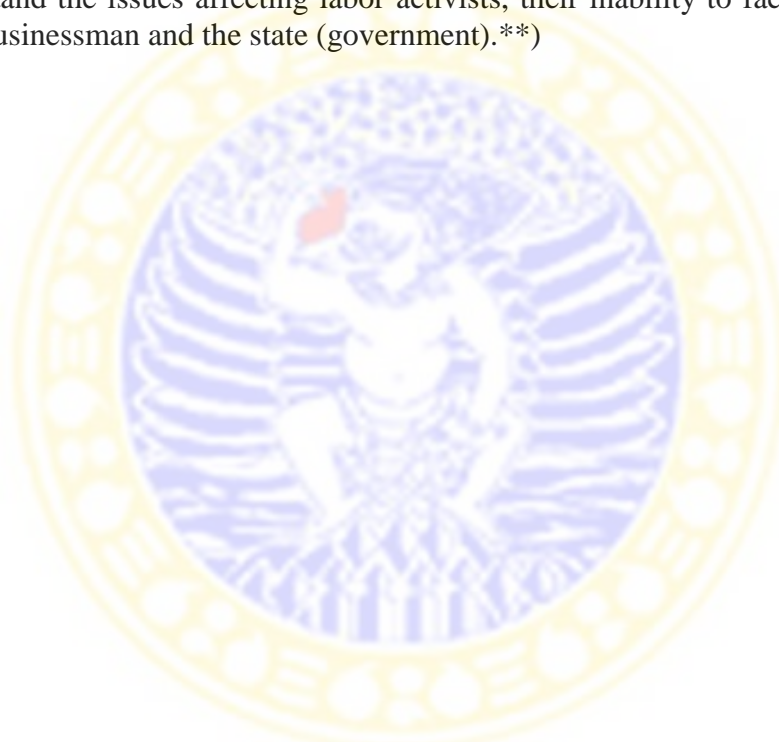
Trade union activists who formed the New Order era different from the activists of the union which was formed after the New Order of understanding of industrial conflict. Trade union activists who formed the New Order era interpret the conflict as an action that is not done purely labor but there are other parties involved, even politically charged. While the workers of union activists after the New Order interpret the industrial conflict as a last resort if the remedy and both bipartite and tripartite dialogue has not produced results, so that these activists interpret the industrial conflict as a forced choice. Therefore, these activists interpret the industrial conflict as a final weapon or ultimate weapon, even as the most powerful weapon for workers / employees if legal efforts and dialogue is not possible.

These findings further reinforce the notion that ritual Collins successful interaction between workers, businessman in the industry, can reduce the occurrence of industrial conflict and vice versa. Ritual interaction can produce energy resources in the form of emotional energy, and cultural capital were obtained by labor and energy will determine the next interaction ritual. In addition, the emphasis on conflict Collins stratification, see that organization as the arena of struggle on an individual's career. These studies reinforce the notion Collins that industrial organizations or enterprises as the arena of struggle, but the struggle is not merely a career. One of the things that are not considered by Collins is that not all elements involved in industry organizations have career ladder. Labor, for example, as the executor and the group has never experienced a promotional line, but mutated or rotation interpreted as a punishment upon the

error does. Industry organizations as an arena of struggle on careers, especially for managerial staff, as well as the struggle to obtain welfare including basic rights for workers. Besides Collins only emphasize that the conflict in an industry occurs vertically, whereas in reality the horizontal conflict was no less interesting.

Another thing that is different with Collins, did not explain the involvement of the State (government) in the industrial conflict, while the study found that in Indonesia the involvement of the state (government) in a very large industrial conflict. As it is known that industrial relations, involves three elements, namely the state (government), businessman and workers, so that when a labor conflict with businessman, the state (government) will not be separated, because all the rules and policies created by the state.

Finally, to access and understand the meaning of a very complex industrial conflict, it is not enough just to look at the reality that looked and observed in the form of numbers. Therefore, we need an interactive approach to be able to understand the issues affecting labor activists, their inability to face the pressure from businessman and the state (government).**)



ABSTRAK
KONFLIK INDUSTRIAL:
Studi tentang Ritual Interaksi (Interaction Ritual Theory/IRT) Dalam
Hubungan Industrial di Jawa Timur
Sutinah

Studi ini mengkaji konflik industrial dari perspektif teori ritual interaksi Randall Collins, terutama tentang ritual interaksi yang terjadi antara buruh dan pengusaha, anggota dan pengurus serikat buruh, serta antar serikat buruh pasca Orde Baru, dan memahami makna konflik industrial di kalangan buruh.

Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya, dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Secara keseluruhan, penelitian ini melakukan wawancara mendalam terhadap 19 orang informan, yakni aktivis buruh, pengusaha, dan birokrat.

Studi ini menemukan, pada masa Orde Baru, konflik industrial antara buruh dan pengusaha secara terbuka tidak terjadi, karena sengaja dikendalikan oleh pengusaha dan negara (pemerintah). Pasca Orde Baru yang dianggap lebih demokratis, ritual interaksi antara buruh dan pengusaha pun belum berhasil, meski pun Undang-undang telah mengaturnya. Peluang untuk berdialog, berunding, duduk bersama antara buruh dan pengusaha sangat kecil, sehingga konflik pun tidak terelakkan.

Pasca Orde Baru terjadi kebebasan berserikat, terutama dari aspek jumlah serikat, tetapi posisi tawar buruh tetap lemah. Di satu sisi multi serikat dianggap sangat demokratis, buruh bebas mendirikan dan memilih serikat, bebas berkumpul untuk mengemukakan pendapat selama aksi unjuk rasa. Di sisi lain, multi serikat mengakibatkan terfragmentasinya buruh, serikat buruh makin banyak, saling berebut anggota, dan berpotensi terjadi konflik horisontal, buruh tidak solid, terjadi eksklusifisme dan lebih mementingkan bendera masing-masing, akibatnya kemampuan bernegosiasi dan kekuatan buruh menjadi lemah. Posisi tawar buruh ini makin lemah karena jumlah buruh yang berserikat semakin sedikit, akibat penggunaan buruh kontrak dan outsourcing. Lemahnya posisi tawar buruh pada masa Orde baru, akibat pengendalian secara sengaja oleh negara (pemerintah).

Ada perbedaan dalam memaknai konflik di kalangan aktivis buruh. Aktivis buruh (bukan pengurus serikat) memaknai konflik industrial sebagai sarana untuk memperjuangkan hak-hak normatif, sarana belajar tentang hak-hak berorganisasi. Aktivis serikat buruh (pengurus), memaknai konflik industrial sebagai strategi untuk membela dan memperjuangkan hak-hak buruh, menjadi ajang pendidikan bagi buruh, sehingga masing-masing unsur dapat mengetahui posisinya. Aktivis serikat buruh ini melakukan aksi unjuk rasa dan mogok kerja sebagai suatu pilihan terpaksa atau suatu keterpaksaan. Aktivis serikat buruh pasca Orde Baru memaknai konflik industrial sebagai senjata terakhir atau senjata pamungkas, bahkan sebagai senjata paling ampuh bagi buruh untuk melakukan tekanan pada pengusaha. Sedangkan aktivis serikat buruh bentukan Orde Baru, memaknai konflik sebagai tindakan yang tidak murni dilakukan buruh, tetapi ada pihak-pihak lain yang terlibat, bahkan bermuatan politik.

Kata Kunci: konflik industrial, outsourcing, ritual interaksi, hak-hak normatif, senjata pamungkas, win-win solutions.