

# **Peran Pemerintah Kota Kediri dalam Konflik Hubungan Industrial PT Gudang Garam Tbk**

**Adelia Darma Ariviyana Rohana\***

## **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang peran Pemerintah Kota Kediri dalam relasi industri yang terjalin antara pekerja, PT Gudang Garam Tbk, dengan Pemerintah Kota Kediri, yang kemudian disebut sebagai pola hubungan tripartit. Sedangkan relasi industri antara pekerja dengan pihak perusahaan disebut sebagai bipartit, dalam hal ini kedua belah pihak harus membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk mengatur hak-hak dan kewajiban dari pekerja maupun perusahaan. Jika terjadi pelanggaran oleh salah satu pihak, maka terjadilah konflik hubungan industrial. Tugas pokok fungsi pemerintah disini adalah mengawasi dan sebagai mediator jika terjadi perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara internal. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan dua sumber data yakni wawancara dan dokumen penunjang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran pemerintah dalam fungsinya sebagai *stakeholder* dalam Lembaga Kerjasama Tripartit. Hasil penelitian ditemukan bahwa Pemerintah Kota Kediri hanya memiliki wewenang untuk menjalankan fungsi mediasi dan pembinaan terhadap konflik hubungan industrial antara pekerja dan PT Gudang Garam Tbk.

*Kata kunci: relasi industri, konflik hubungan industrial, LKS Tripartit, Gudang Garam.*

## **ABSTRACT**

This study discusses the role of Kediri Government in the industrial relationships that exist between labor, PT Gudang Garam Tbk, with the Government of Kediri, which is then referred to as the pattern of tripartite relations. While industrial relations between labor and companies is referred to as bipartite, in which case both parties must create Collective Labor Agreement (*PKB*) to regulate the rights and obligations of labor and companies. If there is a violation by either party, then there will be industrial relations conflict. The main task of government functions here is to oversee and mediate in case of disputes that can not be resolved internally. Using descriptive qualitative research method, with two data sources namely interview and supporting

---

\* (Mahasiswa Program Sarjana, Departemen Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga. darmadelia.da@gmail.com)

documents. The purpose of this research is to know the role of government in its function as stakeholder in Tripartite Cooperation Institution. The results of the study found that the Government of Kediri only has the authority to perform the mediation function and guidance on industrial relations conflicts between labor and PT Gudang Garam Tbk.

Keywords: *industrial relations, industrial relations conflicts, LKS Tripartit, Gudang Garam.*

## **Pendahuluan**

PT Gudang Garam Tbk merupakan salah satu pabrikan industri rokok terbesar selain Djarum, HM Sampoerna dan Bentoel Group, serta merupakan industri penghasil rokok kretek terbaik di Indonesia. Didirikan pada tahun 1958 dengan awalnya hanya bertaraf industri rumahan oleh seorang keturunan Tiongkok bernama Suryo Wonowidjojo, kini Gudang Garam telah menjelma sebagai perusahaan raksasa multinasional dan menjadi aset bangsa. Kontribusinya terhadap pemasukan pajak bea cukai baik daerah Kota Kediri maupun nasional membuat Gudang Garam menjadi salah satu perusahaan swasta yang paling terpandang. Hal ini tentu berpengaruh pada posisi Gudang Garam dalam kaitannya dengan pola hubungan industrial yang ada di Kota Kediri. Hubungan industrial dapat diartikan sebagai relasi yang terjalin antara *stakeholder* yang terlibat dalam proses berjalannya produksi dalam ranah industri antara lain pengusaha baik perorangan maupun kelompok atau *group* dengan pekerja atau karyawan dan dalam mekanismenya juga melibatkan peran pemerintah baik daerah maupun pusat.

Hubungan yang bersifat industrial ini juga dapat disebut dengan istilah relasi tripartit, dimana antara pemerintah, pengusaha dan buruh yang direpresentasikan oleh organisasi serikat pekerja tergabung dalam suatu kelembagaan kerjasama atau LKS Tripartit. Lembaga ini dimaksudkan sebagai sarana atau media komunikasi dan konsultasi berkaitan dengan proses maupun problematika sistem ketenagakerjaan. Adanya pemeliharaan terhadap komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam relasi ini adalah guna menciptakan dan menjaga keharmonisan dan keseimbangan dalam sektor industry. Hal tersebut adalah upaya guna menghindari adanya ketidakadilan yang terjadi dalam mekanisme kerja yang ada. Namun faktanya yang terjadi di lapangan, masih saja terdapat hak-hak salah satu pihak yang tidak dipenuhi oleh pihak lain sehingga menimbulkan perselisihan yang berujung konflik.

