Budaya Organisasi Unjuk Rasa di Perusahaan

Sentot Harman Glendoh
Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen - Universitas Kristen Petra

ABSTRAK

Unjuk rasa karyawan telah terjadi di berbagai perusahaan, di berbagai tempat di wilayah Republik Indonesia, yang beritanya dapat dibaca di berbagai media cetak serta yang dapat dilihat dan didengar melalui media elektronik televisi dan radio. Kasus-kasus unjuk rasa karyawan perusahaan terkait erat dengan budaya organisasi yang memperhatikan manusia sebagai sumber daya dan aset perusahaan dalam mencapai tujuan dan mencari untung untuk kesejahteraan bersama yaitu pengusaha dan seluruh karyawan yang sekaligus dapat diharapkan untuk kemakmuran masyarakat disekitarnya dan seluruh bangsa Indonesia.

Para pengusaha dan karyawan perusahaan perlu menyadari bahwa unjuk rasa walaupun tidak dilarang, namun berpengaruh bagi kelancaran operasional bahkan merugikan usahanya. Para pengusaha dan karyawan seyogyanya menghindari perilaku konfrontatif dan destruktif, karena pengusaha dan karyawan merupakan mitra kerja yang seharusnya selalu menggalang kerja sama yang erat dalam mengemban tugas perusahaan berjalan seiring dan sejalan, berat sama dipikul, ringan sama dijinjing. Kalau pengusaha dan karyawan perusahaan dapat rukun dalam bekerja dan dapat membagi keuntungan yang tidak menimbulkan kesenjangan menurut kemampuan perusahaan, maka sebenarnya unjuk rasa tidak perlu terjadi.

Kata kunci: budaya organisasi, unjuk rasa karyawan

ABSTRACT

Labor demonstrations have occurred at various companies, at various places throughout the Republic of Indonesia, the news of which can be read in the print media, as well as seen and heard via electronic media such as television and radio. Cases of labor demonstrations at companies are closely related to the organizational culture which views people as a resource and company asset in achieving goals and obtaining benefits for the welfare of all, including the owner and all the workers, hopefully with the end result of increased welfare of society at large across the country of Indonesia.

Owners and workers in a company need to be aware that labor demonstrations, though not forbidden, can influence operations and even cause loss to the business. Owners and workers should seek to avoid confrontational and destructive behavior, because they are partners who should always work together closely in seeing that the duties in the company go smoothly and in the right direction, and that the weight each must carry is equal. If owners and workers of a company can be harmonious in their work and share profits according to the ability of the company so that there is not a greater gap between them, then actually, labor demonstrations need not occur.

***Keywords**: organizational culture, labor demonstrations*

LATAR BELAKANG

Krisis ekonomi yang melanda negara kita, berimbas pada dunia usaha yang menjadi semakin lesu dan semakin memburuk. Kondisi perusahaan dari hari ke hari semakin tidak menentu dan berdampak langsung pada karyawan sebagai sumber daya manusia yang selama ini menopang lajunya perusahaan.

Banyak perusahaan yang melakukan perampingan struktur organisasi dengan cara mengurangi unit kerja (biro, departemen, divisi) yang dinilai tidak terlalu efektif dan hanya memboroskan uang perusahaan. Akibatnya karyawan terancam pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengurangan jam kerja dan sebagainya sebagai upaya agar perusahaan masih bisa terus berlanjut melakukan usahanya walaupun kinerjanya bagaikan kapal tak laik laut.

Sementara itu peraturan-peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja telah menyita perhatian yang cukup besar dari pemerintah, terutama setelah masyarakat kita semakin lantang dalam menyuarakan haknya melalui wakil-wakil rakyat maupun melalui demonstrasi yang mereka lakukan.

Mengapa terjadi begitu banyak protes dari buruh atau pekerja terhadap pemerintah ? Bila kita kaji lebih dalam ternyata masih terlihat adanya penyelewengan atau ketidakadilan dalam pelaksanannya, padahal tenaga kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian khusus agar mereka mendapatkan hak mereka dengan baik dan benar. Apabila kebutuhan pekerja sudah tercukupi, secara otomatis kinerja mereka akan menjadi baik juga, dan hal ini pasti menguntungkan perusahaan.

Pemenuhan kebutuhan pekerja tidak dapat dilepaskan dengan hak dan kewajiban. Karyawan dapat menuntut haknya secara layak apabila mereka telah melakukan kewajibannya dengan baik. Demikian juga pemilik perusahaan tidak bisa hanya mengharapkan keuntungan sebesar-besarnya melalui kesetiaan, kesungguhan, kejujuran dan kerja keras dari karyawannya saja, tetapi pemilik atau pemimpin perusahaan harus memenuhi kewajibannya membayar secara layak kepada karyawannya sehingga mereka merasa senang dan tenteram bekerja diperusahaan.

Pada akhir-akhir ini sangat dirasakan oleh masyarakat, adanya sikap karyawan atau pekerja di perusahaan yang seakan-akan terkesan terlalu memaksakan kehendaknya kepada pemilik/pimpinan perusahaan untuk membayar lebih tinggi atau memberikan berbagai tunjangan walaupun perusahaannya dalam keadaan semakin kolap.

Demonstrasi yang semakin marak dilakukan oleh pekerja dari hari ke hari terasa semakin menyudutkan pihak pengusaha, banyak kalangan yang menilai bahwa pengusaha semakin tidak memperhatikan pekerja, menelantarkan pekerja dan berusaha untuk membayar pekerja dengan upah sekecil mungkin.

PERMASALAHAN

Memperhatikan latar belakang permasalahan unjuk rasa di berbagai perusahaan, maka hal-hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan karya tulis yang berorientasi pada budaya organisasi ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apa hubungan unjuk rasa dengan budaya organisasi ?

