

**STRATEGI GERAKAN PEKERJA PADA KONFEDERASI SERIKAT
PEKERJA NASIONAL (KSPN) KOTA SEMARANG
(Studi Kasus di PT. SAI APPAREL INDUSTRIES)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)



Disusun Oleh:

Ichsan Hermawan (1506026031)

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2020

NOTA PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada:

Yth. Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

UIN Walisongo Semarang

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara/i:

Nama : ICHSAN HERMAWAN

NIM : 1506026031

Jurusan : Sosiologi

Judul Skripsi : STRATEGI GERAKAN PEKERJA PADA KONFEDERASI
SERIKAT PEKERJA NASIONAL (KSPN) KOTA SEMARANG
(Studi Kasus di PT. SAI APPAREL INDUSTRIES)

Dengan ini telah saya setuju dan mohon agar segera diujikan pada sidang skripsi. Demikian atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 28 Februari 2020

Pembimbing,

Bidang Metodologi dan Tata Tulis.

Bidang Substansi Materi,



Drs. Sugiarso, M.Si

NIP : 195710131986011001

Tanggal : 02 Maret 2020



Dr. H. Mochamad Parmudi, M. Si.

NIP : 196904252000031001

Tanggal : 28 Februari 2020

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI


STRATEGI GERAKAN PEKERJA PADA KONFEDERASI SERIKAT
PEKERJA NASIONAL (KSPN) KOTA SEMARANG
(Studi Kasus di PT. SAI APPAREL INDUSTRIES)

Disusun oleh:
Ichsan Hermawan
1506026031

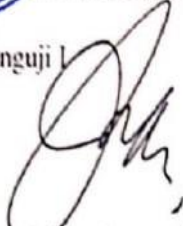
Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi
pada tanggal 16 Maret 2020 dan dinyatakan lulus.

Susunan Dewan Penguji




Ihsan Fanani, M. Ag.
197809302003121001

Penguji I



Drs. H. Nur Syamsudin, M.Ag
NIP. 19680505 199503 1 002

Pembimbing I

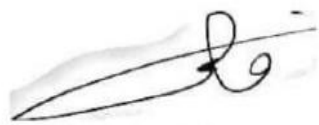


Drs. Sugiarto, M.Si
NIP. 195710131986011001


Sekretaris


Dr. H. Mochamad Parmudi, M.Si.
NIP. 196904252000031001

Penguji II


Dr. H. Moh. Fauzi, M.Ag
NIP. 197205171998031003

Pembimbing II


Dr. H. Mochamad Parmudi, M. Si.
NIP. 196904252000031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan, maupun yang belum/ tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 28 Februari 2020



Ichsan Hermawan

1506026031

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul STRATEGI GERAKAN PEKERJA PADA KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA NASIONAL (KSPN) KOTA SEMARANG (Studi Kasus di PT. SAI APPAREL INDUSTRIES. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi manusia.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini berkat bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi, diantaranya

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag., selaku Rektor UIN Walisongo dan segenap pimpinan di UIN Walisongo Semarang
2. Dr. Hj. Mishbah Zulfa Elizabeth, M. Hum., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang
3. Drs. Sugiarto, M.Si., selaku Pembimbing 1 bagi peneliti yang telah memberikan pengarahan
4. Dr. H. Mochamad Parmudi, M. Si., selaku Ketua Jurusan Sosiologi dan pembimbing 2 yang telah bersedia memberikan bimbingan
5. Akhriyadi Sofian, M. A., selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi
6. Segenap dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada peneliti
7. Segenap civitas akademik yang telah membantu secara administratif
8. Ketua DPD KSPN Kota Semarang, Ketua PUK KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES Kota Semarang yang telah memberikan ruang bagi penelitian skripsi yang peneliti lakukan
9. Segenap informan
10. Ririh Megah Safitri, M.A yang telah memberikan pengalaman penelitian bagi saya untuk menjadi asisten peneliti
11. Bapak Thohir Yuli Kusmanto (alm) yang telah mendidik dan pengarahan tentang penelitian selama pembelajaran di fisip UIN Walisongo.

12. Ibu Srimini dan Bapak Sumarto, selaku orang tua yang senantiasa memberikan dukungan do'a, tenaga, kasih sayang, materi dan segalanya bagi peneliti yang selalu peneliti harapkan ridhonya
13. DEMA FISIP, PMII RAYON FISIP KOMISARIAT WALISONGO, LPM REFERENCE, HMJ SOSIOLOGI, SEMA UIN WALISONGO yang telah memberikan pengalaman berorganisasi selama perkuliahan.
14. Atika Ishmatul Ummah Setya Pradina, Rizky Agus H, Siti Apriliyanti A, Unsa Aulia, Lukman S, Abdan Syakuraa dan teman-teman seperjuangan Sosiologi UIN Walisongo tahun 2015, teman-teman DEMA FISIP UIN Walisongo tahun 2018, keluarga PMII RAYON FISIP KOMISARIAT Walisongo, KRU LPM REFERENCE dan teman-teman peneliti lainnya
15. Segenap keluarga dan semua pihak yang telah membantu peneliti yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu

Demikian ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang berjasa, semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang lebih melimpah. Peneliti berharap agar karya dan ilmu peneliti berkah dan bermanfaat bagi masyarakat.