Pada penelitian ini menggunakan teori hegemoni Antonio Gramsci guna menjelaskan tentang dominasi Gudang Garam baik terhadap pekerja, Pemerintah Kota Kediri hingga masyarakat sekitar. Dominasi dan kekuatan yang dimiliki oleh Gudang Garam diketahui tidak hanya berasal dari basis kekuatan ekonomi saja namun juga adanya payung politik yang diberikan oleh pemerintah baik daerah maupun pusat kepada perusahaan rokok multinasional tersebut. Kaitannya dengan peran pemerintah dalam proses penyelesaian konflik hubungan industrial adalah bagaimana Pemerintah Kota Kediri mampu menyeimbangkan antara kepentingan memberikan proteksi terhadap perusahaan Gudang Garam dengan fungsi pengayoman pemerintah terhadap masyarakat yang mana dalam hal ini adalah pekerja. Dilakukan dengan wawancara dan pencarian data tambahan berupa dokumen penunjang, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif guna mendapatkan data yang rinci melalui proses tatap muka secara langsung dengan informan. Pada bab selanjutnya di penelitian ini akan dibahas lebih dalam tentang kronologi konflik yang terjadi didalam internal PT Gurang Garam, Bab selanjutnya akan membahas mengenai peranan Pemerintah Kota Kediri dalam upaya penyelesaian konflik yang terjadi di dalam internal PT Gudang Garam.

Penelitian hampir serupa membahas mengenai hubungan industrial yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelumnya juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti lain diantaranya ialah Mochammad Zainuddin, dengan judul “Pengembangan Model Komepetensi SDM Bidang Hubungan Industrial dalam Perspektif Standar Kompetensi Nasional Indonesia” pada tahun 2016. Penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana bentuk-bentuk upaya pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia yang baik untuk menghindari terganggunya instabilitas dan produktivitas perusahaan akibat munculnya konflik atau perselisihan hubungan industrial. Penelitian tersebut dilakukan pada salah satu perusahaan bidang industri yang mana kala itu sedang menghadapi permasalahan seputar pengembangan hubungan industri yakni PT Supra Alumunium.<sup>1</sup>

Kemudian jika berbicara mengenai tuntutan karyawan atau buruh, pernah dilakukan penelitian oleh Vicky Luthfia Fajrin pada tahun 2017 dengan judul “Perjuangan Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (FSBK) Jawa Timur dalam Menuntut Penghapusan Sistem *Outsourcing* dan

---

<sup>1</sup> Zainuddin, Mochammad. 2016. *Pengembangan Model Kompetensi SDM Bidang Hubungan Industrial dalam Perspektif Standar Kompetensi Nasional Indonesia*. Surabaya : Universitas Airlangga

Kenaikan UMK 2016 di Kota Surabaya. Pada penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui berbagai hal yang telah dilakukan dalam melakukan perjuangan guna menuntut penghapusan sistem kerja *outsourcing* dan kenaikan UMK pada tahun 2016 oleh organisasi FSBK. Hanya saja jika berkaca pada kasus yang terjadi pada karyawan di Gudang Garam, karyawan lebih mau menerima segala kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dan tidak melakukan tuntutan serta perjuangan yang berkelanjutan.<sup>2</sup>

Sedangkan jika dalam ranah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pernah dilakukan sebuah penelitian dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (Tinjauan terhadap PT X Surabaya)” pada tahun 2000 oleh Risma Sylviana. Dimana pada penelitian tersebut menjabarkan tentang tata cara atau mekanisme dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ada beberapa prosedur yang harus dilewati dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan dalam melakukan PHK, yakni dengan penyelesaian secara bipartit pada tingkat internal, maupun tripartit dengan melibatkan juru pemisah.<sup>3</sup>