2. Mengapa terjadi unjuk rasa ?
3. Bagaimana cara mengatasi unjuk rasa ?
4. Bagaimana peran pengusaha dan karyawan ?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mempelajari berbagai kasus unjuk rasa karyawan yang sedang marak diberbagai perusahaan yang telah diekspose oleh berbagai media surat kabar, yang menuntut agar diberikan kenaikan kesejahteraan dalam bentuk upah, tunjangan dan sebagainya.

MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai kalangan, antara lain :

1. Para pengusaha dan pimpinan perusahaan, sebagai informasi bahwa karyawan adalah mitra kerja yang perlu diperhatikan kesejahteraannya sesuai dengan kemampuan perusahaan dan dalam keseimbangan yang tidak menimbulkan kesenjangan.
2. Para karyawan perusahaan, sebagai informasi bahwa sebenarnya para pengusaha dan pimpinan perusahaan merupakan bagian tak terpisahkan dari karyawan perusahaan yang dipercayakan untuk menggerakkan kemudi perusahaan dalam upaya mencari keuntungan demi kesejahteraan bersama dan kelestarian perusahaan sekarang dan yang akan datang sebagai tempat kerja yang dapat membahagiakan keluarga dan masyarakat pada umumnya.
3. Para aktor pengurus serikat pekerja, merupakan informasi dalam menunaikan tugasnya sebagai mediator yang memperjuangkan nasib semua karyawan untuk dapat menikmati kesejahteraan bersama pengusaha dalam keseimbangan menurut kemampuan perusahaannya.
4. Pemerintah dalam hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja yang merupakan aktor manajemen publik dibidang tenaga kerja sebagai informasi dalam menentukan kebijaksanaan pemerintah yang akan menampung suara pengusaha dan suara karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif dan kualitatif. Penelitian deskriptif (descriptive research) dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai sesuatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendiskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dari unit yang diteliti (Suharsini Arikunto, 1989 : 296). Jenis penelitian tidak sampai mempersoalkan jalinan hubungan antar variabel yang ada; tidak dimaksudkan untuk mencari generalisasi yang menjelaskan variabel-variabel anteseden yang menyebabkan sesuatu gejala atau kenyataan (Sanapiah Faisal, 1992 : 20). Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya

menggambarkan "apa adanya" tentang sesuatu variabel, gejala atau keadaan (Arikunto, 1989 : 201). Sumber data dihimpun dari berbagai surat kabar dan pengamatan berita melalui media eletronik yang disiarkan dalam berbagai televisi, dianalisis dan dibahas dengan menggunakan kajian teori.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Unjuk Rasa Dengan Budaya Organisasi

Permasalahan unjuk rasa di perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan budaya organisasi karena dalam konsep budaya organisasi utamanya dari unsur budaya salah satunya terfokus pada respons terhadap permasalahan yang menyangkut tentang bentuk adaptasi manusia, dan suatu cara-cara yang digunakan sejumlah populasi manusia untuk mengorganisasikan kehidupannya di bumi (Levine, 1973 : 73), sementara itu Bridges (Suhardono, 1999 : 4) mengatakan bahwa antara individu dan organisasi terdapat suatu analogi, dimana individu merupakan ciptaan biologis dan organisasi merupakan ciptaan sosial. Individu memiliki pengharapan hidup yang tidak terbatas dan siklus hidup yang berbasis biologis, sedang organisasi tidak. Organisasi pecah terhimpun kembali, tumbuh dan tenggelam, sedang individu mengenal keberagaman penguasaan, kepemimpinan, ekspansi dan pencinta.

Selanjutnya dalam kasus unjuk rasa di berbagai perusahaan, dalam teori dapat dipahami bahwa budaya organisasi sama dengan budaya rejional. Pribadi yang sama dalam organisasi yang berbeda akan bertindak dengan cara yang berbeda. Budaya organisasi merupakan bagian dari jaringan budaya yang sedang berlaku. Dalam suatu tatanan analisis, budaya organisasi adalah suatu *macroculture* yang memungkinkan identitas budaya kelompok muncul. Dalam tatanan analisis lain, budaya organisasi adalah sebuah micro yang lebih luas (Herquail dan Cox, dalam Suhardono, 1999 : 8).

Robbin (1994:479) memberikan rumusan tentang pengertian budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, yang dapat menggambarkan tentang cara-cara melakukan suatu pekerjaan di tempat tertentu serta asumsi kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian yang diterima bersama, yang mengaplikasikan adanya dimensi dan karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan interdependen.

Ciri - ciri dari budaya organisasi adalah adanya : (1) Inisiatif individu, (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) Arah organisasi yang jelas sasarannya, (4) Integrasi, (5) Dukungan dari manajemen, (6) Kontrol, (7) Identitas, (8) Sistem imbalan, (9) Toleransi terhadap konflik, (10) Pola-pola komunikasi.

Budaya organisasi mempunyai sifat yang sama, yang memiliki sub budaya di dalam budaya tertentu. Keseragaman dalam budaya organisasi, secara dominan mengungkapkan nilai inti yang dipunyai bersama dari sebagian besar anggota organisasi. Sub budaya pada organisasi cenderung berkembang pada organisasi-organisasi yang besar yang mencerminkan masalah bersama situasi dan pengalaman yang dihadapi para anggota. Apabila keseragaman tidak terlihat dominan yang ada hanya pengaruh budaya terhadap keefektifan organisasi, sehingga konsistensi didalam perilaku kurang begitu jelas.