Semarang, 28 Februari 2020

Ichsan Hermawan

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas terselesainya skripsi ini dengan lancar. Skripsi ini saya persembahkan *pertama*, kepada kedua orang tua peneliti, bapak Sumarto dan ibu Srimini yang telah memberikan dukungan penuh dalam menjalani hidup. *Kedua*, skripsi ini saya persembahkan untuk Prodi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk menuntut ilmu.

MOTTO

**“SATU-SATUNYA PENAKLUKAN PERMANEN DAN TIDAK
MENYISAKAN PENYESALAN ADALAH PENAKLUKAN ATAS DIRI
SENDIRI”**

(NAPOLEON BONAPARTE)

ABSTRAK

ICHSAN HERMAWAN 1506026031. Strategi Gerakan Pekerja Pada Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Kota Semarang (Studi Kasus di PT. Sai Apparel Industries). Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang, 2020.

Pekerja merupakan orang yang menerima upah atas hasil kerjanya. Gerakan pekerja merupakan cikal dari gerakan sosial di Indonesia. Kota Semarang tempat berdirinya sarikat islam merah yang menginisiasi berdirinya Partai Komunis Indonesia (PKI). KSPN Kota Semarang merupakan serikat pekerja dengan massa terbanyak di Kota Semarang. Pengurus Unit Kerja (PUK) KSPN PT Sai Apparel Industries Semarang merupakan basis massa terbesar KSPN Kota Semarang. Oleh sebab itu, peneliti ingin melihat gerakan pekerja PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam memperjuangkan hak-haknya dengan beban sejarah kota Semarang yang merupakan cikal bakal PKI. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan penelitian ini terdiri dari bagaimana strategi pergerakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dan hambatan serta tantangan dalam memperjuangkan haknya di kota Semarang.

Penelitian Strategi Gerakan Pekerja Pada Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Kota Semarang (Studi Kasus di PT. Sai Apparel Industries) ini membahas bagaimana strategi, hambatan dan tantangan gerakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam memperjuangkan hak-haknya di Kota Semarang. Peneliti melakukan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif analisis. Teknik analisis data yang digunakan analisis model Miles dan Huberman. Kajian Penelitian menggunakan Teori Konflik Karl Marx dengan perspektif Multimuka Marxisme.

Strategi Gerakan Pekerja Pada Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Kota Semarang (Studi Kasus di PT. Sai Apparel Industries) yaitu *pertama*, pengorganisasian keanggotaan PUK KSPN dengan penguatan organisasi, berdikari dalam bidang ekonomi dan resiprositas antar pekerja. *Kedua*, strategi advokasi pekerja KSPN dengan pembentukan aliansi advokasi pekerja dan aktivisme pekerja KSPN. *Ketiga*, pendidikan pekerja perempuan yang bekerjasama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Hambatan dan tantangan pekerja berasal dari adanya fragmentasi gerakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dengan serikat pekerja lainnya yang harus adanya reposisi pekerja disertai dengan kesadaran terhadap pekerja. Selain itu, perpolitikan pekerja yang masih belum menemukan kolektivitas perpolitikan pekerja disertai dengan masifnya basis dukungan pekerja yaitu mahasiswa, LSM, Universitas dan lemahnya pemanfaatan internet.

Kata Kunci: Gerakan Sosial, Strategi, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries.

ABSTRACT

ICHSAN HERMAWAN 1506026031. Worker's Movement Strategy in the National Trade Union Confederation (KSPN) (Case Study at PT. Sai Apparel Industries) Semarang City. Thesis. Semarang: Faculty of Social and Political Sciences, UIN Walisongo Semarang, 2020.

Workers are people who receive wages for their work. The worker's movement is the embryo of the social movement in Indonesia. Semarang city where the red Islamic league was founded, initiated the establishment of the Indonesian Communist Party (PKI). KSPN Semarang City is the most mass trade union in the city of Semarang. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries Semarang is the largest mass base of KSPN Semarang. Therefore, researcher wants to see the movement of PUK KSPN PT Sai Apparel Industries workers in fighting for their rights with the historical burden of Semarang City which is the forerunner to the PKI. Based on this background, the researcher formulated this research consisting of how the PUK KSPN PT Sai Apparel Industries movement strategy and obstacles and challenges in fighting for their rights in Semarang City.

The Worker's Movement Strategy Research in the National Workers Confederation (KSPN) Semarang City (Case Study at PT. Sai Apparel Industries) discusses how the strategies, obstacles and challenges of the PUK KSPN PT Sai Apparel Industries movement in fighting for their rights in Semarang City. Researcher conducted a type of qualitative research using a descriptive analysis approach. The data analysis technique used is the analysis of the Miles and Huberman models. Research studies use the Karl Marx Conflict Theory with the perspective of Multiply Marxism.