Kemudian juga pernah dilakukan penelitian mengenai terjadinya kasus perselisihan atau konflik dalam hubungan industrial yang dilakukan oleh Adhitya Ivanov pada tahun 2017 yang berjudul ”Konflik Hubungan Industrial (Studi Kasus Konflik antara Karyawan dengan Manajemen PT. Panca Rasa Pratama Tanjungpinang)”. Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa konflik hubungan industrial yang terjadi antara karyawan dengan manajemen PT Pancarasa di dalamnya setidaknya ada dua jenis kasus, pertama adalah pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan dan yang kedua adalah mengenai mutasi karyawan. Karyawan-karyawan yang terkena dua kasus tersebut diketahui tercatat sebagai anggota dari organisasi serikat pekerja. Dalam penelitian ini pula diketahui bahwa serikat buruh dan pihak pemerintah turut berpartisipasi didalam penyelesaian hubungan industrial.<sup>4</sup>

Penelitian lain yang membahas tentang peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dilakukan pada tahun 2017 dengan judul “Efektivitas

---

<sup>2</sup>Fajrin, Vicky Luthfia. 2017. *Perjuangan Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (FSBK) Jawa Timur dalam Menuntut Penghapusan Sistem Outsourcing dan Kenaikan UMK 2016 di Kota Surabaya*. Surabaya : Universitas Airlangga

<sup>3</sup>Sylviana, Risma. 2000. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (Tinjauan terhadap PT X Surabaya)*. Surabaya : Universitas Airlangga

<sup>4</sup>Ivanov, Adhitya. 2017. *Konflik Hubungan Industrial (Studi Kasus Konflik antara Karyawan dengan Manajemen PT. Panca Rasa Pratama Tanjungpinang)*. Tanjung Pinang : Universitas Maritim Raja Ali Haji

Peran Pemerintah Daerah Dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha (Studi Kasus: Perselisihan Hubungan Industrial pada Sektor Industri Pengolahan Rambut dan Bulu Mata Palsu di Kabupaten Purbalingga)” oleh Agus Nurudin. Penelitian tersebut memaparkan dan menganalisis tentang efektivitas peran pemerintah dalam penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada sektor industri pengolahan rambut dan bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga. Hasil yang didapat dari penelitian memperlihatkan bagaimana peran pemerintah dalam fungsinya menangani perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan sudah efektif dan responsif yang mana Pemerintah Kabupaten Purbalingga dalam hal ini memilih untuk fokus terhadap pelayanan ketenagakerjaan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan.<sup>5</sup>

### **Kronologi Konflik Hubungan Industrial**

Konflik hubungan industrial yang terjadi antara Gudang Garam dengan karyawannya ini selaras dengan faktor-faktor penyebab terjadinya konflik kelas menurut Karl Marx, yang mana antara lain pertama karena alat produksi, kedua adanya perbedaan kelas, dan yang ketiga adalah adanya bentuk penindasan yang dilakukan kelas penguasa terhadap kelas pekerja. Dalam teori konflik yang dicetuskan oleh Marx, konflik bisa saja terjadi antara dua kelompok atau kelas yang memiliki perbedaan secara aspek ekonomis. Namun pendapat lain dikemukakan oleh Antonio Gramsci yang menganggap bahwa penekanan terhadap analisis kelas yang berasal dari batas-batas hubungan produksi ini terlalu berlebihan.<sup>6</sup>

Potensi akan terjadinya perselisihan atau konflik di lingkungan tempat kerja dengan melibatkan pengusaha baik perorangan maupun manajemen perusahaan dengan para pekerja adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Karena pada dasarnya kedua belah pihak tersebut meskipun tidak berada pada kelas sosial yang tetap saja masing-masing memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan, hanya saja kepentingan atau pola berpikirnya yang berbeda. Maka dari itu dengan dibentuknya Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit ini menjadi penting karena berfungsi dalam upaya memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada para pemangku

---

<sup>5</sup>Nurudin , Agus. 2017. *Efektivitas Peran Pemerintah Daerah Dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha (Studi Kasus: Perselisihan Hubungan Industrial pada Sektor Industri Pengolahan Rambut dan Bulu Mata Palsu di Kabupaten Purbalingga)*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada

<sup>6</sup>Patria, Nezar& Andi Arief. 1999. *Antonio Gramsci: Negara & Hegemoni*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

kekuasaan dalam jabatan politik seperti Presiden, Gubernur, dan Walikota/Bupati dalam proses upaya pemecahan problematika ketenagakerjaan serta proses penyusunan kebijakan. Kota Kediri merupakan satu di antara sekitar 30 kota/kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang sudah memiliki LKS Tripartit. Hanya saja memang keberadaan LKS Tripartit ini memang sedikit terlambat jika dibandingkan kota/kabupaten lain karena baru dibentuk dan diresmikan pada tahun 2015. Secara struktural LKS Tripartit di Kota Kediri ini menganut sistem keterwakilan. Setiap satu orang anggota pengurus dalam LKS Tripartit Kota Kediri mewakili 2500 orang anggota organisasi serikat pekerja yang ada di seluruh Kota Kediri.