Budaya dalam organisasi dirasakan sebagai kekuatan inti yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi serta dapat digerakkan dan diatur dengan baik sehingga kekuatan organisasi dapat dirasakan bersama oleh seluruh komponen dalam organisasi bahkan juga dapat dirasakan oleh lingkungan disekitar organisasi.

Yang menjadi sumber daya organisasi adalah para pendiri, yang telah memiliki visi dan misi sebagai wawasan menuju masa depan organisasi yang lebih baik. Oleh sebab itu budaya organisasi yang telah membuat organisasi dikenal di masyarakat perlu diperhatikan dan disempurnakan melalui proses seleksi dan sosialisasi serta dipandu dengan perilaku manajemen puncak secara nyata. Untuk menyebar luaskan budaya organisasi dapat ditempuh melalui kegiatan-kegiatan ritual, dengan simbol material, dan dengan bahasa.

Organisasi dapat dikelola atau tidak, merupakan suatu teka-teki yang perlu dicari pemecahannya. Bagi mereka yang berpendapat bahwa organisasi dapat dikelola, akan berupaya untuk dapatnya mengubah budaya-budaya organisasi yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai budaya dalam organisasi perlu diperbaiki dan disempurnakan misalnya : Perbaikan gaya kepemimpinan untuk menangani pegawai yang tidak bermotivasi, atau membimbing manejer untuk mendisain kembali sistem kontrol yang tidak memadai. Bagi mereka yang berpendapat bahwa perusahaan tidak dapat dikelola, melihat bahwa organisasi relatif stabil dan secara tidak langsung menyatakan bahwa manajemen sukar untuk mengubah organisasi yang relatif sudah stabil.

Ada beberapa faktor situasional yang perlu diperhatikan dalam mengubah budaya organisasi antara lain adalah : (1) Terjadinya krisis yang drastis, (2) Pergantian pimpinan, (3) Tahap daur hidup, (4) Umur organisasi bersangkutan, (5) Ukuran organisasi, (6) Kekuatan budaya organisasi yang berlaku, (7) Tidak adanya sub - budaya dalam organisasi.

2. Tuntutan Pekerja Terhadap Perusahaan.

Dalam masa krisis ekonomi seperti sekarang ini, buruh tetap memiliki hak penuh atas upahnya. Ada perusahaan tertentu yang mengambil kebijakan untuk menaikkan gaji karyawan pada level bawah dan pemotongan gaji untuk level atas atau staf direksi. Kebijakan ini diambil dengan memperhatikan kondisi saat ini, buruh harian atau pekerja level bawah dianggap lebih berat dalam menanggung biaya hidup sehari-hari.

Dalam hukum perburuhan disebutkan bahwa buruh tidak kehilangan haknya atas upah yang ditentukan menurut jangka waktu, jika ia telah bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi pengusaha tidak menggunakannya, baik karena salahnya sendiri maupun karena halangan yang kebetulan mengenai dirinya sendiri (KUH Per pasal 1602d).

Dalam krisis ekonomi, kasus PHK saat ini juga lagi menjadi sorotan karena begitu banyak perusahaan yang tidak mampu lagi mempekerjakan karyawannya. Dalam perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha beberapa orang buruh bersama-sama dapat menuntut majikan di muka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Undang-undang Darurat nomor 16 tahun 1951 dan Undang-undang nomor 22 tahun 1957 menyatakan bahwa “Perselisihan mengenai hubungan kerja dapat diselesaikan atau diadili baik oleh pengadilan Negeri ataupun Panitia Perselisihan Perburuhan.

Seringkali yang diajukan ke pengadilan adalah kasus antara pekerja dengan pihak perusahaan. Pekerja seringkali merasa diberhentikan secara sepihak. Perselisihan yang terjadi seharusnya dapat diselesaikan secara kekeluargaan oleh dua pihak yang berselisih.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan swasta tidak bisa dilakukan dengan sewenang-wenang, ada peraturan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja ini (UU no.12 tahun 1964). Perusahaan swasta sebagai organisasi komersial yang tujuan utamanya untuk melakukan kegiatan usaha melalui sumber-sumber yang dia miliki juga memiliki ketentuan-ketentuan untuk mengatur tentang tenaga kerja. Penerimaan tenaga kerja pada perusahaan komersial atau swasta tentu berbeda dengan sistem penerimaan pegawai pada perusahaan negara. Hal ini diatur dalam UU nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.

Kasus PT. Maspion sebagai perusahaan yang cukup besar tidak mengadakan pemutusan hubungan kerja ataupun memotong gaji karyawannya, tetapi PT. Maspion tetap membayar upah karyawannya seperti biasa. Walaupun tidak ada PHK dan upah tetap di bayar, di PT. Maspion tetap terjadi demonstrasi secara besar-besaran yang dilakukan oleh pekerja PT. Maspion sendiri. Demonstrasi yang dilakukan berhari-hari oleh para pekerja PT. Maspion sempat membuat repot pihak keamanan maupun pihak DPRD tingkat I Jatim, karena mereka mengadukan persoalan mereka kesana.

Sebelumnya pimpinan PT. Maspion telah mengancam para karyawan jika sampai 6 hari mereka tetap unjuk rasa dan tidak masuk kerja, maka mereka terancam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun pihak pekerja seakan tidak gentar dengan ancaman ini, mereka bahkan mengancam akan melakukan tindakan lain yang lebih parah bila mereka akan di PHK secara massal.

Gabungan dari pekerja PT. Maspion yang jumlahnya sangat banyak, sangat merepotkan aparat keamanan yang menjaga ketat dan menghadang para pekerja yang akan menuju kantor DPRD. Unjuk rasa yang dilakukan oleh para pekerja PT. Maspion unit I, II, III, IV dan V memecahkan rekor di Jatim, baik dilihat dari segi jumlah pesertta demonstrasi maupun lama unjuk rasa yang dilakukan oleh para pekerja PT. Maspion.

