

JARINGAN SOSIAL SEBAGAI STRATEGI PEKERJA MENGHADAPI PIHAK OTORITAS

Oleh: J.S. Runturambi

Abstract

Paper ini menguraikan jaringan sosial pekerja yang terbentuk di Kawasan Industri Pulogadung, hubungan-hubungan sosial yang berlangsung didalamnya, serta penggunaannya bagi kepentingan pekerja.

Pendahuluan

Persaingan yang ketat dalam perekonomian dunia telah mengakibatkan terjadinya internasionalisasi modal, ditandai dengan berpindahnya konsentrasi modal di bidang industri tertentu dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Relokasi industri terutama terjadi pada industri-industri padat karya yang teknologinya rendah seperti sepatu, pakaian jadi, dan tekstil.¹ Meningkatnya jumlah investasi dalam industri ini, bagi negara berkembang, merangkul banyak tenaga kerja dan memberikan lapangan kerja yang luas, terutama bagi pekerja berpendidikan rendah dan kurang ketrampilan. Termasuk, memberikan kondisi fisik dan non-fisik yang “buruk” bagi pekerja, karena upah rendah menjadi daya tarik investasi, sebagaimana ditunjukkan dalam beberapa studi.²

Meskipun begitu, tetap saja harapan besar diberikan kepada bidang industri terutama sektor manufaktur (pengolahan) untuk mengatasi persoalan ketenagakerjaan khususnya dalam penyediaan kesempatan dan lapangan kerja, ditunjang dengan proteksi pemerintah pada sekitar pertengahan tahun 1970-an yang menyetujui lebih dari 50% jumlah investasi di bidang industri manufaktur.³ Industrialisasi di sektor

¹ Ciri pokok dari industri ini adalah mudah melakukan relokasi, menggunakan tenaga kerja yang banyak, menggunakan teknologi yang tertinggal, industrinya cenderung polutif dan tidak aman secara teknis, menuntut kestabilan politik dan fasilitas penuh dari negara yang didatangi. Lihat Medelina K & J. Babari, “Pemberdayaan Kelompok Pekerja”, CSIS, 1996, hal 175 & Juni Thamrin, “Posisi Buruh dalam Konteks Kebijakan Pembangunan di Indonesia” dalam **Tawanan dari Kemajuan Penelaahan Situasi Perburuhan Indonesia Saat ini**, INFID, 1995.

² Misalnya dalam studi : Masri Singarimbun, “Liku-liku Kehidupan Buruh Perempuan”, 1995, Yayasan Anisa Swast; Mari Pangestu dan Medelina K, “Pekerja Wanita di Sektor Manufaktur”, 1996, CSIS; Suziani, “Kasus Nike di Indonesia, Meneropong Kondisi Kerja Buruh Perusahaan Sepatu Olahraga”, 1999, Yakoma-PGI.

³ Bidang industri manufaktur adalah usaha yang melakukan kegiatan mengubah barang kasar (bahan mentah) menjadi barang jadi atau setengah jadi, dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang tinggi nilainya sehingga lebih dekat kepada pemakai akhir, untuk tujuan komersial. Lihat **Hasil Pencacahan Lingkup DKI Jaya tahun 1996**, BPS Kantor Statistik Prop. DKI Jaya, 1996, Hal.4., lihat juga Syahrir, *Basic Needs in Indonesia: Economics, Politics & Public Policy*, Singapore: Institute of Southeast Asian Studies, 1986.

manufaktur ini menyediakan peluang kerja alternatif dan menambah arus migrasi penduduk ke perkotaan untuk mencari nafkah.⁴ Perbedaan tingkat upah absolut yang besar antara desa dan kota, membuat penduduk desa tergerak untuk ikut mengadu nasib ke kota.⁵ Sektor industri di perkotaan kemudian tumbuh menjadi penghasil produk dasar, tempat industri padat karya, pasar bagi produk hasil teknologi, serta pusat kegiatan ekonomi.⁶ Pembangunan sarana dan prasarana untuk mendukung keberlangsungan industri pun menjadi tak terelakkan. Sebagian besar wilayah yang semula ditempati masyarakat agraris digantikan dalam waktu singkat oleh bangunan-bangunan pabrik dan sarana pendukung lainnya, menjadi kawasan-kawasan industri yang luas dan terkesan eksklusif.

Pengembangan sektor industri manufaktur dalam kenyataan empirisnya tidak seindah harapan dan bayangan para pekerja. Proses pendisiplinan dan pengendalian oleh pemegang otoritas ketenagakerjaan terhadap pekerja sangat ketat, nampak dalam pengaturan besarnya upah minimum (KUM)⁷, yang mengaitkan upah yang diterima dengan kebutuhan fisik minimum (KFM), naiknya harga-harga kebutuhan pokok sehari-hari, minimnya fasilitas dan tunjangan yang diberikan manajemen perusahaan, perlakuan tak sepentasnya seperti pemukulan, pemecatan sepihak, pembatasan jaminan kerja, lingkungan pabrik yang tak sehat, menjadikan satu-satunya jalan bagi pekerja untuk bertahan hidup adalah menempuh proses pemerasan diri sendiri (*self exploitation*), dengan menjalani proses produksi yang melebihi waktu kerja normal.⁸

Berdasarkan hasil penelusuran lapangan yang dilakukan di kawasan industri Pulogadung, ternyata tidak semua pekerja melakukan upaya *survival* seperti tersebut diatas, beberapa pekerja lain berusaha menciptakan mekanisme tersendiri untuk tetap bertahan dan meningkatkan kesejahteraannya, baik di dalam maupun di luar lingkungan pabrik. Beberapa bentuk & cara penyesuaian (strategi) ditempuh, dilakukan baik secara individual maupun kolektif. Kerjasama (solidaritas) menjadi bagian penting dari strategi pekerja, tidak saja diantara sesama pekerja, tapi juga

⁴ Tadjuddin N. Effendi & Helmut Weber (ed), **Industrialisasi Pedesaan di Jawa**, Seri laporan lokakarya/seminar no.7, Kerjasama Pusat Penelitian Kependudukan UGM dan Frederich Ebert Stiftung, Goethe Institute, Jakarta, Agustus 1993, hal.4.

⁵ Kartini Syahrir, **Pasar Tenaga Kerja Indonesia, Kasus Sektor Konstruksi**, Grafiti, 1990, hal. 8.

⁶ Kartini Syahrir, *Op.cit.*, hal.12

⁷ Juni Thamrin, *op.cit.*, hal.8

⁸ Pendapat ini dikemukakan oleh Juni Thamrin dimana ia melihat bahwa dalam kondisi demikian satu-satunya cara bertahan pekerja adalah dengan memeras diri sendiri (*self exploitation*) menjalani proses produksi yang melebihi waktu kerja normal

dengan aktivis lembaga-lembaga (LSM) perburuhan, dan lembaga terkait lainnya. Tidak seperti dulu lagi, dimana mereka (pekerja) hanya dijadikan subyek pelatihan dan bantuan untuk berbagai masalah hukum yang dihadapi, tetapi saat ini kelompok-kelompok sosial (LSM) tersebut malah ikut aktif terlibat dalam berbagai persoalan yang dihadapi buruh.⁹

Kerja sama dalam bentuk jaringan sosial menjadi titik tolak dalam memahami bagaimana pekerja menghadapi persoalannya. Terutama menghadapi pihak otoritas yang dalam hal ini bisa diartikan pihak manajemen perusahaan sebagai pelaksana kebijakan lokal, pihak pemerintah (Depnaker) sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan regional (nasional), maupun pihak SPSI sebagai pembina serikat pekerja lokal.