Dalam proses berjalannya hubungan industrial terdapat beberapa ketentuan yang harus dilaksanakan sesuai mekanisme oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Adanya kesepakatan tentang isi dari perjanjian kerja bersama (PKB) yang disetujui oleh pengusaha dengan karyawan merupakan salah satunya. PKB ini mencakup banyak hal termasuk seperti jaminan keselamatan kerja, ketentuan upah, jam kerja, hingga pelayanan-pelayanan yang bisa diperoleh karyawan. Pun mengatur tentang kewajiban dan peraturan apa yang mesti dilakukan oleh karyawan. Umumnya perselisihan yang terjadi dalam internal pihak-pihak dalam proses produksi dikarenakan adanya kecurangan dalam hal PKB yang telah disepakati yang menimbulkan adanya pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain. Karyawan yang merasa pengusaha telah melakukan hal yang menyimpang kebanyakan akan melakukan aksi solidaritas dengan beberapa cara seperti turun ke jalan melakukan demonstrasi, mogok kerja, serta menuntut perwakilan perusahaan untuk menemui mereka guna membahas tuntutan yang diajukan.

Hal serupa juga pernah terjadi dalam internal perusahaan Gudang Garam pada tahun 2002 silam dimana karyawan mogok kerja dan berdemo di depan kantor Unit I Gudang Garam dan menuntut adanya kenaikan upah 100%. Pihak Gudang Garam yang terdesak pun akhirnya menuruti kemauan karyawan dengan mengirimkan perwakilan sebagai juru bicara dan berunding bersama disaksikan oleh beberapa perwakilan pemerintah. 12 tahun kemudian atau pada tahun 2014 silam kembali terjadi gejolak besar yakni adanya program PHK massal yang dilakukan oleh Gudang Garam terhadap lebih dari 4000 karyawannya. Sebagai perusahaan rokok raksasa Gudang Garam diketahui memiliki jumlah karyawan dengan angka yang fantastis, tercatat pada akhir tahun 2017 saja Gudang Garam dan anak perusahaannya menyediakan lapangan kerja bagi

35.272 orang.<sup>7</sup> Di dalam internal Gudang Garam terdapat beberapa organisasi serikat pekerja yang mewakili suara dari para karyawan. Ketika terjadi perselisihan maka serikat pekerja inilah yang akan mewakili aspirasi dari para karyawan. Dalam internal Gudang Garam diketahui terdapat beberapa organisasi serikat pekerja.<sup>8</sup>

Pasca diumumkannya program pensiun dini yang lebih disebut sebagai PHK massal oleh karyawan 2014 lalu tersebut, karyawan sempat melakukan pengaduan kepada Komisi C DPRD Kota Kediri dan Dinopnaker Kota Kediri. Namun kedua pihak pemerintah tersebut mengaku tidak dapat berbuat banyak karena pada akhirnya karyawan juga menyetujui adanya program tersebut, yang mana jika sesuai mekanisme hal ini dianggap kedua belah pihak yang berselisih mampu menyelesaikan konflik internal rumah tangganya sendiri. Pun dalam hal pemerintah kota/kabupaten hanya memiliki tupoksi dalam ranah pengawasan dan pembimbingan dalam sarana hubungan industrial. PHK massal yang terjadi di Gudang Garam pada 2014 lalu ini dipengaruhi atau disebabkan oleh faktor yang beraneka ragam. Sehingga munculah keputusan perusahaan untuk menerapkan kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh PT Gudang Garam atau secara hitam diatas putih antara kedua belah pihak.

Memang jika berbicara mengenai industri, PHK memang bukan merupakan suatu hal yang selalu dapat dihindari, bukan hanya oleh karyawan tapi juga pengusaha. Namun tentunya kebijakan tersebut telah melalui banyak pertimbangan dan dalam hal ini Gudang Garam memang beralasan demi fungsi efisiensi biaya dan pengoptimalan penggunaan teknologi mesin pada divisi Sigaret Kretek Mesin (SKM). PHK massal ini diberlakukan bagi karyawan dengan minimal usia 48 tahun dengan pesangon seperti yang telah disepakati, kemudian bagi yang sudah bekerja selama minimal 20 tahun akan diberikan tambahan pesangon sebesar sepuluh kali gaji. Yang menjadi permasalahan adalah dari kacamata karyawan atau pekerja, Gudang Garam terkesan melakukan penekanan terhadap karyawan untuk mendaftarkan diri pada program pensiun dini ini. Sehingga terjadilah perselisihan atau kesalahpahaman. Namun pada akhirnya karyawan memilih untuk menyerah dan mengambil tawaran program pensiun dini tersebut.