Melihat situasi ini Kanwil Depnaker mengundang pihak perusahaan dan wakil pekerja PT. Maspion untuk melakukan sidang P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah). Didalam sidang P4D, pekerja mengajukan syarat agar tidak diikuti oleh pihak SPSI, alasannya pengurus SPSI di masing-masing unit PT. Maspion sudah tidak bisa dipercaya lagi. Yang dimaksud dengan pekerja adalah mereka yang mencari nafkah dengan melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berhak atas pekerjaan, penghasilan dan juga perlakuan yang layak bagi kemanusiaan (UU nomor 14 tahun 1999, bab II pasal 3).

Demonstrasi yang dilakukan oleh pekerja tidak sepenuhnya salah, karena pekerja juga mempunyai hak mogok, demonstrasi, dan lock-out yang semuanya telah diatur dengan peraturan perundang-undangan. Demonstrasi yang dilakukan oleh para pekerja harus tetap berada dalam jalur yang benar.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 8 tahun 1981 tanggal 21 Maret 1981 pasal 1 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antar pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 8 tahun 1981 tanggal 21 Maret 1981 pasal 2 disebutkan hak-hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan itu harus berdasarkan izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat. PHK secara besar-besaran (massal) adalah PHK terhadap 10 orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan PHK yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran.

Jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib memusyawarahkan secara Bipartit untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai PHK tersebut (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor : Per - 03 / Men / 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan swasta : pasal 10). Sementara itu dalam pasal 25 dinyatakan bahwa : Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup, besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan pasal-pasal tersebut diatas.

Walaupun pengusaha dan karyawan masing-masing memiliki senjata ampuh untuk menang dalam perselisihan, namun akan lebih baik kalau masing-masing menyadari bahwa dari awalnya pengusaha dan karyawan adalah merupakan mitra untuk dapat hidup bersama dan menikmati hasil bersama. Apa yang dihasilkan oleh perusahaan adalah merupakan hasil kerja tim pengusaha dan karyawan, dengan demikian pengusaha dan karyawan marupakan team work yang perlu diperhatikan dan dilestarikan. Oleh sebab itu dalam kerja tim pengusaha, pengusaha perlu memberikan empowerment kepada karyawan. Menurut Smither, Houston dan MC Intere (Wibisono, 1998 : 7) empowerment merupakan pemberian kapasitas dan kewenangan untuk bertindak kepada karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasi. Sementara itu menurut Martin (Wibisono, 1998 : 8) empowerment berarti memberikan delegasi terhadap daerah tertentu agar karyawan menghasilkan sesuatu, bukan hanya terhadap tugasnya. Kerja tim harus menemukan sendiri bagaimana para anggota tim dapat mencapai hasil terbaiknya dan secara terus menerus belajar bagaimana untuk mengerjakan sesuatu dengan selalu lebih baik.

3. Berbagai Unjuk Rasa Karyawan Perusahaan

Kasus PT. Maspion (Surya, 6 Juni 1998), menyatakan bahwa :

a. Krisis ekonomi berdampak langsung pada PT. Maspion, sehingga pendapatan perusahaan menjadi turun drastis.
b. Dalam suasana krisis moneter, karyawan PT. Maspion unit 1 sampai 5 justru menuntut agar perusahaan meningkatkan uang makan dengan cara unjuk rasa, sehingga mengantarkan PT. Maspion tidak dapat memenuhi permintaan pasar, dan mengalami kerugian yang cukup besar.
c. Unjuk rasa dilakukan bersamaan dengan jadwal kegiatan ekspor senilai 1 juta dolar, dengan demikian ekspor menjadi gagal.

Menurut Surya (10 Juni 1998), dinyatakan bahwa :

a. Akibat dari unjuk rasa karyawan PT. Maspion, seorang pekerja dan 11 petugas Dalmas Polres Gresik mengalami luka-luka.
b. Dua pos polisi di jalan Gubernur Suryo dan sebuah pos di pertokoan Ramayana juga rusak berat dilempari batu.

c. Masih mengajukan tuntutan :
   (1). Kenaikan upah lembur dari Rp. 275 menjadi Rp. 1.500
   (2). Seragam kerja kaos diganti baju
   (3). Kenaikan UMR sebesar 60 persen.

Karena karyawan melakukan unjuk rasa selama enam hari berturut-turut, akhirnya pihak perusahaan mengabulkan tuntutan dari para karyawan tersebut. Pemenuhan tuntutan itu mengandung resiko yang tidak kecil ditengah usaha yang sedang lesu. Sejak pertengahan tahun 1997 ekonomi kita menjadi semakin terperosok. Seringkali bermunculan isu yang makin menakutkan rakyat kecil seperti harga beras bakal terus naik dan sebagainya. Kondisi seperti inilah yang membuat PT. Maspion prihatin. Baik pemilik usaha raksasa yang produknya telah diekspor ke berbagai negara itu, maupun karyawan yang jumlahnya mencapai puluhan ribu, sama-sama merasa memiliki hak untuk menuntut kesejahteraan yang lebih baik. Walaupun pengertian kesejahteraan diantara keduanya tidak dapat disejajarkan, namun prinsipnya keduanya membutuhkan upaya agar mereka masing-masing bisa tetap survive.

Di salah satu sisi antara karyawan dengan perusahaan saling berhadapan dengan kondisi ekonomi yang semakin melilit dan di sisi lain masing-masing pihak yaitu karyawan dengan perusahaan harus bertahan dalam kehidupan. Konsekuensinya harus menghadapi berbagai persoalan baru.