The Worker's Movement Strategy in the National Workers Confederation (KSPN) Semarang City (Case Study at PT. Sai Apparel Industries) used the first, organizing the membership of the PUK KSPN by strengthening the organization, standing in the economic field and reciprocity among workers. Second, the KSPN worker's advocacy strategy by forming worker's advocacy alliances and KSPN worker's activism. Third, the education of women workers in collaboration with Non-Governmental Organizations (NGOs). Barriers and challenges of workers come from the fragmentation of PUK KSPN PT Sai Apparel Industries's movement with other unions that must reposition workers accompanied by awareness of worker research. In addition to politics of workers who have yet to find the collectivity of worker's politics are accompanied by an anomaly based on worker support, they are students, NGOs, universities and the internet.

Keywords: Social Movement, Strategy, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries.

الملخص

إِسْتِرَاتِيَجِيَّةُ حَرَكَةِ الْعُمَالِ فِي الْإِتْحَادِ الْوَطْنِيِّ لِنَقَابَاتِ الْعُمَالِ (KSPN) فِي الْمَدِينَةِ سَمَارَانَج (دِرَاسَةُ الْحَالَةِ فِي شِرْكَةِ ذَاتِ مَسْئُولِيَّةٍ مَحْدُودَةٍ سَائِي أَفَارِلِ إِنْدوسْتَرِي (PT Sai Apparel Industries)). الْبَحْثُ الْعِلْمِيُّ. سَمَارَانَج: كُليَّةُ الْعُلُومِ الْإِجْتِمَاعِيَّةِ وَ السِّيَاسِيَّةِ جَامِعَةُ وَالِي سُونَجُو الْإِسْلَامِيَّةُ الْحُكُومِيَّةُ سَمَارَانَج. 2.2.

الْعُمَالُ هُمُ الْأَشْخَاصُ الَّذِينَ يَحْصِلُونَ عَلَى أَجُورٍ مَقَابِلِ عَمَلِهِمْ. الْحَرَكَةُ الْعَمَالِيَّةُ هِيَ رَأِئِدُ الْحَرَكَاتِ الْإِجْتِمَاعِيَّةِ فِي إِنْدُونِيْسِيَا. بَدَأَتْ الْمَدِينَةُ سَمَارَانَج ، حَيْثُ أُسِّسَ الْجَمْعِيَّةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الْحَمْرَاءُ ، تَأْسِيسَ الْحَزْبِ الشُّبُوعِيِّ الْإِنْدُونِيْسِيِّ (PKI). KSPN فِي الْمَدِينَةِ هُوَ أَكْبَرُ اتِّحَادِ جَمَاهِيرِي فِي الْمَدِينَةِ سَمَارَانَج. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries سَمَارَانَج هِيَ أَكْبَرُ قَاعِدَةِ جَمَاهِيرِيَّةِ فِي KSPN سَمَارَانَج. لِذَلِكَ ، يَرِغِبُونَ الْبَاحِثُونَ فِي رُؤْيَةِ حَرَكَةِ عُمَالِ PUK KSPN PT Sai Apparel Industries فِي الْكُفَاحِ مِنْ أَجْلِ حُقُوقِهِمْ مَعَ الْعَبَاءِ التَّارِيخِيِّ لِمَدِينَةِ سَمَارَانَج الَّتِي تَعْتَبِرُ رَأِئِدًا كَسَبَبِ PKI. بِنَاءً عَلَى هَذِهِ الْخُلْفِيَّةِ ، صَاعَ الْبَاحِثُونَ هَذَا الْبَحْثِ الَّذِي يَتَأَلَّفُ مِنْ كَيْفِيَّةِ اسْتِرَاتِيَجِيَّةِ PUK KSPN PT Sai Apparel Industries وَالْعَقَبَاتِ وَالتَّحْدِيَّاتِ فِي الْكُفَاحِ مِنْ أَجْلِ حُقُوقِهِمْ فِي مَدِينَةِ سَمَارَانَج.

يَبْحَثُ اسْتِرَاتِيَجِيَّةُ حَرَكَةِ الْعُمَالِ فِي الْإِتْحَادِ الْوَطْنِيِّ لِنَقَابَاتِ الْعُمَالِ (KSPN) فِي الْمَدِينَةِ سَمَارَانَج (دِرَاسَةُ الْحَالَةِ فِي شِرْكَةِ ذَاتِ مَسْئُولِيَّةٍ مَحْدُودَةٍ سَائِي أَفَارِلِ إِنْدوسْتَرِي (PT Sai Apparel Industries) طَرِيقَةً أَنَّ الْإِسْتِرَاتِيَجِيَّاتِ وَالْعَقَبَاتِ وَالتَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تُوَاجِهُ حَرَكَةَ PUK KSPN PT Sai Apparel Industries فِي الْقِتَالِ مِنْ أَجْلِ حُقُوقِهِمْ فِي مَدِينَةِ سَمَارَانَج. يَجْرِي الْبَاحِثُ نَوْعًا مِنْ الْبَحْثِ النَّوْعِيِّ بِاسْتِخْدَامِ نَهْجِ التَّحْلِيلِ الْوَصْفِيِّ. تَقْنِيَّةُ تَحْلِيلِ الْبَيِّنَاتِ الْمُسْتَخْدَمَةِ هِيَ تَحْلِيلُ نَمَازِجِ مَائِلِزْ وَ هُوبِرْمَانِ. تَسْتَخْدِمُ الْبَحْثُ النَّظَرِيَّةَ كَارْلِ مَارْكَسِ لِلصَّرَاحِ مَعَ مَنْظُورِ مِضَاعِفَةِ الْمَارْكَسِيَّةِ.