---

<sup>7</sup>NN, "Sejarah Gudang Garam", <https://www.gudanggaramtbk.com/> (diakses pada tanggal 12 Desember 2017 pukul 15.25 WIB)

<sup>8</sup> Serikat Buruh Muslimin Indonesia (Sarbumusi), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Kesatuan Buruh Kebangsaan Indonesia (KBKI), Serikat Buruh Gema Nusantara (SBGN), Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI) yang bekerja di anak perusahaan Gudang Garam di Waru Sidoarjo.

## **Peran Pemkot Kediri dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Pada UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Poin 22 Tentang Ketenagakerjaan telah dijabarkan bahwa perselisihan hubungan industrial dapat diartikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>9</sup> Di Indonesia sendiri mekanisme penyelesaian perselisihan atau konflik hubungan industrial diserahkan kepada instansi atau lembaga yang memiliki kewenangan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun sebelum sampai kepada pencatatan perselisihan di PHI, terlebih dahulu sudah dilakukan upaya penyelesaian pada tingkat internal maupun pada tingkat pemerintah kota/kabupaten antara lain melalui negosiasi bipartite (pengusaha dengan karyawan), mediasi, maupun konsiliasi. Nantinya jika sudah sampai pada ranah PHI, penyelesaian perselisihan adalah dengan melalui media arbitrase yang mana keputusannya bersifat mutlak atau final dan mengikat.

Berbicara mengenai peran Pemerintah Kota Kediri dalam pelaksanaan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan terhadap masyarakat, melakukan *monitoring*, dan sedangkan dalam upaya penyelesaian konflik hubungan industrial, tupoksi yang dimiliki hanyalah sebatas pada fungsi pengawasan, mediasi dan pembinaan terhadap terjadinya konflik. Segala bentuk penyelesaian akhir dilakukan dengan mendaftarkan perkara perselisihan kepada pengadilan arbitrase atau PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) pada tingkat provinsi. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya penerapan aturan mengenai penyelesaian konflik dalam internal PT Gudang Garam diselesaikan pada Disnakertrans ditingkat Kota/Kabupaten Provinsi Jawa Timur, secara tidak langsung dapat membatasi ruang bagi Pemerintah Kota Kediri utamanya Dinkopnaker untuk memaksimalkan fungsi pelayanan terhadap pengaduan konflik hubungan industrial, karena wewenangnya menjadi hanya dalam batas mengawasi dan memediasi saja.

Jika dilihat dari sudut pandang politik, memang akan lebih baik jika dalam proses penyelesaian konflik hubungan industrial tidak dicampuradukkan ke dalam ranah politik. Karena dikhawatirkan justru akan memicu munculnya konflik yang lebih besar. Dalam hal ini kaitannya

---

<sup>9</sup>UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Poin 22 Tentang Ketenagakerjaan



dengan kebijakan pemusatan penyelesaian perkara ke tingkat provinsi, di sisi lain memberikan ruang kepada perusahaan maupun pekerja untuk dapat melakukan musyawarah atau perundingan di tingkat internal perusahaan. ketika langkah internal atau perundingan bipartit tersebut tidak membuahkan solusi barulah dipersilahkan melakukan pengaduan kepada DPRD Kota Kediri, Dinkopnaker ataupun walikota untuk menjadi mediator. Akan tetapi pengaduan yang dilakukan pun harus sesuai dengan mekanisme dan pada bidang atau divisi yang memang menangani kasus ketenagakerjaan karena jika tidak dikhawatirkan akan dimanfaatkan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab hanya untuk kepentingan pribadi atau kelompok.