Sisi lain yang bisa di ambil hikmahnya adalah adanya kebesaran hati ke dua belah pihak. Di pihak perusahaan mau menuruti keinginan pekerja adalah sesuatu yang patut dihargai, walaupun tidak sebesar yang diharapkan. Saat ini perusahaan mengalami dilema yang cukup pelik, harus tetap menjaga agar pabriknya terus beroperasi lancar. Bahan baku harganya juga naik, sementara permintaan pasar dari hari ke hari terus merosot.

Di pihak pekerja, kemauan menerima kesepakatan walau tidak sesuai dengan yang dituntut, juga merupakan kebesaran hati rakyat kecil, yang tentu saja secara ekonomi uang yang mereka terima sebetulnya masih di bawah standar kebutuhan sehari-hari.

Dalam tahun 1993, beberapa surat kabar antara lain memuat berita sebagai berikut :

a. Harian Surabaya Post tanggal 1 Mei 1993 :"Buruh Mogok, Pengusaha Ancam Tutup".
b. Harian Surya, 1 Mei 1993 : "Merasa dirugikan 10 karyawan PT KS lapor ke pengacara".
c. Harian Surya, 11 Mei 1993 : "Mogok ke-37 Bukti Tidak Ada Dialog.
d. Harian Surabaya Post, 18 Mei 1993 : " Tuntutan Dipenuhi, Karyawan Pabrik Rotan Berhenti Mogok".

Dalam buku Pedoman Pelaksanaan HIP (1987) mogok adalah tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan memaksa pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.

Tindakan tersebut dapat berupa :

a. Berhenti bekerja secara bersama-sama, sebagian atau seluruhnya.
b. Berhenti bekerja dengan mogok lebih dahulu.
c. Memperlambat pekerja secara masal.
d. Tindakan-tindakan masal yang semuanya itu berakibat merugikan produksi dan pengusaha.

Sebab terjadinya pemogokan antara lain karena :

a. Perundingan antara pekerja dan pengusaha mengalami jalan buntu, prosedur Undang-undang nomor 22 tahun 1957 tidak diberlakukan dan pelanggaran peraturan perundangan lainnya,
b. Kesulitan dalam proses pembentukan serikat pekerja di dalam perusahaan.
c. Kurang peka dan tanggap masing-masing pihak terhadap aspirasi pihak lainnya.
d. Terjadinya salah pengertian kedua belah pihak.
e. Bersumber pada masalah-masalah intern dari pekerja dan pengusaha maupun masalah ekstern lainnya.

Unjuk rasa dan pemogokan karyawan diberbagai perusahaan masih terus ada, antara lain :

a. Kompas hari Sabtu tanggal 6 April 1996 : " Karyawan Citibank Unjuk Rasa ; Tiga Tuntutan Karyawan Citibank ; seorang pegawai Citibank melayani nasabah dengan poster menggantung dipunggungnya, berisi tuntutan kepada manajemen bank raksasa itu.
b. Kamis (4/4). Unjuk rasa yang dikoordinasi SPSI di lingkungan bank itu menuntut peningkatan gaji sebesar 4 persen per tahun, pembagian bonus yang merata dan diperkenankannya seluruh karyawan menjadi anggota SPSI".
c. Pada hari Rabu tanggal 10 April 1996, surat kabar Surabaya Post juga memuat berita : "Pekerja PT. Nusantara Plywood Mogok: Pekerja PT. Nusantara Plywood menolak bekerja.
d. Harian Surya (Sabtu, 6 Juni 1998) berjudul Pendapatan Maspion turun drastis dan di harian Surya (Rabu, 10 Juni 1998) berjudul Dilempari batu, 11 aparat luka.

Unsur hukum pengupahan yang berlaku di Indonesia tertuang dalam Undang-undang nomor 14 tahun 1969 Bab I pasal 3 bahwa : " Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan panghasilan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 Bab I pasal 1.a. : "Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah/akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara penguasaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya ".

Untuk mengetahui lebih jelas tentang upah ada beberapa teori panduan (Apindo Jatim, 1986), yaitu :

1. Teori Upah Hukum Alam
   Menurut Richardo, upah dikuasai oleh hukum alam yang tidak berubah. Upah buruh selalu berada pada titik standar biaya hidup dengan kekurangannya. Buruh harus menyerah pada nasib. Teori upah ini disebut pula teori Biaya Hidup (Living Standard Theory).

2. Teori Upah Hukum Besi
   Teori upah hukum besi dikembangkan oleh Lassale. Ciri teori ini, pengupahan dalam masyarakat sangat kejam. Buruh mendapatkan upah dalam batas harus dapat hidup, sedangkan majikan harus dapat hidup berlebihan.

3. Teori Nilai Lebih dan Pemerasan (Theory of Surplus Value And Explotation).
   Menurut Karl Marx, buruh adalah sumber nilai ekonomi. Nilai dari suatu barang adalah nilai dari jasa buruh bekerja atau dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk

memproduksi barang tersebut. Tiap buruh harus bekerja menurut kemampuannya dan tiap buruh memperoleh imbalan menurut kebutuhannya. Buruh harus bersatu merebut kapital dari majikan, menjadi milik bersama.

4. Teori Dana Upah (Warga Fund Theory)
   Teori ini disebut juga teori persediaan upah. Cirinya adalah bahwa dalam masyarakat telah tersedia dana sebagai uang muka dari majikan untuk membayar upah. Dana ini merupakan sebagian dari biaya produksi. Upah rata-rata seorang buruh ditentukan dari sejumlah dana upah dibagi jumlah buruh. Upah rata-rata akan naik bila dana upah naik dan akan menjadi turun bila dana upah menurun. Teori ini dikembangkan dari buah pemikiran Steward Mill Senior.