اسْتُخْدِمَتْ اسْتِرَاتِيَجِيَّةُ حَرَكَةِ الْعُمَالِ فِي اتِّحَادِ سَمَارَانَج الْوَطْنِيِّ لِلْعُمَالِ (KSPN) (دِرَاسَةُ حَالَةِ فِي PT Sai Apparel Industries: أَوَّلًا ، حَيْثُ نَظِمَتْ

عضوية PUK KSPN من خلال تعزيز المنظمة والوقوف في المجال الاقتصادي والمعاملة بالمثل بين العمال. ثانياً ، استراتيجيته الدعوة لعمال KSPN من خلال تشكيل تحالفات الدعوة و النشاط لعمال KSPN. ثالثاً ، تعليم العاملات بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية. تأتي الحواجز والتحديات التي يواجهها العمال من تفتت حركة PUK KSPN من PT Sai Apparel Industries مع النقابات الأخرى التي يجب عليها إعادة تعيين العمال مصحوبة بالوعي بأبحاث العمال. بالإضافة إلى ذلك ، فإن سياسات العمال الذين لم يجدوا بعد جمالية السياسة العمالية صاحبها حالة شاذة قائمة على دعم العمال ، وهي الطلاب والمنظمات غير الحكومية والجامعات والإنترنت.

الكلمات المفتاحيات: الحركة الإجتماعية ، الإستراتيجية ، PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii

MOTTO.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Tinjauan Pustaka	4
F. Metode Penelitian.....	9
BAB II.....	13
KERANGKA TEORI	13
A. Pengertian Strategi.....	13
B. Gerakan Pekerja.....	14
C. Pengertian Pekerja	19
D. Teori Konflik Karl Marx.....	22
E. Kerangka Ketenagakerjaan Dalam Islam.....	29
BAB III.....	39
GAMBARAN UMUM	39
A. Sejarah Organisasi Konfederasi Serikat Pekerja Nasional.....	39
B. Profil Perusahaan PT Sai Apparel Industries	41
C. Profil PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries	42
BAB IV	53
STRATEGI PERGERAKAN SERIKAT PEKERJA DI PENGURUS UNIT KERJA (PUK) KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES KOTA SEMARANG	53
A. PERGERAKAN SERIKAT PEKERJA DI PENGURUS UNIT KERJA (PUK) KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES KOTA SEMARANG	53
1. Pengorganisasian Keanggotaan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries	53

2.	Strategi Advokasi Pekerja PUK KSPN PT Sai Apparel Industries	61
3.	Pendidikan Pekerja Perempuan	74
B.	HAMBATAN DAN TANTANGAN GERAKAN PENGURUS UNIT KERJA (PUK) KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES KOTA SEMARANG	78
1.	Dinamika Gerakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries	78
2.	Ideologi dan Perpolitikan Pekerja	85
3.	Masifnya Dukungan untuk pekerja	91
4.	Implikasi Teoritik	98
BAB V	100
PENUTUP	100
A.	KESIMPULAN	100
B.	SARAN	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN	108
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	112

DIAGRAM

DIAGRAM 1 SKEMA SEGITIGA DALAM KEGIATAN ADVOKASI	62
---	-----------

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 LAMBANG KSPN KOTA SEMARANG.....	43
GAMBAR 2 KARTU ANGGOTA KSPN PUK PT SAI APPAREL INDUSTRIES	47
GAMBAR 3 PEMGARAHAH PENGORGANISASIAN DARI DPD KSPN KOTA SEMARANG	58
GAMBAR 4 PENYERAHAN BANTUAN PADA KORBAN KEBAKARAN	60
GAMBAR 5 AKSI DEMONSTRASI MENUNTUT KENAIKAN UMK TAHUN 2019.....	63

GAMBAR 6 PENDIDIKAN PEKERJA PEREMPUAN YANG DILAKUKAN PUK KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES	75
GAMBAR 7 AKSI DEMONSTRASI GERBANG JATENG TAHUN 2017	80
GAMBAR 8 PETA DUKUNGAN SERIKAT PEKERJA PEMILU 2019	85
GAMBAR 9 PARTAI BURUH/PEKERJA YANG PERNAH IKUT DALAM PEMILU	86
GAMBAR 10 PEDOMAN MULTIMUKA MARXISME MENURUT PENELITI.....	89
GAMBAR 11 DUKUNGAN MAHASISWA DALAM MAY DAY KOTA SEMARANG.....	93
GAMBAR 12 AUDIENSI YASANTI DAN SERIKAT PEKERJA DENGAN DISNAKERTRANS JATENG.....	94
GAMBAR 13 PELATIHAN TEKNIK MEDIASI KEPADA SERIKAT PEKERJA	95
GAMBAR 14 PENETRASI PENGGUNA INTERNET DI INDONESIA	96
GAMBAR 15 SURVEY MEDIA SOSIAL YANG SERING DIGUNAKAN DI INDONESIA.....	97