Konsep Jaringan Sosial & Strategi Pekerja

Menurut Mitchell,¹⁰ jaringan sosial adalah seperangkat hubungan khusus atau spesifik yang terbentuk diantara sekelompok orang dimana karakteristik hubungan-hubungan tersebut dapat dipergunakan untuk menginterpretasi motif-motif perilaku sosial dari orang-orang yang terlibat termasuk dimensi-dimensi terselubung (*hidden dimensions*) didalamnya. Hubungan-hubungan sosial yang terbentuk dalam jaringan sosial tidak terjadi secara acak tapi menunjukkan suatu keteraturan yang jelas. Berdasarkan keteraturan ini, maka dalam *jaringan sosial terkandung struktur sosial* berupa pola-pola yang relatif tahan lama, rangkaian hubungan-hubungan sosial yang mencakup : aturan-aturan rekrutmen anggota, tipe-tipe hubungan sosial, posisi-posisi sosial dimana tiap anggota dipetakan, serta saling keterhubungan anggota-anggota yang menduduki posisi-posisi sosial didalamnya.¹¹

Pentingnya pemanfaatan jaringan sosial ditunjukkan dalam studi tentang keluarga kulit hitam di pemukiman flat, sebagai sarana adaptasi kolektif, berbentuk

seperti lembur. Pendapat ini kurang disetujui penulis karena tidak semua pekerja mengambil tindakan demikian, bagi beberapa pekerja lain, cara tertentu menjadi jalan keluar dalam usaha *survival* ini.

⁹ Fauzi Abdullah, "Kemungkinan dan Keyakinan dalam Krisis", dalam **Tawanan dari Kemajuan, Penelaahan Situasi Perburuhan Indonesia Saat Ini**, INFID, 1995, hal.41.

¹⁰ Lihat J.C.Mitchel, **Social Network in Urban Situations**, Manchester University Press, 1969, Hal.1-2

¹¹ Ruddy Agusyanto, Dampak Jaringan Jaringan Sosial dalam Organisasi : Kasus PAM Jaya, DKI Jakarta, **Thesis**, Universitas Indonesia, 1996, hal.13

jaringan distribusi pertukaran barang dan jasa, yang menurut Stack¹² dibentuk dalam rangka menghadapi tekanan hidup di perkotaan, kemiskinan, pengangguran serta keterbatasan akses sumber daya ekonomi yang langka. Jaringan sosial ini diikat, dipelihara dan dikuatkan oleh jaringan kekerabatan mereka.

Pentingnya jaringan sosial juga diperlihatkan oleh Kartini Syahrir¹³ dalam membahas aktivitas orang-orang Bejer sebagai pekerja konstruksi, dimana dalam jaringan kerja *bedeng* (barak) yang terbentuk, tidak saja sebagai upaya untuk meningkatkan perbaikan hidup, tetapi juga sebagai tempat tinggal bersama, berbagi kepentingan, serta menjadi tempat organisasi dan distribusi tenaga kerja.

Selanjutnya A. F. Saifuddin¹⁴ mengidentifikasi adanya hubungan-hubungan sosial yang kontinyu diantara anggota rumah tangga miskin dengan pihak lain yang memiliki status sosial ekonomi lebih tinggi. Kemampuan kaum miskin melakukan seleksi atas potensi sosial budaya di perkotaan menjadikan mereka menciptakan dan memelihara penggunaan jaringan sosial, baik dengan kelompok yang memiliki status sosial ekonomi sama, maupun berbeda. Sarana yang terpenting untuk mencapai hal tersebut adalah melalui adanya jaringan kekerabatan, ketetanggaan, pertemanan, dan kesamaan tempat asal usul di Jawa.

Studi-studi tentang jaringan sosial ini memberikan pemahaman dan menunjukkan penggunaan jaringan sosial yang beragam dalam ruang lingkup yang luas. Artinya, jaringan sosial digunakan atau dimanfaatkan sekelompok masyarakat dalam mencapai tujuan tertentu, dimana hubungan-hubungan sosial yang terbentuk tidak semata-mata hubungan antar individu, tapi melampaui batas-batas geografis dan garis keturunan, Begitu pula dengan mekanisme yang dijalankan pekerja manufaktur untuk tetap bertahan dan meningkatkan kesejahteraannya, menjadikan jaringan sosial sebagai bagian dari langkah *survive* yang dijalankan.

Secara umum strategi¹⁵ (pilihan) pekerja di kawasan industri Pulogadung dapat dikategorikan dalam 2 kelompok besar¹⁶. Pertama berbentuk aksi individual,

¹² Carol B. Stack, *All Our Kin, Strategies for Survival in a Black Community*, Harper Paperback Pub., 1975, hal. 1.

¹³ Kartini Syahrir, *Pasar Tenaga Kerja Indonesia, Kasus Sektor Konstruksi*, Grafiti, 1995, hal.15 & 175

¹⁴ A. F. Saifuddin, "Stability & Change : A Study of The Social Network and Household Flexibility Among The poor of Jakarta Indonesia," *Disertasi*, University of Pittsburg, 1992.

¹⁵ Strategi yang dimaksudkan disini merupakan proses yang paling tidak meliputi pengenalan dan penentuan pilihan-pilihan atau alternatif-alternatif tertentu, penerapan kriteria pemilihan dan penilaian terhadapnya. Proses ini dikatakan rasional bila memenuhi syarat-syarat keinginan yang kuat untuk mempertimbangkannya dan kepercayaan yang tinggi untuk memilihnya.

seperti usaha-usaha pribadi mencari pemasukan atau penghasilan tambahan, terjun ke dalam sektor informal, meminta pembagian “sembako” pada pihak manajemen, meminjam kekurangan “uang” kepada orang lain atau teman dekat, sampai mencari tempat tinggal (hidup) di tempat yang sederhana dan terkesan kumuh. Kedua, strategi yang bersifat massal, melibatkan banyak orang (kolektif), seperti usaha mengorganisasikan dan mengumpulkan sesama pekerja, berhenti bekerja (mogok), memperlambat kerja (*slow down*), duduk-duduk saja di tempat kerja, menyebarkan isu-isu, melakukan aksi diam, unjuk rasa damai, sampai melakukan tindakan destruktif seperti pengrusakan dan penghancuran barang & bangunan milik perusahaan.¹⁷ Penentuan strategi yang diambil bergantung pada jalinan hubungan-hubungan yang dibentuk para pekerja.

Kompleksitas, keragaman dan luasnya permasalahan (hidup) di kota Jakarta telah mendorong pekerja melakukan strategi (pilihan) yang bersifat massal / kolektif dalam mencapai tujuannya, yang berbeda-beda pada tiap kelompok masyarakat yang satu dengan lainnya.¹⁸

Berikut ini adalah sekilas tuntutan-tuntutan yang disuarakan pekerja dalam kawasan industri Pulogadung, dengan mengambil lokasi 4 perusahaan utama, diwakili ketua serikat pekerja masing-masing, Ys dari PT-PD, As dari PT-IP, Ic dari PT-TS, dan El dari PT-AL.