5. Teori Upah Etika
   Teori ini dipelopori penganut agama Katolik yang sangat memperhatikanterhadap kemanusiaan. Oleh sebab itu ciri teori ini adalah bahwa upah harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Dengan demikian tunjangan anak perlu di bayarkan oleh majikan kepada buruh.

6. Teori Upah Sosial
   Teori ini dalaksanakan di negara-negara sosialis dengan ciri bahwa upah ditentukan semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh dari hasil karya sesuai kecakapannya (*from each according to his ability, to each according to his needs).*

7. Teori Produktivitas Rates (Marginal Productivity Theory)
   Teori ini merupakan pemikiran seorang kapitalis bernama John Bates Clark. Cirinya adalah bahwa untuk memaksimumkan keuntungan perusahaan, maka buruh diberi upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya.

Apabila diperhatikan, teori upah tersebut terbagi dalam dua kelompok ekstrim pertama didasarkan pada ajaran Karl Marx yang berlandaskan pada teori nilai dengan pemuasan serta pertentangan klas, dan kelompok ekstrim kedua berdasarkan pada teori pertambahan produk marginalnya berlandaskan pada asumsi perekonomian bebas sebagaimana yang berlaku di negara-negara kapitalis.

Setiap negara menganut sistem pengupahan yang disesuaikan dengan falsafah negaranya masing-masing. Di Indonesia pemerintah memberlakukan sistem upah yang layak, secara yuridis menurut Undang-undang Tenaga Kerja termasuk semua peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang secara operasional dijabarkan dalam azas-azas Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dengan tujuan untuk mencapai azas mufakat, azas usaha bersama dan kekeluargaan, azas demokrasi, azas adil dan merata dan keseimbangan. Sistem pengupahan ini dapat dijabarkan dalam pengertian sebagai berikut:

Pertama : Setiap orang yang melakukan setiap pekerjaan yang sama nilainya, berhak atas upah yang sama yaitu upah yang menjamin kehidupannya beserta keluarganya, upah juga harus ditetapkan sesuai dengan sifat, bakat dan kecakapan buruh (pekerja) masing-masing.

Kedua : Pengupahan yang layak bagi kemanusiaan tidak semata-mata diserahkan kepada rasa keluhuran (etika) dari pengusaha (majikan) saja, akan tetapi harus dijamin oleh penguasa (pemerintah) agar dilaksanakan oleh pengusaha (majikan) sebagai suatu kewajiban sosial.

Ketiga : Buruh (pekerja) juga harus mempunyai kewajiban sosial di bidang pengupahan.

Untuk merealisir sistem pengupahan tersebut, disusun tiga pola pengupahan yang berlaku di seluruh Indonesia, yaitu :

1. Pola Pengupahan Sektor Pemerintah
   Kebijaksanaan pengupahan di sektor pemerinyah disusun seragam dan dituangkan dalam Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PGPS). Dalam PGPS mengatur tentang gaji pokok serta variabel-variabel tunjangan dan skala tingkatannya. Dana dianggarkan melalui APBN.
2. Pola Pengupahan Sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
   Pada BUMN belum ada kebijaksanaan pengupahan seragam seperti yang berlaku pada sektor pemerintahan. Bagi BUMN berstatus Perjan, karena status kepegawaian karyawannya adalah Pegawai Negeri Sipil, maka sistem pengajarannya diberlakukan sistem penggajian PGPS. Bagi BUMN berstatus PERUM dan PERSERO (PT) sistem pengupahan terstruktur pada Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan dan disetujui oleh Dewan Pengawas bagi Perum dan Dewan Komisaris bagi PERSERO (PT) serta pertimbangan-pertimbangan dari pemegang saham dalam hal ini adalah Pemerintah. Pengendalian dana pengupahan pada PERSERO (PT) lebih leluasa dibanding PERUM.
3. Pola Pengupahan Sektor Perusahaan Swasta.
   Perusahaan swasta ada dua macam yaitu swasta nasional dan swasta asing (termasuk joint venture). Kondisi permodalan, managerial dan teknologi pada swasta asing lebih baik dan lebih maju dari swasta nasional. Perbedaan kondisi pada perusahaan swasta menyebabkan timbulnya berbagai ragam sistem pengupaha. Untuk mengatasi keragaman sistem pengupahan ini, Pemerintah memberlakukan peraturan upah minimum menurut wilayah Daerah Tingkat I.

Dari pola pengupahan yang berlaku di Indonesia, dalam pelaksanaannya di lapangan terdapat kelemahan-kelemahan yaitu adanya upah yang tidak seimbang, hal ini dapat ditemukan di perusahaan-perusahaan baik BUMN maupun Swasta adanya perbedaan upah yang sangat jauh antara upah (gaji) pimpinan perusahaan (paling tinggi) dengan upah (gaji) stafnya dan akan semakin jauh lagi dengan upah buruh (pekerja) pada tingkat operator paling rendah. Kondisi ini disebut *en-quality of wages*. Ketidakseimbangan upah tidak hanya bersifat intern, tetapi bisa juga dengan membandingkan tingkat upah di perusahaan lain. Upah yang tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari bagi buruh (pekerja) di suatu perusahaan juga merupakan kelemahan sistem pengupahan, yang masih didapati pada sebagian perusahaan yang ternyata masih melaksanakan pengupahan bagi buruh (pekerja) dibawah standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah cq. Departemen Tenaga Kerja. Kondisi seperti ini disebut *insuffiency of wages*. Kelemahan yang lain adalah ketidakpastian dalam upah, dengan pengertian bahwa buruh (pekerja) dibayangi tanda tanya apakah upah yang diterima hari ini masih tetap nilainya pada hari esoknya.