DAFTAR TABEL

TABEL 1 DAFTAR INFORMAN	10
TABEL 2 JUMLAH KARYAWAN PT SAI APPAREL INDUSTRIES.....	42
TABEL 3 NAMA KETUA KSPN PUK PT SAI APPAREL INDUSTRIES PERIODE 1999 - 2019....	44
TABEL 4 KEGIATAN PENGORGANISASIAN PUK KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES	56
TABEL 5 KEGIATAN ADVOKASI PUK KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES	67
TABEL 6 KEGIATAN PENDIDIKAN PUK KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES	76

TABEL 7 SIKLUS EKONOMI ADAM SMITH	91
---	----

Lampiran-Lampiran

LAMPIRAN 1 PANDUAN PERTANYAAN	108
LAMPIRAN 2 FOTO-FOTO	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja yang mengikuti pekerjaannya, dan Pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan pekerjaan pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan, dan melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Asyhadie, 2007: 17). Pekerja melakukan advokasi secara kolektif untuk mendapatkan hak-haknya dengan menciptakan gerakan sosial pekerja. Gerakan pekerja untuk melindungi dan mengayomi pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha.

Gerakan pekerja di Indonesia terlalu dikotomis karena ada pihak menggunakan cara pandang politik, baik gerakan pekerja sebagai gerakan politik maupun relasi gerakan pekerja dengan partai politik (Sigit, 2016: 90). Gerakan pekerja yang menginisiasi gerakan sosial pertama di dunia mempunyai beban dalam pergerakan sosial di dunia. Organisasi pekerja semula berfungsi sebagai wadah berinteraksi dan komunikasi pekerja, menjadi alat untuk memperjuangkan hak-hak normatif pekerja, memberikan perlindungan, membela dan mengupayakan peningkatan kesejahteraan (Zamzani, 2011: 110). Dalam konteks negara Indonesia, sesuai dengan berlakunya pasar tenaga kerja fleksibel, jumlah pekerja kontrak pun meningkat. Praktik *union busting* atau pemberangusan serikat pekerja di Indonesia juga kian menguat dan bahkan kian agresif. Kuatnya pertumbuhan kapital pun tidak berbanding lurus dengan daya tawar kolektif pekerja. Pengorganisasian dan daya tawar kolektif cenderung lebih mudah dilakukan ketika industri berada di tingkat lokal/daerah (Izzati, 2016: 29).

Kota Semarang yang mempunyai sembilan kawasan industri yaitu Industri Wijayakusuma, Terboyo, Bukit Semarang Baru, Guna Mekar Indonesia dan Candi. Banyaknya kawasan industri di Kota Semarang, menjadikan tanggung jawab besar serikat pekerja di Kota Semarang dalam melindungi hak-hak pekerja. Salah satu serikat pekerja yaitu Serikat Pekerja (SP) Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) yang mempunyai anggota 25.022 anggota, tersebar di 36 perusahaan (Utoyo, 2018: 39). Selanjutnya penyebutan Konfederasi Serikat Pekerja nasional disingkat KSPN. Banyaknya anggota yang dimiliki, menjadikan KSPN senantiasa *upgrade* dalam masalah pekerja di Kota Semarang terutama dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) dan masalah lain yang menjadi isu tiap tahunnya. Terlihat pada Aksi *May Day* tahun 2017, isu yang dibawa meliputi penegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan, perbaikan sistem layanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS), pengoptimalan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, pemberian upah yang layak, penghapusan sistem kontrak dan *outsourcing* (Angling, 2017).

Perjuangan pekerja dilanjutkan pada tahun 2018, KSPN dengan Serikat pekerja lainnya membentuk Aliansi Gerbang Jawa Tengah untuk menyuarakan aspirasi pekerja yang berimplikasi pada pemerintah dan Apindo. Tuntutan pada Aksi *May Day* tahun 2018 yaitu menolak upah murah, mencabut Peraturan Pemerintah (PP) 78/2015, menurunkan harga beras dan tarif dasar listrik, membangun kedaulatan pangan dan energi, memilih calon Presiden 2019 yang pro pekerja dan rakyat, tolak Tenaga Kerja Asing (TKA) *illegal unskill worker*, memberlakukan upah minimum sektoral, menghapus perpanjangan jam kerja tanpa upah dan penerapan struktur skala upah.

Permasalahan pekerja di Kota Semarang belum tuntas. KSPN bersama serikat lainnya menuntut aspirasi pekerja ketika *May Day* 2019 di Jakarta. Tuntutan yang dilaksanakan Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia menuntut sepuluh tuntutan buruh dan rakyat (Sepultra) yang berisi yaitu: Pertama, penghapusan sistem kerja kontrak, sistem *outsourcing*, dan permagangan. Kedua, menolak kebijakan upah murah dan berlakukan upah

layak nasional. Ketiga, menolak pemutusan hubungan kerja, *union-busting*, dan kriminalisasi. Keempat, melaksanakan hak-hak pekerja perempuan dan lindungi pekerja migran Indonesia. Kelima, mengadili dan penjarakan pengusaha nakal. Keenam, memberlakukan jaminan dan perlindungan sosial bukan asuransi sosial. Ketujuh, tanah dan sumber daya alam untuk kesejahteraan rakyat. Kedelapan, melawan privatisasi, bangun industri nasional di bawah kontrol rakyat. Kesembilan, pendidikan dan layanan kesehatan gratis dan berkualitas untuk seluruh rakyat. Kesepuluh, menurunkan harga kebutuhan dasar rakyat (Fitang, 2019).