### **Dominasi Gudang Garam di Kota Kediri**

Terlepas dari konflik hubungan industrial yang terjadi, di sisi lain Gudang Garam juga membangun relasi yang kuat dengan masyarakat sekitar atau dalam hal ini adalah masyarakat Kota Kediri. Gudang Garam berupaya menyeimbangkan antara proses industri dan tanggungjawab sosial terhadap masyarakat dengan melakukan kegiatan pro-rakyat atau CSR (*Corporate Social Responsibility*). Bentuk konkret yang diterima oleh masyarakat dari adanya CSR adalah berupa pembangunan infrastruktur, bantuan berupa modal, kredit pinjaman hingga diberikannya bantuan berupa dana-dana sosial dalam kegiatan masyarakat. Pembangunan infrastruktur dan fasilitas umum seperti tong sampah, pot bunga, dan pembatas jalan dengan logo Gudang Garam di atasnya adalah pemandangan yang lumrah ditemukan di Kota Kediri, sebagai salah satu bentuk bantuan fisik secara langsung kepada pembangunan Kota Kediri. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam relasi industri ini baik Gudang Garam dengan Pemkot Kediri maupun Gudang Garam dengan masyarakat termasuk karyawan memiliki hubungan timbal balik atau bersifat simbiosis mutualisme. Siklus hubungan ini adalah saling membutuhkan dan menguntungkan sama lain. Sebuah hubungan bersifat hegemonik dapat ditegakkan ketika kelompok yang berkuasa berhasil mendapatkan persetujuan dari kelompok subordinat atas subordinasi mereka.<sup>10</sup>

Gudang Garam memiliki legitimasi yang kuat akan proses produksi karena baik masyarakat maupun Pemerintah Kota Kediri secara tidak langsung mengakui kekuatan yang dimiliki oleh Gudang Garam. Basis ekonomi yang sangat *powerful* membuat tingkat

---

<sup>10</sup>Sugiono, Muhadi. 1999. *Kritik Antonio Gramsci terhadap Pembangunan Dunia Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

ketergantungan masyarakat dan Pemerintah Kota Kediri juga tinggi terhadap eksistensi Gudang Garam. Hal ini tentu selaras dengan pendapat Antonio Gramsci yang menyatakan bahwa faktor lain yang menyokong dominasi kelas penguasa adalah selain faktor ekonomi dan politik, terdapat faktor-faktor lain seperti adanya pengakuan secara kultural yang diberikan oleh kelas yang dikuasai kepada kelas yang menguasai. Pengakuan ini Gudang Garam dapatkan karena berhasil membuktikan kontribusinya terhadap kemajuan perekonomian di Kota Kediri. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan angka pemasukan PDRB Kota Kediri tahun 2013 s/d 2016 yang jika dihitung dengan dan tanpa Gudang Garam, seperti pada tabel berikut ini:<sup>11</sup>

Produk Domestik Regional Bruto Kota Kediri Atas Dasar Harga Berlaku, Tahun 2013 - 2016 (Triliun rupiah)				
Uraian	2013	2014	2015	2016
PDRB dengan PT Gudang Garam	27,1	28,6 - 29,2	30,1-31,3	31,6-33,8
PDRB tanpa PT Gudang Garam	7,9	8,2-8,3	8,5-8,7	8,7 - 9,3

Tabel 2. PDRB Kota Kediri atas dasar harga berlaku 2013 – 2016

Pada tabel tersebut cukup menjelaskan perbedaan angka yang sangat signifikan kenaikannya jika PDRB Kota Kediri dihitung dengan memasukkan Gudang Garam. Fakta tersebut membuktikan bahwa dari total keseluruhan angka PDRB di Kota Kediri sekitar 70% dari total tersebut disumbang dari pemasukan Gudang Garam. Merupakan angka yang fantastis untuk kota kecil seperti Kota Kediri. Dengan ini dapat dipastikan bahwa jika tidak ada Gudang Garam perekonomian di Kota Kediri akan menjadi sedikit lesu dan tidak signifikan kemajuannya dibandingkan jika ada Gudang Garam.

Kemudian selain itu Gudang Garam juga menyumbangkan angka yang fantastis pada pemasukan pajak bea cukai di Kota Kediri. Memang harus diakui bahwa industri tembakau

<sup>11</sup> Rohna, Adelia Darma Ariviyani. 2018. *Relasi Industri antara Buruh, PT Gudang Garam Tbk, dan Pemerintah Kota Kediri*. Surabaya : Universitas Airlangga.

adalah salah satu pemasok pajak cukai terbesar di Indonesia, sehingga tidak mengherankan jika Kota Kediri sebagai kota tempat berdirinya pabrik Gudang Garam turut merasakan keuntungan yang luar biasa. Tercatat pada rentan waktu antara tahun 2015 s/d 2017, sempat mengalami penurunan angka meskipun tidak besar namun pencapaian angka yang disumbang cukup stabil, seperti pada tabel di bawah ini:<sup>12</sup>