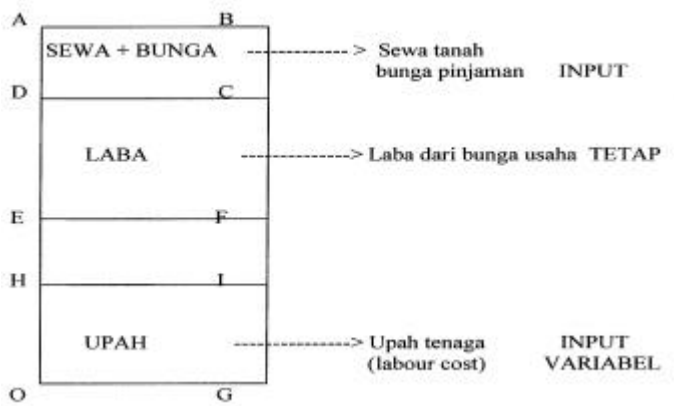
Dengan masih adanya kelemahan-kelemahan dalam pengupahan buruh (pekerja), berdampak adanya getaran-getaran dari buruh dalam bentuk permohonan dan tuntutan kepada pengusaha (majikan) untuk dapatnya memperoleh upah minimum sebesar upah minimum yang sudah diatur oleh pemerintah. Dalam kondisi demikian terjadilah aksi mogok bekerja dari buruh yang masih menerima dibawah upah minimum dengan maksud

agar pengusaha (majikan) menaruh perhatian untuk mematuhi peraturan pemerintah dapat membayar upah paling sedikit sebesar upah minimum sebagaimana yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Memperhatikan problema pengupahan yang dihadapi oleh buruh (pekerja), utamanya bagi buruh (pekerja) yang masih menerima upah dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, maka pada tahun 1969 pemerintah telah menetapkan keputusan Presiden nomor 58 tahun 1969, tanggal 25 Juli 1969 Pembentukan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional. Susunan anggota Dewan Penelitian Pengupahan tingkat Nasional terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha, pekerja dan cendikiawan. Tugas Dewan adalah memberikan pertimbangan-pertimbangan kepada pemerintah tentang kebijaksanaan yang perlu diambil mengenai prinsip-prinsip pengupahan baik dalam waktu jangka pendek maupun dalam waktu jangka panjang, dengan memperhatikan faktor-faktor ekonomis, sosial dan tenaga kerja serta perkembangan ekonomi dalam arti luas.

Mengenai kebijaksanaan pemerintah tentang diberlakukannya upah minimum sebenarnya adalah merupakan jaring pengaman untuk melindungi para buruh (pekerja) dari pelaku pengusaha (majikan) agar tidak memberi upah yang amat rendah. Konsepsi perhitungan upah minimum berdasarkan pada asumsi komponen upah digambarkan sebagai berikut :

ASUMSI :
Tanah menghasilkan sewa.
Modal menghasilkan bunga.
Perusahaan menghasilkan untung/laba.
Tenaga kerja menghasilkan upah.
Logika :



Keterangan :
ABCD = Jumlah yang dibayar kepada pihak III
CDEF = Laba dari hasil produksi
OEFG = Tingkat upah dari tenaga kerja yang seharusnya berlaku
OGIG = Tingkat upah yang dibayar
ABGO = Pendapatan nasional

Upah Natura : Upah yang sedikit di atas upah subsistensi yaitu yang menurut nilai sosial kultural dapat dianggap minimal.

Upah Subsistensi : Upah yang pas-pasan agar bisa mempertahankan hidup (upah minimum).

Memperhatikan kebijaksanaan pemerintah tentang penetapan upah minimum yang wajib dipatuhi oleh pengusaha (majikan) pada hakikatnya merupakan pemikiran moralis untuk mengentas kehidupan buruh (pekerja) agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar. Setiap manusia termasuk buruh (pekerja) mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan manusia pada hakekatnya bertingkat (Maslow). Kebutuhan utama disebut kebutuhan faal yaitu kebutuhan tentang sex, sandang, papan, pangan dan sebagainya. Setelah kebutuhan faal tercukupi manusia ingin mencukup kebutuhan keduanya yaitu kebutuhan keamanan sebagai upaya memperoleh perlindungan agar diperoleh rasa aman, tenang, tenteram dan bebas dari segala gangguan.

Setelah kebutuhan keamanan dapat dicapai, maka manusia berupaya mencapai kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial terdiri dari kebutuhan sayang-menyayangi, kebutuhan tolong-menolong, kebutuhan gotong-royong dan sebagainya. Setelah kebutuhan sosial terpenuhi, manusia ingin menikmati kebutuhan keempat yaitu kebutuhan ego meliputi kebutuhan akan penghargaan, penghormatan, prestasi dan sebagainya. Setelah kebutuhan ego tercukupi, manusia memburu kebutuhan kelima yaitu kebutuhan realisasi diri dengan tujuan memperoleh kepuasan diri misalnya dibidang pekerjaannya dalam bentuk mengembangkan karir, dalam bidang sosial ingin dikenal masyarakat, dalam lingkungan warga menjadi panutan dan sebagainya.