PUK KSPN PT Sai Apparel Industries merupakan basis terbesar dari DPD KSPN kota Semarang. Dengan memiliki bonus kuantitas memiliki tanggungjawab memperjuangkan anggotanya dengan berbagai strategi yang mendapatkan hambatan dan tantangan dalam pengorganisasian dan pengadvokasian. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, bertujuan untuk melihat berbagai strategi yang dilakukan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam memperjuangkan pekerja dan mengetahui berbagai tantangan, hambatan yang dialami PUK KSPN PT Sai Apparel Industries. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas mengenai Serikat pekerja yang terjadi di KSPN Kota Semarang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Gerakan Pekerja Pada Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Kota Semarang Studi kasus di PT Sai Apparel Industries”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dikaji oleh peneliti yaitu:

1. Bagaimana strategi pergerakan serikat pekerja KSPN dalam memperjuangkan hak pekerja di PT Sai Apparel Industries Kota Semarang?
2. Bagaimana hambatan dan tantangan gerakan pekerja KSPN dalam masalah ketenagakerjaan di PT Sai Apparel Industries Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui strategi pergerakan serikat pekerja KSPN dalam memperjuangkan hak pekerja di PT Sai Apparel Industries Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui hambatan dan tantangan gerakan KSPN dalam masalah ketenagakerjaan di PT Sai Apparel Industries Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan, khususnya bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan bagi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang serta kepada pemerintah, terkait strategi gerakan pekerja pada Konfederasi Serikat pekerja nasional (KSPN) PT Sai Apparel Industries Kota Semarang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah wawasan yang menjadi sumbangan pemikiran dalam masalah kebijakan pekerja yang terjadi di kota Semarang dan landasan strategi pekerja dalam proses pembaruan gerakan pekerja di Indonesia yang berkaitan dengan strategi gerakan pekerja pada Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Kota Semarang studi kasus PT Sai Apparel Industries.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait permasalahan yang akan diteliti. Penggunaan referensi yang sudah diterbitkan sebelumnya menjadi penambah wawasan bagi peneliti dalam memandang situasi sosial yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Beberapa hasil dari berbagai penelitian maupun jurnal sebelumnya merupakan hal yang

sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai pendukung hasil penelitian yang ditemukan.

1. Konflik Pekerja dan Perusahaan

Penelitian dari jurnal POLITEIA (2010) yang ditulis Muryanto Amin yang berjudul “*Fragmentasi Gerakan Buruh di Indonesia Pasca Orde Baru*”. Penelitian ini memaparkan bahwa model negara birokratis otoriter yang telah diterapkan selama 32 tahun masa Orde Baru memiliki implikasi yang menjelaskan munculnya kembali kekuatan pekerja dalam bentuk yang berbeda, yakni terfragmentasi. Fragmentasi itu akhirnya menjadi masalah utama pekerja sehingga tidak memiliki posisi tawar politis yang kuat, baik dengan pengusaha maupun dengan pemerintah. Pertama, terfragmentasinya gerakan pekerja disebabkan karena organisasi pekerja di Indonesia memiliki beban sejarah, terutama sejarah orde baru yang melarang organisasi pekerja berpolitik. Kedua, dibukanya kesempatan yang luas dalam berpolitik menyebabkan elit organisasi gerakan pekerja terserap kedalam organisasi partai politik yang berlainan. Ketiga, gerakan pekerja belum memiliki pola gerakan yang terarah dengan target tujuan yang jelas serta sistematis (Amin, 2010: 55).

Relevansi dengan penelitian skripsi tentang gerakan pekerja KSPN PT Sai Apparel Industries yaitu pembahasan tentang gerakan pekerja yang belum memiliki pola gerakan yang terarah dengan target tujuan yang jelas serta sistematis. Dalam penelitian Muryanto Amin menjelaskan indikator anomali politik pasca orde baru dan beban gerakan pekerja yang menjadikan gerakan pekerja tidak berjalan secara sistematis tetapi tidak membahas tentang tekanan dari pengusaha atau perusahaan pekerja tersebut. Peneliti ingin melihat strategi gerakan serikat pekerja KSPN PT Sai Apparel Industries Kota Semarang dengan perusahaan dalam penelitian skripsi ini.

Buku “*Buruh Bergerak: Membangun Kelas Kesadaran*” ditulis oleh Andito Suwigno (2011), menjelaskan perlunya peningkatan kemampuan pekerja dalam pergerakan pekerja di Indonesia. Selain itu,

pekerja harus memiliki sebuah ideologi agar tidak dipandang mata oleh kaum bourju dan pekerja bourju (pekerja yang mementingkan dirinya perusahaan). Pekerja dapat menyelesaikannya dengan jalan *unionisme* yang terdiri dari pengorganisasian diri (pekerja) dan komitmen menyelesaikan masalah. Peneliti melihat adanya relevansi yaitu konflik antara pekerja dengan perusahaan dan pemerintah yang menyebabkan ketidaksejahteraan ekonomi pekerja. Dalam buku ini membahas berbagai cara pengusaha dan pemerintah untuk mengontrol gerakan pekerja menjadi lesu dengan caranya tetapi kurangnya pembahasan gerakan pekerja untuk menghadapi pemerintah dan sistem gerakan pekerja yang ideal. Peneliti ingin menambahkan gerakan strategi KSPN sebagai bentuk advokasi yang ideal dalam gerakan pekerja.