Penerimaan Pajak Bea & Cukai Kota Kediri	
Tahun 2015 - 2017 (Triliun rupiah)	
Tahun	Penerimaan
2015	16,647
2016	16,576
2017	16,976

Tabel 3. Penerimaan Bea Cukai Kota Kediri Tahun 2015-2017

Sebagai pihak yang berkontribusi paling besar dalam menyumbang angka pemasukan Kota Kediri, tidak mengherankan jika Gudang Garam memiliki payung politik yang kuat dalam melindungi perusahaan. Baik pemerintah kota/kabupaten, daerah maupun pusat, memiliki alasan yang kuat pula untuk memproteksi aset negara karena diketahui bahwa angka kontribusi pajak bea cukai yang hanya berasal dari industri rokok sangat tinggi hingga mencapai angka prsentasi 90% dari total penerimaan cukai di Indonesia pada tahun 2017. Kemudian eksistensi Gudang Garam juga menjadi tolok ukur terhadap upaya penekanan angka pengangguran dan terbukanya potensi lapangan pekerjaan di Kota Kediri. Fakta tersebut sudah cukup menjadi representasi bagaimana bentuk darihubungan atau relasi industri yang terjalin antara Gudang Garam dengan Pemerintah Kota Kediri. kontribusi yang diberikan tidak hanya dalam hal pemasukan daerah,

<sup>12</sup> Rohna, Adelia Darma Ariviyani. 2018. *Relasi Industri antara Buruh, PT Gudang Garam Tbk, dan Pemerintah Kota Kediri*. Surabaya : Universitas Airlangga.

namun juga berbagai program dalam aspek sosial, budaya, pendidikan, kebersihan, kesehatan hingga bantuan pembangunan infrastruktur yang termasuk dalam program CSR Gudang Garam. Ketergantungan Kota Kediri utamanya dalam aspek ekonomi juga menambah kekuatan dominasi yang dimiliki oleh Gudang Garam. Memiliki basis ekonomi yang kuat sebagai pemilik modal dan faktor produksi yang besar, kemudian disokong oleh adanya kekuatan politik dari pemerintah atas nama kepentingan perlindungan aset negara juga menjadikan hegemoni Gudang Garam terhadap Kota Kediri baik pemerintah maupun masyarakat termasuk pekerja menjadi sangat kuat.

Fungsi dari adanya lembaga kerjasama atau LKS Tripartit di Kota Kediri harus lebih dioptimalkan guna menghindari konflik hubungan industrial yang berkepanjangan. Meskipun hanya memiliki fungsi pengawasan, setidaknya Pemerintah Kota Kediri dapat memaksimalkan fungsi tersebut dengan pengkoordinasian LKS Tripartit secara baik agar menunjang industri-industri yang ada di Kota Kediri termasuk Gudang Garam. Jika fungsi dari Pemerintah Kota Kediri dalam menjalankan roda LKS Tripartit ini berhasil maka akan mampu menjadi acuan dan tolok ukur keberhasilan pola hubungan industrial yang ada di Kota Kediri. maka dari itu agar supaya lembaga tripartit tersebut tumbuh dan berkembang dengan baik, maka unsur-unsurnya pun perlu dibina dengan baik.<sup>13</sup> Unsur yang dimaksud dalam hal ini adalah pihak-pihak yang terkait. Yakni dengan menciptakan keselarasan dan kerukunan antara pekerja dengan pengusaha dan keikutsertaan pemerintah, tentunya sesuai dengan mekanisme dan undang-undang.

## **Kesimpulan**

Relasi atau hubungan industrial yang terjalin dalam konsep segitiga tripartit di Kota Kediri yang dalam hal ini melibatkan pekerja, PT Gudang Garam Tbk dan pemerintah tidak lain adalah suatu perwujudan hubungan berdasarkan asas kepentingan proses produksi. Gudang Garam memiliki dominasi yang kuat karena sebagai pelaku usaha tentu memiliki basis kepemilikan modal yang sangat kuat. Gudang Garam membutuhkan kaum pekerja guna mendukung proses produksi itu sendiri. Kenyataannya proses produksi yang berlangsung dalam industri pengolahan tembakau ini tidaklah selalu berjalan dengan mulus. Terjadinya perselisihan atau konflik merupakan suatu dinamika dalam hubungan industrial. Umumnya konflik yang