Pada tingkat pencapaian kebutuhan realisasi diri, pengaruh matematis tidak banyak berperan. Teori Maslow merupakan konsep hidup dari manusia yang tidak dapat dihindarkan. Misalnya seorang buruh (pekerja) pada awalnya bekerja dari rumah ke tempat kerjanya berjalan kaki karena upahnya hanya cukup untuk membeli pakaian, makan, dan sewa rumah. Setelah bekerja beberapa tahun dan upahnya naik, ternyata sudah merasa lelah berjalan timbul keinginan sepeda sebagai sarana transportasi dari rumah ke tempat kerjanya. Begitulah kebutuhan buruh (pekerja) selalu meningkat dan meningkat terus menggunakan kondisi status jenjang karirnya ditempat bekerja yang semakin mapan. Demikian kebutuhan selalu meningkat dan berjalan terus dalam siklus perputaran : kebutuhan - usaha - perbuatan - tujuan - kepuasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Para pengusaha (majikan) perlu mengerti dan memahami tentang kebutuhan manusia dan tingkatannya agar memiliki perhatian terhadap buruh (pekerja) nya, demikian pula buruh (pekerja) perlu menyadari terhadap kemampuan perusahaan sehingga tidak terjadi perbuatan mogok bekerja karena menuntut kenaikan upah. Masing-masing hendaknya menyadari bahwa pemogokan dapat mengakibatkan:

1. Pekerja kehilangan nafkah selama melakukan pemogokan.
2. Pengusaha mengalami gangguan target produksi yang menjurus kepada kerugian.
3. Perekonomian terganggu
4. Partnership menjadi rusak.
5. Ketahanan perusahaan dan ketahanan sosial terganggu.

Sebenarnya buruh (pekerja) tidak perlu melakukan mogok kerja menuntut kenaikan upah, karena hak ini dapat merugikan buruh (pekerja) sendiri dan perusahaan akan lebih baik kalau kenaikan upah dapat diperoleh secara kekeluargaan dan musyawarah. Mendapatkan buah yangmasak karena jatuh sendiri lebih baik dari pada harus menggoyah

pohon dengan cara kasar, demikianlah lebih kurang kalimat filsafatnya. Andaikata dengan cara ini tidak mungkin didapat, lalui jalur pemerintah untuk mendapat perhatian, karena menurut peraturan lembaga ini memiliki kekuasaan dan tanggung jawab untuk memperingatkan pada pengusaha (majikan) yang nakal. Hendaknya pengusaha (majikan) dan buruh (pekerja) selalu berupaya mencegah terjadinya pemogokan dengan cara :

Dari pihak pengusaha :

a. Hendaknya dengan rasa terbuka bersedia menerima kehadiran Serikat Pekerja.
b. Tanggap terhadap kemampuan pekerja serta kesejahteraannya.
c. Memperhatikan pekerja lebih manusiawi dan mempelakukannya sebagai teman sekerja.
d. Memberikan forum komunikasi musyawarah pada pihak pekerja termasuk fasilitasnya.
e. Meningkatkan hubungan dengan serikat pekerja.

Dari pihak pekerja :

a. Hendaknya pimpinan basis Serikat Pekerja adalah pekerja yang komunikatif, dapat memahami berbagai masalah yang dihadapi oleh pengusaha dengan memanfaatkan forum komunikasi dan musyawarah dalam perusahaan.
b. Dapat mengendalikan diri dan segala sesuatunya dilakukan secara musyawarah.
c. Melepaskan diri dari sikap konfrontatif terhadap pengusaha, dan menghindari diri dari usaha-usaha destruktif.
d. Pekerja perlu bersatu dalam Serikat Pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Apindo DPD Jawa Timur. 1986. *Bahan Training.*

Arief S. 1986. *Undang-undang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya.

Arikunto, S. 1989. *Manajemen Penelitian.* Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Proyek Pengembangan Lembaga Penelitian Tenaga Kependidikan. Jakarta.

Asikin Z. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Djumialdji. 1993. *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Bidang Jaminan Sosial.* PT. Aditya Bakti, Bandung.

Faisal S. 1992. *Format-format Penelitian Sosial.* Rajawali Pers. Jakarta.

Kompas. 6 April 1996. “Karyawan Citibank Unjuk Rasa”.

Levine, R.A. 1973. *Culture, Behavior, and Personality.* Aldine Publishing Company. Chicago.

Robbins, S.P. 1996. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi.* Penerbit Arcan. Jakarta.

Simanjuntak, P. 1993. *Bahan Kuliah, Pasca Sarjana Magister Hukum*. Angkatan Pertama, Universitas Surabaya.

Suhardono, E. 1999. *Modul Kuliah Budaya Organisasi*. Magister Manajemen Angkatan IX, Universitas Surabaya.

Supomo, I. 1976. *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4)*. PT. Pradnya Paranita, Jakarta.

Surabaya Post. 1 Mei 1993. "Buruh Mogok, Pengusaha Ancam Tutup".

----------. 12 Mei 1993. "Upah Naik Seusai Mogok".

----------. 18 Mei 1993. "Tuntutan Dipenuhi, Karyawan Pabrik Rotan Berhenti Mogok".

----------. 10 April 1996. "Pekerja PT. Nusantara Playwood Menolak Bekerja, Setelah Perundingan Tuntutan Kenaikan Upah Ditolak Perusahaan".

Suriasumantri, J. S. 1990. *Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Surya. 1 Mei 1993. "Merasa Dirugikan 10 Karyawan PT. KS Lapor ke Pengacara".

----------. 11 Mei 1993. "Mogok ke - 37 Bukti Tidak Ada Dialog".

----------. 6 Juni 1998. "Krisis Ekonomi Berdampak Langsung pada PT. Maspion".

----------. 10 Juni 1998. "Akibat Unjuk Rasa Karyawan PT. Maspion, Seorang Pekerja dan 11 Petugas Dalmas Polres Gresik Mengalami Luka-Luka".

Tunggal, I.S., dan A.W. Tunggal. Oktober, 1996. *Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*. Harvarindo. Jakarta.

Wibisono. 18 April 1998. *Kerja Tim (Team Work)*. Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya.

Yayasan Trirpartit Nasional. *Pedoman Pelaksanaan HIP*. 1987.