Tuntutan Pekerja

Tuntutan pekerja menjadi sebab utama timbulnya berbagai strategi menghadapi pihak otoritas. Tuntutan yang dihadapi pekerja secara umum terdiri dari tuntutan yang berdimensi ekonomi, politik, sosial-budaya, dan khas perempuan¹⁹.

Lihat Nancy Williams, “Aboriginal Decision Making, Methapor of Interpretation, Essay in Honour of W.E.H. Stanner” (D. Barwick et.al.eds), Sydney, ANU Press, 1985, hal.242.

¹⁶ Bentuk strategi yang diuraikan disini ditulis berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, *Alternative Strategy for Human Resources in the Industrial Sector in Facing Lay Offs in the Jakarta Industrial Sector* dalam program JREX disponsori oleh Global Foundation for Research & Scholarship, 1999.

¹⁷ Seringkali penyesuaian secara kolektif, ditanggapi sebagai usaha melawan (resistensi) terhadap pihak perusahaan, sehingga untuk mencegahnya, dalam rangka mendisiplinkan pekerja, pihak perusahaan meningkatkan komponen biaya produksi sebesar 30% dengan melibatkan aparat keamanan didalam penanganannya (Bisnis Indonesia, 27/12/1993).

¹⁸ Lihat juga Kartini Syahrir, *ibid*, hal.14.

¹⁹ Catatan-catatan ini didapat dari divisi perburuhan LBH Jakarta. Tuntutan yang berdimensi ekonomi mencakup soal pengupahan, syarat-syarat kerja, insentif / tunjangan, dan upah lembur. Tuntutan yang berdimensi politik mencakup organisasi pekerja, posisi tawar-menawar pekerja, solidaritas sesama pekerja. Tuntutan berdimensi sosial budaya mencakup jam istirahat,

Pada tingkat lokal, tuntutan pekerja di kawasan Pulogadung tidaklah seluas cakupan persoalan pekerja pada tingkat regional (nasional), tetapi cukup bervariasi pada jenis tuntutan persoalannya. Karakteristik tuntutan pekerja dapat diuraikan sebagai berikut :

Di PT-PD, menurut Ys, tuntutan pokoknya mencakup : tuntutan permintaan kenaikan upah sesuai upah minimum regional (UMR) baru²⁰, tuntutan tidak diintervensinya kepengurusan (PUK) setempat, ketidakpuasan terhadap perilaku beberapa manajer perusahaan, tuntutan diberhentikannya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tak prosedural (saat krisis moneter), peningkatan uang transport & makan, serta tunjangan premi hadir. Sedangkan di PT-IP, menurut As, tuntutannya hampir sama dengan di PT PD, yaitu menuntut kenaikan upah sesuai UMR baru, menuntut *take home pay*, mengingat tingginya kebutuhan hidup sehari-hari - dimana pendapatan yang diterima tidak mencukupi (minim sekali), tuntutan cuti haid, dan tuntutan kepengurusan PUK lokal yang bebas. Kemudian, di PT-TS, menurut Ic, tuntutannya tidak jauh berbeda dengan tuntutan di perusahaan lainnya, mencakup tuntutan kenaikan upah sesuai dengan UMR baru, tuntutan diadakannya bonus tahunan, pembagian sembako (semasa krisis moneter), dan penghapusan pajak penghasilan (PPH) dari upah yang diterima. Dan terakhir di PT AL, menurut El, tuntutannya hampir sama dengan di perusahaan sekitarnya, meliputi tuntutan kenaikan upah sesuai dengan UMR baru, tuntutan kenaikan upah sesuai dengan prestasi kerja, tuntutan masuknya semua karyawan dalam program jamsostek, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan.

Tuntutan pekerja ini disampaikan, disalurkan dan diselesaikan secara berbeda, tergantung jalinan hubungan sosial yang dibentuk pimpinan serikat pekerja masing-masing. Pada dasarnya, strategi yang diambil pekerja bersifat massal dan melibatkan banyak orang, karena pihak manajemen perusahaan lebih takut pada massa buruh dibandingkan secara individual. Oleh karena itu, dalam proses ini, pimpinan serikat pekerja harus menjalin kedalaman hubungan sosial pada tingkat lokal, dengan sesama

libur resmi, pengadaan tempat ibadah, rekreasi, dan seterusnya. Dan terakhir, tuntutan khas perempuan mencakup cuti haid, cuti hamil, dan tunjangan melahirkan.

²⁰ Upah minimum regional (UMR) terbaru yang ditetapkan pemerintah pada bulan pebruari 1999 adalah Rp. 231.000 per bulan atau Rp.7700 per hari, dengan kebutuhan hidup minimum (KHM) diwilayah DKI sekitar Rp.351.000/bulan. Sedangkan penetapan upah yang berlaku di beberapa pabrik saat itu masih mengikuti UMR yang ditetapkan bulan agustus 1998, untuk wilayah DKI Rp.198.500/bulan (± Rp.6600/hari).

pekerja dalam satu perusahaan; maupun tingkat kawasan, dengan sesama pekerja dari perusahaan sekitar; juga dengan lembaga perburuhan, yang dalam hal ini diwakili oleh E, aktivis LSM perburuhan X.

Jaringan Sosial Pekerja

Dalam menelusuri hubungan-hubungan sosial yang terbentuk diantara para pekerja, dipergunakan pemahaman jaringan sosial sebagai salah satu pendekatan dalam studi antropologi, yang membahas bentuk dan fungsi hubungan-hubungan sosial dalam masyarakat kompleks.²¹ Ditinjau dari tujuan hubungan sosialnya, maka jaringan sosial dapat dibedakan menjadi 3 jenis²², pertama, jaringan kepentingan (*interest*), dimana hubungan-hubungan sosial yang membentuknya adalah hubungan-hubungan sosial yang bermuatan kepentingan. Kedua, jaringan kekuasaan (*power*), berupa hubungan-hubungan sosial yang bermuatan kekuasaan, distrukturkan secara sengaja oleh kekuasaan. Ketiga, jaringan perasaan (*sentiment*), terbentuk atas dasar hubungan-hubungan sosial yang bermuatan perasaan. Struktur-struktur sosial dalam jaringan sosial tidak berdiri sendiri tetapi bersumber dari kebudayaan yang menuntun anggota-anggotanya berinteraksi dengan orang lain.

Jaringan kepentingan pekerja bertujuan mengakomodasi tuntutan pekerja sebagai kepentingan bersama, dimana pada tingkat lokal, terdiri dari hubungan yang bersifat formal dan informal, dan pada tingkat kawasan, terdiri dari hubungan yang bersifat internal dan eksternal.

Konteks sosial yang mendasari pengambilan strategi yang bersifat massal/kolektif di kawasan Pulogadung, pertama, adalah upaya untuk mendapatkan dukungan massa pekerja, dan kedua, upaya mencari pelindung (narasumber), dimana dalam masing-masing konteks bertumpuk jalinan hubungan-hubungan sosial yang terjadi. Muatan yang mengalir dalam jaringan sosial ini adalah pertukaran arus informasi ketenagakerjaan, dimana semakin banyak informasi diperoleh, terutama pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan dan pengetahuan tentang mobilisasi

²¹ J.A. Barnes, "Class and Committees in A Norwegian Island Parish", *Human Relation* 7, 1954, hal 39-58.