Penelitian lain yang menjadi tinjauan peneliti yaitu disertasi oleh Eva Zulfa Nailufar (2014) yang berjudul “*Studi Kritis UMP DKI dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam*”. Penelitian tersebut menjelaskan mengenai sistem optimalisasi penghasilan pekerja sebagaimana haknya sedangkan manajemen perusahaan akan memperoleh peningkatan laba serta perkembangan dan kelanggengan perusahaan. Sistem pengupahan ini akan mengkombinasi *shirkah-inanwaal-ijarah* sebagai bentuk berbagi keuntungan antara *ajir, musta'jirdansahibulmal*. Selain itu, pekerja akan memperoleh upah dalam bentuk upah pokok layak yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan (Nailufar, 2014). Relevansinya dengan judul peneliti yaitu persamaan menuntut kesejahteraan pekerja berupa kenaikan gaji/UMR. Kelebihan dalam skripsi ini, menjelaskan berbagai cara advokasi serikat pekerja dan peningkatan kesejahteraan melalui program pengorganisasian, pemberdayaan pekerja perempuan, dan aktivisme sosial. Kekurangan dalam penelitian skripsi ini, berkonsentrasi pada gerakan pekerja bukan kebijakan UMR untuk kesejahteraan pekerja. Peneliti menjelaskan mengenai strategi KSPN dalam memperjuangkan upah layak yang menjadi polemik setiap tahunnya bukan pengambilan kebijakan pekerja.

2. Gerakan Sosial

Penelitian dari jurnal Sosiologi Walisongo oleh Thohir Yuli Kusmanto (2017) yang berjudul “*Gerakan Sosial Keagamaan pada Komunitas Urban: Studi Kasus Gerakan Pengajian Ahad Pagi Bersama di Palebon, Pedurungan, Kota Semarang*”. Penelitian tersebut menjelaskan tentang komunitas urban yang memanfaatkan gerakan sosial keagamaan diantaranya dalam bentuk majelis taklim. Pengorganisasian gerakan sosial keagamaan dalam majelis taklim merupakan bagian dari kolektif kesadaran dan konsensus bersama di antara warga komunitas. Keberadaan elit sosial keagamaan menjadi kunci tercapainya gerakan sosial keagamaan. Kepercayaan dan jaringan sosial warga dan kelembagaan sosial menjadi kekuatan lain dalam komunitas (Kusmanto, 2017: 79).

Relevansi dengan penelitian ini menunjukkan gerakan sosial berbasis komunitas dengan keorganisasian milik serikat pekerja KSPN Kota Semarang yang memperjuangkan hak-hak pekerja. Adanya persamaan pembahasan yaitu gerakan sosial yang menjadi titik awal adanya perubahan yang dalam penelitian ini, strategi gerakan pekerja KSPN PT Sai Apparel Industries melindungi dan mengadvokasi anggotanya. Dalam penelitian Thohir menjelaskan berbagai strategi gerakan sosial keagamaan di masyarakat tetapi mempunyai kelemahan dalam penelitian yang dibuat Thohir yaitu tidak munculnya faktor eksternal dalam hal ini pemerintah yang menunjang kegiatan sosial keagamaan dan keadaan masyarakat yang mengalami perubahan sosial keagamaan. Penelitian ini menjelaskan tentang gerakan sosial KSPN yang dibentuk dari representasi pekerja memperjuangkan haknya melalui serikat pekerja yang berkonflik dengan pengusaha dan negara dengan melihat perubahan sosial masyarakat.

Kemudian juga dikutip dari Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik oleh Suharko (2006) yang berjudul “*Gerakan Sosial Baru di Indonesia: Repertoar Gerakan Petani*”. Penelitian tersebut berisi mengenai karakter gerakan sosial petani di daerah batang, Pasundan (Ciamis, Garut dan

Tasikmalaya) dengan fokus gerakan petani anti globalisasi. Relevansi dengan penelitian skripsi ini mempergunakan gerakan sosial yaitu petani dan pekerja atau buruh. Dalam penelitian ini, Suharko melihat adanya konflik sesama organisasi petani dan strategi gerakan makro dengan mikro dalam gerakan petani tetapi tidak melihat adanya lahirnya faktor makro dan mikro gerakan petani tersebut. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat KSPN menjadikan pemantik gerakan pekerja dalam tahapan mikro dan makro dalam masalah ketenagakerjaan di Kota Semarang.