---

<sup>13</sup>Suntjojo. 1980. *Hubungan Pemerintah, Pengusahaan dan Buruh dalam Era Pembangunan*. Jakarta:Yayasan Marga Jaya

terjadi dalam internal Gudang Garam dengan para pekerjanya adalah bentuk dari perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika berkaca pada penerapan kebijakan program pensiun dini pada tahun 2014 silam. Selain itu juga terdapat indikasi perselisihan kepentingan mengingat bahwa organisasi serikat buruh juga sering mengajukan pengaduan dan tuntutan kepada pihak Pemerintah Kota Kediri tentang lebih diperjelasnya PKB yang ada dalam sistem kerja di Gudang Garam.

Acapkali melakukan aksi pengaduan dan upaya tuntutan namun pada kenyataan di lapangan seringkali para pekerja mengeluh dan tidak sepakat dengan upaya penyelesaian yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal tersebut menjadikan para pekerja putus asa sebab tidak adanya power yang dimiliki. Segala upaya yang pernah ditempuh oleh para pekerja adalah dengan berusaha mencari keadilan dan titik terang dengan mengharapkan bantuan kepada pihak pemerintah dalam hal ini Dinkopnaker Kota Kediri, Komisi C DPRD Kota Kediri hingga Walikota yang mana juga merupakan ketua umum dari LKS Tripartit Kota Kediri. Hal ini cukup untuk menggambarkan tentang perwujudan hubungan industrial yang terjalin di Kota Kediri. Ditambah dengan masih kurang optimal dan lemahnya posisi dan fungsi LKS Tripartit di Kota Kediri menunjukkan bahwa pemerintah belum sepenuhnya peduli terhadap nasib dan hak-hak buruh khususnya di Gudang Garam. Di sisi lain kuatnya hegemoni Gudang Garam terhadap Kota Kediri juga menjadi faktor khusus yang mempengaruhi lemahnya posisi pekerja dan fungsi dari LKS Tripartit. Tingkat ketergantungan Kota Kediri terhadap Gudang Garam dalam aspek ekonomi membuat Gudang Garam menjadi aset yang dilindungi baik oleh Pemerintah Kota Kediri maupun pemerintah pusat.

## Daftar Pustaka

- Nurudin , Agus. 2017. *Efektivitas Peran Pemerintah Daerah Dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha (Studi Kasus: Perselisihan Hubungan Industrial pada Sektor Industri Pengolahan Rambut dan Bulu Mata Palsu di Kabupaten Purbalingga)*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada
- Patria, Nezar& Andi Arief. 1999. *Antonio Gramsci: Negara & Hegemoni*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiono, Muhadi. 1999. *Kritik Antonio Gramsci terhadap Pembangunan Dunia Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suntjojo. 1980. *Hubungan Pemerintah, Pengusaha, dan Buruh dalam Era Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Marga Jaya
- Fajrin, Vicky Luthfia. 2017. *Perjuangan Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (FSBK) Jawa Timur dalam Menuntut Penghapusan Sistem Outsourcing dan Kenaikan UMK 2016 di Kota Surabaya*. Surabaya : Universitas Airlangga
- Ivanov, Adhitya. 2017. *Konflik Hubungan Industrial (Studi Kasus Konflik antara Karyawan dengan Manajemen PT. Panca Rasa Pratama Tanjungpinang)*. Tanjung Pinang : Universitas Maritim Raja Ali Haji
- Rohna, Adelia Darma Ariviyani. 2018. *Relasi Industri antara Buruh, PT Gudang Garam Tbk, dan Pemerintah Kota Kediri (Studi Fungsi Tripartit dalam Konflik Hubungan Industrial)*. Surabaya : Universitas Airlangga
- Sylviana, Risma. 2000. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (Tinjauan terhadap PT X Surabaya)*. Surabaya : Universitas Airlangga

Zainuddin,Mochammad. 2016. *Pengembangan Model Kompetensi SDM Bidang Hubungan Industrial dalam Perspektif Standar Kompetensi Nasional Indonesia*. Surabaya : Universitas Airlangga

UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Poin 22 Tentang Ketenagakerjaan

NN, “Sejarah Gudang Garam”, <https://www.gudanggaramtbk.com/> (diakses pada tanggal 12 Desember 2017 pukul 15.25 WIB)