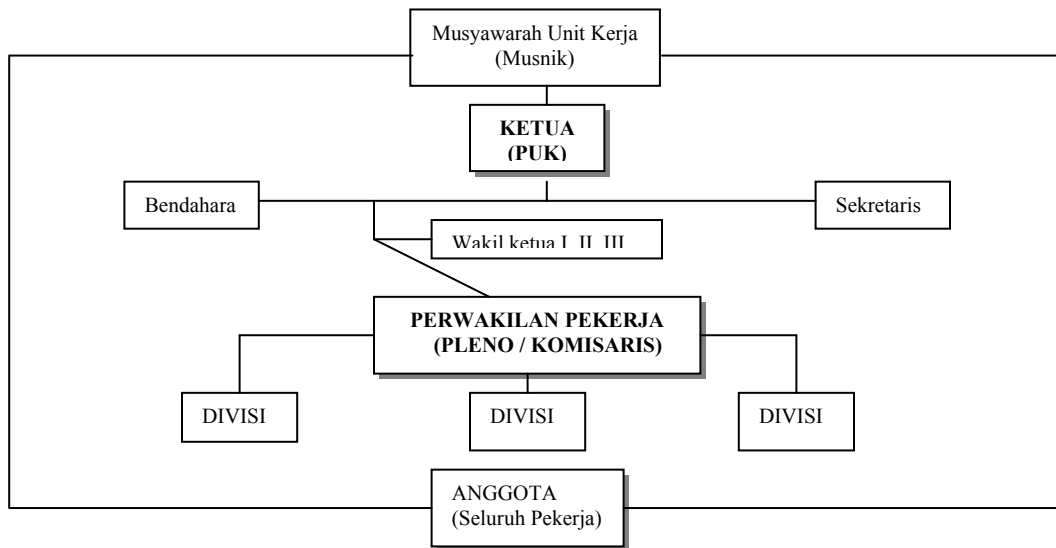
²² Ruddy Agusyanto, *ibid*, hal.16

pekerja, maka akan semakin besar dukungan bagi penggunaan strategi yang bersifat kolektif / massal.

Jalinan Hubungan Pada Tingkat Lokal

Jalinan hubungan pada tingkat lokal terdiri dari hubungan yang formal dan informal. Hubungan yang formal (resmi), pembentukannya dikoordinasikan oleh ketua serikat pekerja lokal melalui perwakilan kerja (pleno/komisaris)²³ (lihat diagram 1). Pleno atau komisaris mempunyai tugas menampung dan menyalurkan aspirasi dan masalah yang ada dalam divisi yang bersangkutan dan sekaligus menjadi penghubung antara massa pekerja di divisinya dengan pengurus serikat pekerja lokal.

Diagram 1. Struktur Formal Kepengurusan SP Lokal*



*Susunan formal serikat pekerja ini disesuaikan menurut kondisi perusahaan masing-masing.

Sedangkan secara informal, para pekerja lokal dapat menyuarkan dan memecahkan persoalannya menggunakan ikatan hubungan-hubungan informal diantara mereka. Hubungan informal diantara sesama pekerja lokal, terbentuk didasari kesamaan-kesamaan tertentu misalnya hubungan satu divisi, satu lokasi

pemukiman (kost), satu daerah asal, satu ide perjuangan pekerja, satu *line* kerja. Seperti diungkapkan El berikut ini :

“Kegiatan-kegiatan seperti arisan antar bagian, pengajian bersama antar unit, pertemuan-pertemuan rutin (inisiatif bersama), selain menjadi tempat bertemu (silaturahmi), juga menjadi tempat pengaduan dan munculnya penyampaian tuntutan. Dalam pertemuan ini, seringkali kami juga mengundang orang luar (yang menguasai bidang perburuhan) sebagai narasumber, untuk ikut memecahkan masalah yang ada. Meskipun kecil dan informal, pertemuan ini menjadi tempat penyadaran hak-hak pekerja.”

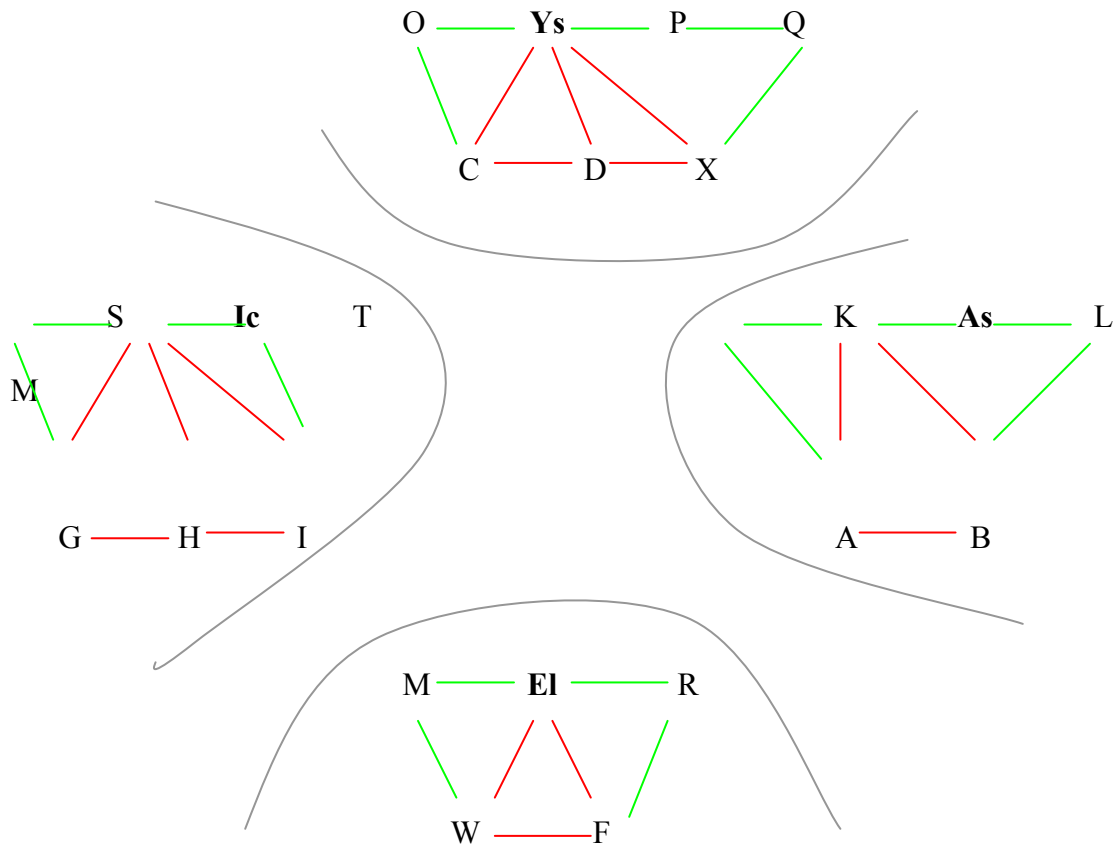
Jalinan hubungan pada tingkat lokal seringkali dipergunakan mendukung penggunaan strategi yang bersifat massal / kolektif, seperti dikemukakan oleh Ys sebagai berikut :

“Awalnya kita mengadakan koordinasi melalui pendekatan pribadi ke pribadi, dengan tiap bagian unit kerja dimonitori oleh satu koordinator (melalui pleno), lalu mengadakan penyadaran selama 1 bulan dari rumah ke rumah, sehingga dapat meyakinkan teman-teman pekerja akan pentingnya mogok kerja yang akan diadakan. Biasanya mereka tidak diberitahukan hari H-nya, hanya disuruh bersiap-siap saja. Pada waktunya nanti (hari H), sebagian pekerja datang dahulu (para pengorganisir) dengan menggelar poster atau duduk-duduk saja di halaman pabrik, baru diikuti pekerja lain yang datang belakangan (pengumpulan massa). Untuk melaksanakan aksi ini diperhitungkan waktu terjadinya (pagi, siang atau malam), bagaimana aksinya (diam saja, berteriak-teriak, poster, nyanyi-nyanyi), lokasi terjadinya (masuk-keluar dari pintu mana), dan momentnya saat sedang-banyak-banyaknya *order* masuk ke perusahaan. Oleh karena itu dalam hal ini dibutuhkan kematangan dan keberanian dalam melakukan aksi.”

Selanjutnya, bagaimana jalinan hubungan pada tingkat lokal berlangsung, digambarkan dalam diagram berikut ini :

²³ Para pekerja dalam serikat pekerja lokal seringkali menyebutkan diri mereka dengan istilah pengurus unit kerja (PUK).

Diagram 2. Jaringan Hubungan Pada Tingkat Lokal



Keterangan :

Ys, As, Ic, El = Ketua PUK lokal

C, D, X, O, P, Q = Pekerja Lokal PT – PD

S, T, M, G, H, I = Pekerja Lokal PT – TS

K, L, A, B = Pekerja Lokal PT - IP

M, R, W, F = Pekerja Lokal PT- AL

— = Hubungan formal dalam serikat pekerja lokal
(antara Ys-S-D-X, Ic-G-H-I, As-K-A-B, El-W-F)

— = Hubungan Informal
(Ys-O-P-Q-C-X, Ic-S-T-M-G-I, As-K-L-A-B, El-M-R-W-F)

Jalanan Hubungan Pada Tingkat Kawasan

Jalanan hubungan pada tingkat kawasan berlangsung secara internal dan eksternal, tidak saja diantara sesama pekerja lokal, tetapi juga diantara sesama pekerja dalam satu kawasan. Jalanan hubungan pada tingkat kawasan lebih menonjolkan usaha-usaha koordinasi, konsultasi, pemberian dukungan, dan pembentukan gerakan pekerja.

Jalanan hubungan internal pada tingkat kawasan, berawal dari kesadaran pekerja lokal yang hendak mengakomodir secara bersama, atau maju secara bersama dalam mengajukan tuntutan-tuntutan terhadap pihak otoritas, terutama terhadap pihak manajemen lokal, pihak Depnaker, maupun pihak SPSI cabang/daerah, yang seringkali turut campur (berlebihan) dalam penyelesaian masalah-masalah ketenagakerjaan lokal, seperti diungkap oleh As dari PT IP :

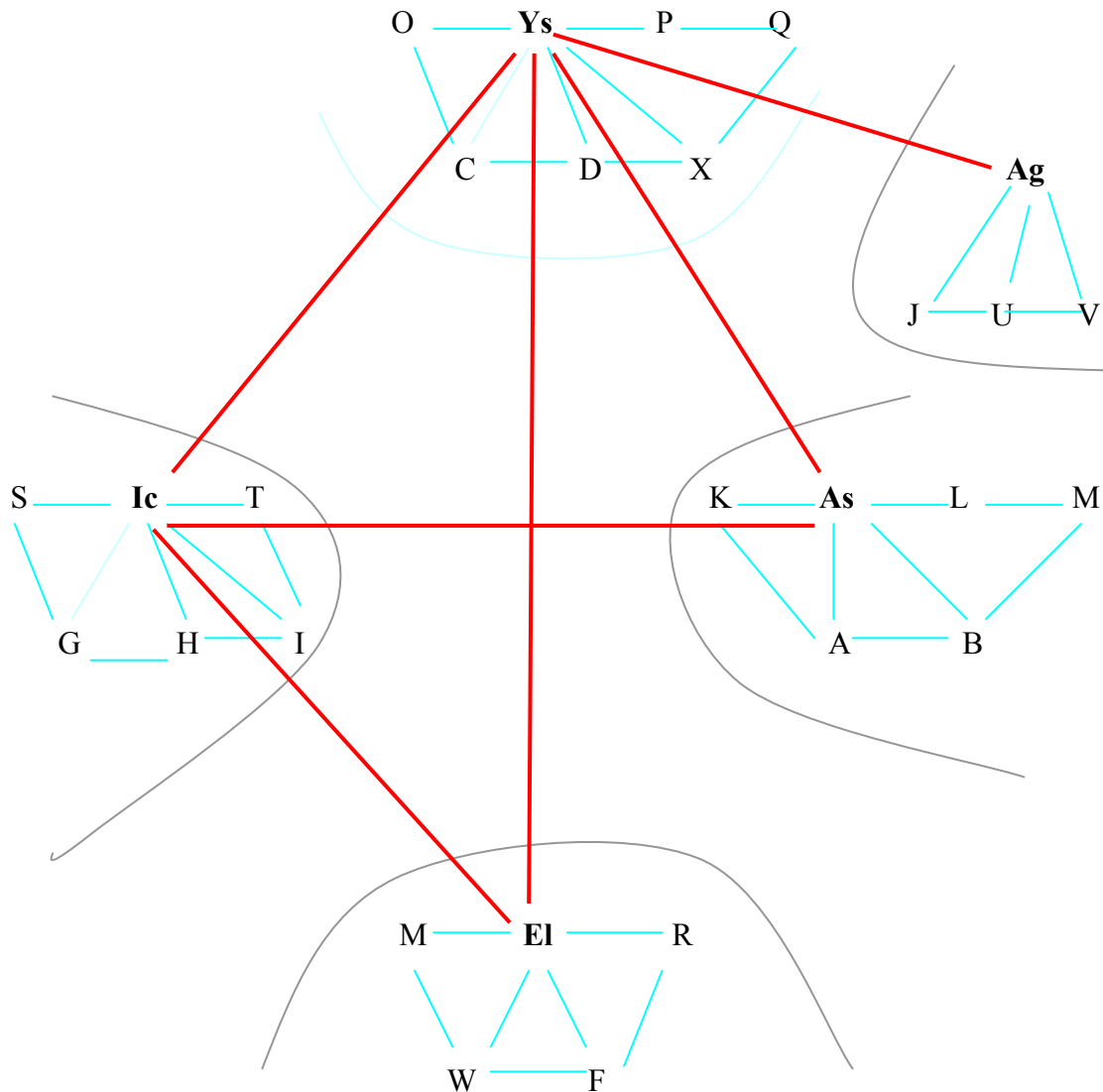
“Seringkali dalam penyelesaian persoalan lokal (tripartit), pihak PUK kalah dalam perundingan karena didominasi oleh pihak Depnaker yang lebih memihak pihak manajemen, dengan mengemukakan berbagai peraturan perundang-undangan (perburuhan) sebagai dasarnya. Pihak pekerja (PUK lokal) kerap kali menjadi pihak yang disalahkan dalam perundingan-perundingan, dan tak mempunyai alternatif penyelesaian kecuali menerima keputusan yang telah ditetapkan pihak Depnaker tersebut. Dalam hal ini pihak pekerja (PUK lokal) perlu menjalin hubungan dengan sesama PUK lokal dan pihak lain seperti LSM (perburuhan) agar dapat meningkatkan kekuatan berunding, juga mengetahui cara-cara lain (bentuk resistensi lain) lewat pers atau LBH dalam berhadapan dengan pihak-pihak tersebut (pihak perusahaan).”

Kerjasama diantara para ketua dan pekerja dari PUK-PUK lokal setempat, “disahkan” dengan berdirinya forum komunikasi bersama PUK-PUK lokal se-Jakarta Timur (FK-PUK), dimana salah satu bentuk hubungan internal tersebut diungkap El dari PT AL sebagai berikut :

“Setelah semuanya berkumpul (dalam satu lokasi), ngobrol-ngobrol secara rileks, lalu dibuka *session* penyampaian masalah, dimana tiap anggota menyampaikan masalah (tuntutan) yang sedang dihadapi (diperjuangkan), kemudian bersama-sama mencari dan mengeluarkan pendapat sesuai pengalamannya dalam memecahkan persoalan tersebut. Kalau persoalan (tuntutannya) masih pada tingkat perusahaan (lokal), kami (pekerja senior) yang biasanya lebih banyak memberikan pengetahuan pada mereka (pekerja lokal) yang bermasalah, bagaimana langkah-langkah yang harus diambil, melalui jalur apa, misalnya jalur 1, kalau gagal jalur 2, dst. Dan itu berhasil menciptakan kedekatan diantara sesama pengurus dan pekerja lokal.”

Berikut ini adalah diagram pembentukan hubungan internal antar pekerja lokal se-kawasan :

Diagram 3. Jaringan Hubungan Internal Se-Kawasan



Keterangan :

Ys, As, Ic, El = Ketua PUK lokal

Ag, J, U, V = Pekerja Lokal Lain

— = Hubungan Internal Diantara Pekerja Se-kawasan

— = Hubungan Tingkat Lokal Diantara Pekerja Kawasan

Pada diagram 3 diperlihatkan hubungan kepentingan pekerja pada tingkat kawasan, dimana dalam pertemuan-pertemuan yang seringkali diadakan, lebih sering dipakai penyebutan identitas wakil PUK tertentu saja, bukan nama pekerja, sehingga bisa saja terjadi diantara para pekerja dalam kawasan tersebut tidak saling mengenal dalam arti identitas pribadi, tapi lebih dikenal melalui identitas PUK lokalnya.

Hubungan internal pada tingkat kawasan ini dapat dijadikan pendukung dilaksanakannya strategi yang bersifat massal atau kolektif, sebagaimana dikemukakan oleh Ic sebagai berikut :

“Seperti pembelaan yang kami lakukan pada PT Lx, dimana waktu itu PUK-nya telah dinyatakan kalah dalam P4D dan merasa tak mampu berbuat sesuatu terhadap putusan tersebut, tetapi kami memberikan dukungan pada PUK PT Lx, melalui tandatangan bersama PUK-PUK lokal se-kawasan, mendukung PUK PT Lx agar naik banding atas kekalahan tersebut ke P4P. Akhirnya, persoalan tersebut diproses ke P4P, dan kami kontrol terus perkembangan kasusnya. Selain pembelaan, kami juga melaksanakan perlindungan bagi pekerja yang akan terkena PHK, dengan memberi dukungan pada PUK lokalnya, bahkan kami pernah meminta akuntan publik untuk mengaudit keadaan keuangan perusahaan Lx tersebut, yang mem-PHK karyawannya secara massal dengan alasan mengalami kepailitan (rugi).”

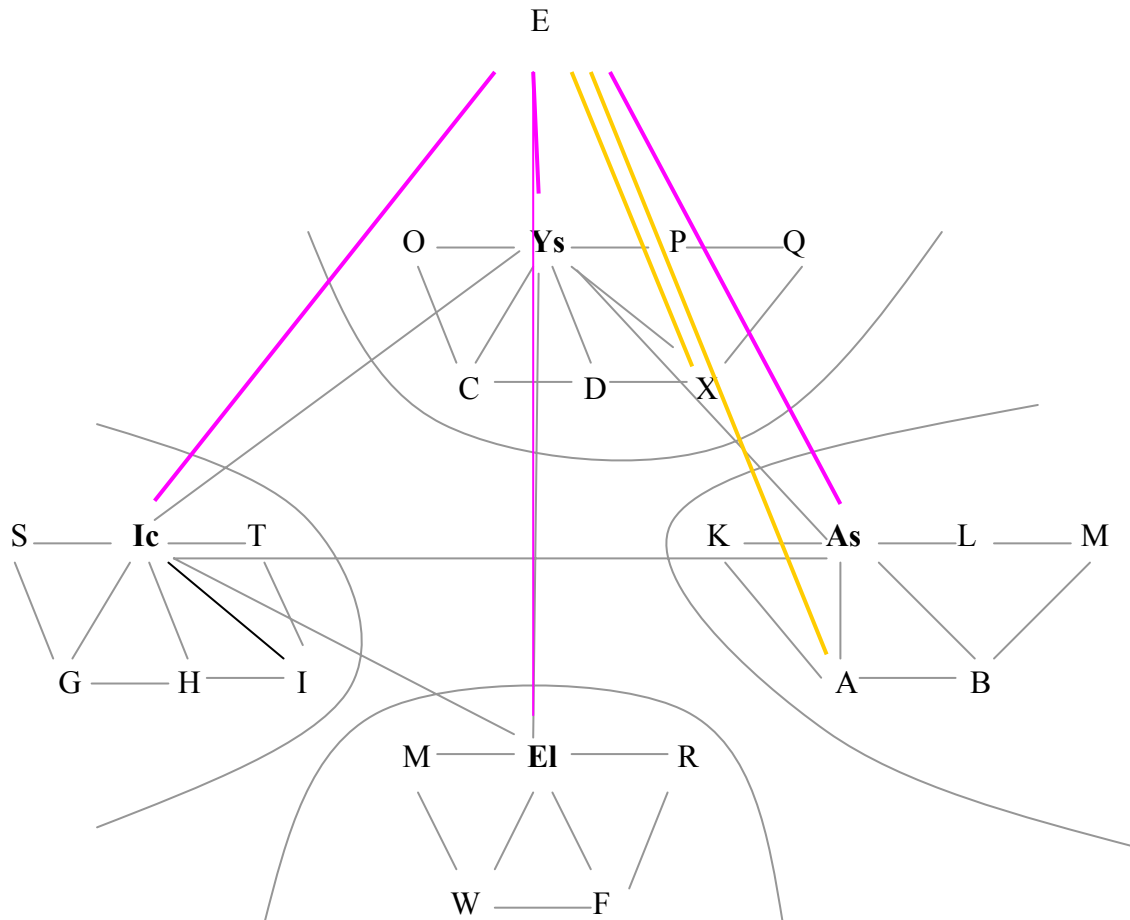
Selanjutnya jalinan hubungan eksternal pada tingkat kawasan, yaitu jalinan hubungan keluar (ekstern) antara para pekerja, baik secara lokal atau atas nama kawasan, dengan fungsionaris-fungsionaris lembaga ketenagakerjaan, seperti lembaga swadaya masyarakat (LSM) perburuhan. Hubungan eksternal ini berbentuk pertemuan-pertemuan, pembicaraan, pendidikan dan penyuluhan, maupun tatap-muka dan kontak-kontak dengan sejumlah aktivis tertentu. Hubungan sosial ini menjadi pendukung pengambilan strategi yang bersifat massal / kolektif, sebagaimana diungkap E, aktivis LSM X, yang mempunyai hubungan yang baik dengan para pekerja di kawasan Pulogadung :

“Saya sendiri kalau ada kelompok buruh yang datang kepada saya, bertanya tentang pemogokan (strategi yang bersifat massal / kolektif), saya tak pernah menghalangi, paling saya akan menanyakan secara detail persiapan-persiapan mereka, argumentasi-argumentasi yang ingin diajukan, bagaimana pengorganisasian di anggota, teknisnya, seperti tentara mau perang apakah senjatanya sudah disiapkan, prajuritnya, strateginya, tuntutan-tuntutan yang ingin diajukan, soal waktu, dan segala macam hal lainnya. Kalau mereka bisa menjawab dengan baik, artinya mereka telah siap dengan pasukan, tenaga lapangan, koordinator, dan kekuatan berunding. Dan bila semuanya saya anggap cukup siap, saya akan mengatakan

silahkan, Tetapi sebaliknya jika kesiapannya kurang, saya akan menghalanginya, dengan memberikan resiko-resiko yang harus siap mereka terima.”

Berikut ini diagram jalinan hubungan eksternal antara E dengan pekerja di kawasan Pulogadung, diwakili oleh Ys, Ic, As, El, X dan A.

Diagram 3. Jaringan Hubungan Eksternal Dalam Kawasan



Keterangan :

E = Aktivistis LSM X

Ys, As, Ic, El = Ketua PUK Lokal

A, X = Pekerja Lokal Biasa

— = Hubungan Eksternal Atas Nama Kawasan

— = Hubungan Eksternal Pribadi

Dengan demikian, pembentukan jaringan hubungan pada tingkat lokal dan kawasan dapat memberi dukungan bagi pekerja untuk mengenal dan menentukan cara atau tindakan tertentu, terutama pengambilan strategi yang bersifat massal / kolektif, agar dapat keluar dari situasi yang kurang menguntungkan, mengingat keterbatasan-keterbatasan pekerja, ditambah lagi situasi dan kondisi sosial-ekonomi dan politik yang belum sepenuhnya kondusif mendukung ekspresi kebebasan pekerja.

Jaringan Sosial Sebagai Strategi Pekerja

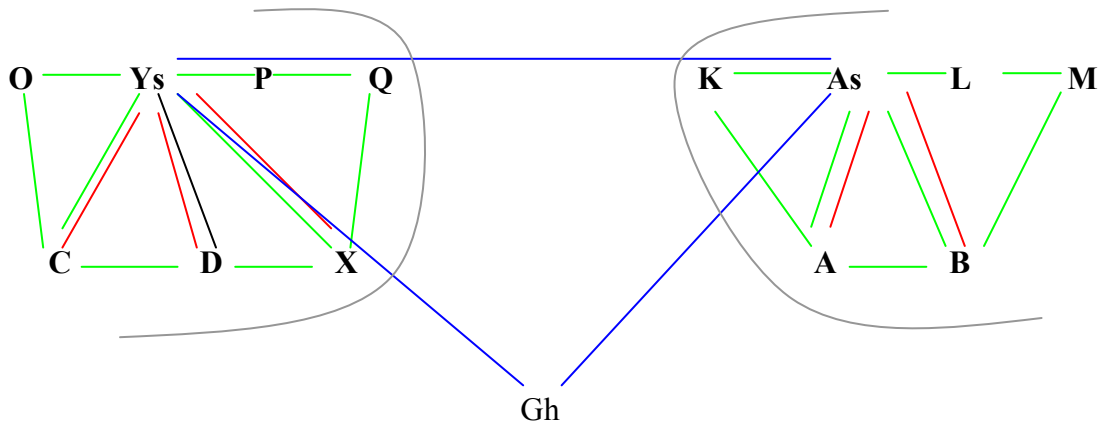
Dari berbagai bentuk hubungan yang terjalin diatas, dapat dikatakan bahwa strategi dalam arti pilihan dalam mengajukan tuntutan sangat ditentukan oleh jalinan hubungan sosial yang terbentuk. Jalinan hubungan sosial ini dalam kenyataannya bisa digunakan, diarahkan, dimanfaatkan, bahkan dimanipulasi untuk kepentingan pekerja. Pada kondisi ini, jaringan sosial menjadi bagian dari strategi (pilihan) pekerja (tidak semua level), dalam mendukung berbagai aksi terhadap pihak otoritas.

Khususnya dalam penggunaan aksi pemogokan, ada 2 konteks sosial utama yang mendasarinya, pertama, upaya untuk mendapatkan dukungan massa pekerja, dan kedua, upaya mendapatkan narasumber (pelindung).

Konteks sosial pertama, yaitu upaya mencari dukungan massa. Dilakukan pimpinan serikat pekerja dengan mengaktifkan hubungan kekuasaan diantara pleno dan massa pekerja, dan hubungan pertemanan dalam pertemuan informal unit kerja, arisan, atau pengajian bersama. Pengaktifan hubungan kekuasaan dan pertemanan ini tak dapat dipungkiri seringkali dimanipulasi dalam mencapai tujuan tertentu.

Berikut ini adalah contoh jaringan hubungan kekuasaan dan pertemanan dalam upaya mendapatkan dukungan massa pekerja untuk melakukan pemogokan, terbungkus dalam jalinan hubungan pada tingkat lokal dan kawasan :

Diagram 4. Jaringan Hubungan Kekuasaan dan Pertemanan Dalam Upaya Mendapatkan Dukungan Massa Pada Tingkat Lokal dan Kawasan



Keterangan :

Ys, As = Pimpinan serikat pekerja lokal yang memanfaatkan dukungan massa pekerja lokal

Gh = Pimpinan serikat pekerja lokal yang berusaha mendapatkan dukungan massa pekerja lain dalam kawasan (dikoordinasi Ys dan As) untuk suatu aksi pemogokan massal.

— = Hubungan Kekuasaan Antar Pekerja Lokal

— = Hubungan Pertemanan Antar Pekerja Lokal

— = Hubungan Pertemanan Antar Pekerja Kawasan

O, P, Q, K, L, M = Pekerja biasa

C, D, X, A, B = Pleno

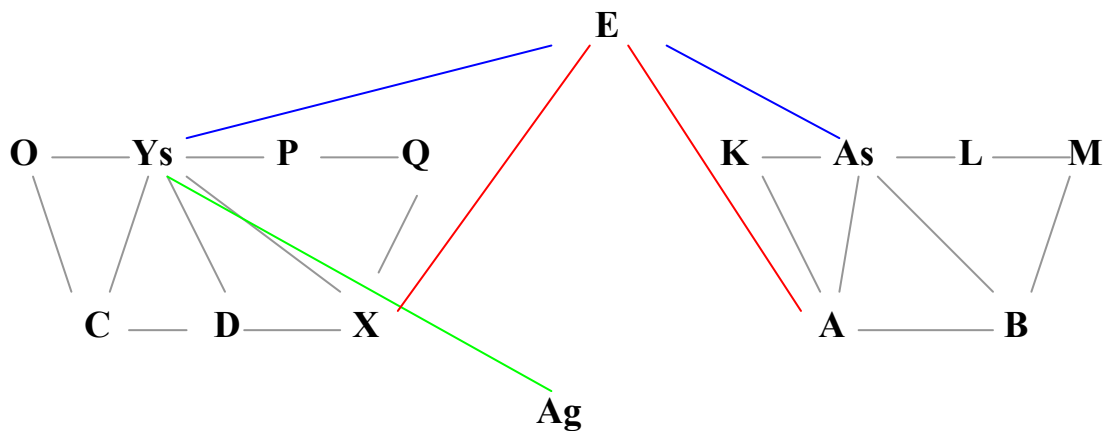
- Antara Ys & C, D, X dan antara As & A, B, terbentuk hubungan kekuasaan (pleno) sekaligus hubungan pertemanan.
- Hubungan pertemanan antara Ys & C, D, X berlandaskan kesamaan ide, sedangkan hubungan pertemanan Ys & O, P, Q terwujud dalam arisan antar unit, pertemuan informal antar unit dan kedekatan pribadi, dimana C, D, dan X ikut serta terlibat.
- Hubungan pertemanan Antara As & A, B berlandaskan kesamaan ide, sedangkan hubungan As & K, L, M terwujud dalam pengajian bersama, pertemuan informal bersama, kesamaan daerah asal berdekatan, dimana A dan B juga ikut terlibat dalam landasan hubungan tersebut.

Sedangkan konteks kedua, adalah upaya untuk mendapatkan narasumber (pelindung), terwujud dalam bentuk hubungan patron-klien, dimana narasumber diartikan sebagai patron, yang harus dapat mendekatkan jaringan kepada sumberdaya

(perolehan hak-hak pekerja yang terabaikan), termasuk memiliki akses yang besar terhadap berbagai lembaga terkait dengan sumber daya tersebut. Dalam hal ini digambarkan dengan E, aktivis LSM yang dekat dengan pihak SPSI, Depnaker wilayah, paralegal bidang ketenagakerjaan, maupun dengan aparat keamanan setempat.

Dalam diagram 5 diperlihatkan jaringan patron klien yang dilandasi hubungan kedekatan pribadi dengan narasumber, antara narasumber (E) dengan pekerja lokal (A, X). Dan hubungan yang saling mengingatkan, terwujud antara narasumber (E) dengan pimpinan serikat pekerja di kawasan (Ys, As), dimana hubungan yang terbentuk tidak lagi didasarkan hubungan atasan bawahan, tetapi lebih pada kesamaan ide dan gagasan dalam hubungan yang saling mengingatkan.

Diagram 5. Jaringan Hubungan Patron Klien dalam Upaya Mendapatkan Narasumber (pelindung) Pada Tingkat Lokal dan Kawasan



Keterangan :

E = Aktivist LSM atau Narasumber

— = Jaringan hubungan patron klien antara E dan pekerja lokal A dan X berlandaskan kedekatan hubungan pribadi

— = Jaringan hubungan patron klien diantara pekerja kawasan Ys dan Ag berlandaskan kedekatan hubungan pribadi

— = Jaringan hubungan patron klien pada tingkat kawasan diantara E dan Ys, As berlandaskan hubungan saling mengingatkan

Kesimpulan

Jaringan sosial pekerja di kawasan industri Pulogadung memberikan dukungan bagi pekerja untuk mengenal dan menentukan cara atau tindakan tertentu agar dapat keluar dari situasi yang kurang menguntungkan. Terutama dalam penggunaan strategi yang bersifat massal / kolektif.

Hubungan-hubungan sosial yang berlangsung dalamnya dapat dibedakan menjadi hubungan yang bersifat internal, eksternal, pada tingkat lokal dan kawasan. Keragaman hubungan dalam jaringan kepentingan pekerja ini ditandai dengan penggunaan atribut-atribut yang tidak semata-mata didasarkan pada ikatan garis keturunan, kekerabatan, dan kekeluargaan. Tetapi semakin direkatkan oleh ikatan-ikatan yang didasarkan pada kepentingan bersama dan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Jaringan sosial sebagai strategi pekerja, tidak hanya cukup dibentuk oleh hubungan kerjasama internal dan eksternal pada tingkat lokal maupun kawasan saja, tetapi harus didukung kemampuan mengorganisir dan menggalang dukungan, serta kemampuan mendapatkan narasumber yang dapat dijadikan pelindung. Pengaktifan hubungan-hubungan kekuasaan, pertemanan dan patron klien dapat melintasi dan mengikat longgarnya hubungan-hubungan internal dan eksternal diantara pekerja, yang terbatas oleh berbagai kendala seperti peraturan ketenagakerjaan lokal dan regional, waktu kerja yang panjang, serta pengawasan yang terus-menerus dari pihak otoritas.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Fauzi,
1995 “Kemungkinan dan Keyakinan dalam Krisis”, dalam **Tawanan dari Kemajuan, Penelaahan Situasi Perburuhan Indonesia Saat Ini**, Jakarta : INFID.
- Agusyanto, Ruddy,
1996 “Dampak Jaringan Jaringan Sosial dalam Organisasi : Kasus PAM Jaya, DKI Jakarta”, **Tesis**, Universitas Indonesia.
- Agusyanto, Ruddy & Lukito, Rijanto P.
- **Jaringan Sosial dalam Organisasi**, belum diterbitkan
- Andriyani, Nori,
1990 “Konsep Tahap Kesadaran Paulo Freire, Studi Kasus Terhadap Buruh Perempuan di Jakarta dan Jawa Timur”, **Makalah** dalam seminar Respon Masyarakat Terhadap Industrialisasi dan Marginalisasi, SPES-Surya -UMM.
- Barnes, J.A
1954 “Class and Committees in A Norwegian Island Parish”, Human Relation 7.
1969 “Network and Political Process”, dalam J, Clyde Mitchell (ed), **Social Network in Urban Situations, Analysis of Personal Relationship in Central African Town**, Manchester: Manchester University Press.
- Brown, Radcliffe,
1980 **Struktur dan Fungsi dalam Masyarakat Primitif**, Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Effendi, Tadjuddin N. & Weber, Helmut (ed),
1993 “Industrialisasi Pedesaan di Jawa”, **Makalah** dalam lokakarya/seminar no.7, Kerjasama Pusat Penelitian Kependudukan UGM dan Frederic Ebert Stiftung, Goethe Institute, Jakarta.
- Lloyd, Peter
1980 **A Third World Proletariat, Controversies in Sociology**, 11.Eds. Prof. TB Bottomore & Prof. MJ Mulkay, London : George Allan & Unwin.
- Mitchel, J.C.
1969 **Social Network in Urban Situations**, Manchester : Manchester University Press.
- Runturambi, A.J. Simon & Ida Marta
1999 Alternative Strategy for Human Resources in the Industrial Sector in Facing Lay Offs in the Jakarta Industrial Sector, **Makalah hasil penelitian** dalam program JREX disponsori oleh Global Foundation for Research & Scholarship.
- Scott, John
1991 **Social Network Analysis**, London : Sage Publications
- Stack, Carol B,
1975 **All Our Kin, Strategies for Survival in a Black Community**, Harper Paperback Publications.
- Syahrir, Kartini
1988 **Pasar Tenaga Kerja Indonesia, Kasus Sektor Konstruksi**, Jakarta : Grafiti.
- Saifuddin, A.F.
1991 "Stability & Change : A Study of The Social Network and Household Flexibility Among The poor of Jakarta Indonesia," **Disertasi**, University of Pittsburg.