3. Gerakan pekerja

Penelitian yang dilakukan oleh Muhtar Habibi (2013) dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang berjudul "*Gerakan Buruh Pasca Soeharto: Politik Jalanan di Tengah Himpitan Pasar Kerja Fleksibel*" menjelaskan tentang kehidupan himpitan fleksibilitas pasar tenaga kerja neoliberal, pekerja masih sering melakukan aksi protes di jalanan. Kenaikan upah minimum dan perubahan status kepegawaian selalu menjadi tuntutan utama. Selain itu, aksi protes di jalanan juga berkontribusi terhadap pembuatan identitas pekerja kolektif. Tingginya intensitas aksi protes di jalanan melahirkan reaksi dari pemerintah. Namun, serangan ini bukan melemahkan gerakan pekerja, melainkan memiliki potensi untuk mendorong kesatuan yang lebih besar dari para pekerja.

Peneliti menemukan relevansi yaitu konflik antara pekerja dengan gerakan neoliberal yang membuat pekerja semakin sulit dalam memperoleh kesejahteraannya. Peneliti menemukan kelebihan dalam penelitian Muhtar yaitu mendeskripsikan relevansi gerakan pekerja dengan kekuasaan pada orde baru dan reformasi tetapi belum lengkapnya strategi gerakan pekerja pada masa reformasi yang diinginkan pekerja dan cita-cita pekerja. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat gerakan advokasi melalui berbagai kegiatan, peningkatan kapasitas pekerja bukan hanya demonstrasi di jalanan.

Kemudian dikutip dari jurnal Penelitian Politik oleh Fathimah Fildzah Izzati (2016) yang berjudul “*Membaca “PHK Massal” : Rantai Nilai Industri Elektronik, MEA, dan Tantangan Bagi Gerakan Buruh di Indonesia*”. Penelitian tersebut mengungkapkan antara penelitian ini dengan skripsi peneliti menemukan relasi antara isu PHK massal industri elektronik di tingkat MEA dengan Advokasi serikat KSPN dalam melindungi anggotanya. kelebihan dalam penelitian ini menunjukkan rantai nilai industri elektronik di tingkat MEA dan tantangan pekerja indonesia di bidang elektronik tetapi tidak menjelaskan tentang pengorganisasian sosial dalam pergerakan serikat pekerja di bidang pekerjaan yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat gerakan pekerja KSPN dalam menghadapi permasalahan pekerja dalam MEA.

Dari ketiga pengelompokan tersebut peneliti membuat kesimpulan, kelompok pertama menjelaskan tentang potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pekerja dan konflik pekerja dengan penguasaha/pemerintah. Kelompok kedua membahas tentang gerakan sosial yang terjadi di masyarakat dan kelompok ketiga membahas tentang gerakan serikat pekerja dalam menghadapi permasalahan pekerja. Berdasarkan penelitian di atas, peneliti ingin memperkuat pada kelompok kedua dan ketiga yaitu gerakan sosial dan gerakan pekerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif yakni peneliti memasuki situasi sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi sosial tersebut (Sugiyono, 2014: 216). Hasil yang diperoleh dapat diterapkan untuk mempelajari strategi gerakan pekerja pada PUK KSPN PT Sai Apparel Industries Kota Semarang.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang peneliti peroleh dari keterangan pihak-pihak yang secara langsung berhubungan dengan pekerja pabrik dan pengurus KSPN Kota Semarang.

Tabel 1 Daftar Informan

No	Nama Informan	Tempat Kerja	Keterangan
1	Heru Budi Utoyo	PT SAI APPAREL INDUSTRIES	Ketua KSPN Kota Semarang
2	Alwi Koeswawoto	PT SAI APPAREL INDUSTRIES	Ketua PUK APPAREL SAI
3	Evy Damiyanti	HRD PT SAI APPAREL INDUSTRIES	Perusahaan APPAREL SAI
4	Slamet Kaswanto	Dewan Pengupahan	Dewan Pengupahan
5	Kholilul Wasik	BTEX	LKS Tripartit Kota Semarang
6	Sri Wahyuni	PT SAI APPAREL INDUSTRIES	Pekerja yang diadvokasi
7	Anifah	PT SAI APPAREL INDUSTRIES	Pekerja yang diadvokasi
8	Rusdiana	PT SAI APPAREL INDUSTRIES	Pekerja yang diadvokasi
9	Masuroh	PT SAI APPAREL INDUSTRIES	Pekerja yang diadvokasi
10	Ali Sofii	PT SAI APPAREL INDUSTRIES	Pekerja yang diadvokasi

- b. Data Sekunder, yaitu data yang peneliti peroleh dari literatur dan informasi penunjang berupa buku, jurnal, dan artikel yang terkait dengan masalah strategi gerakan pekerja pada PUK KSPN PT Sai Apparel Industries Kota Semarang.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. *Indepth Interview* (wawancara mendalam). Metode *interview* atau wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dari berbagai narasumber terkait dengan penelitian yang dilakukan. Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu (Mulyana, 2010: 180). Wawancara akan dilakukan terhadap anggota pekerja KSPN dan anggota KSPN.
- b. Observasi. Menurut Yin (2012) yang dikutip oleh Widodo (2017: 74) menyatakan bahwa teknik observasi adalah teknik yang digunakan untuk mendapatkan fakta-fakta empirik yang tampak (kasat mata) dan guna memperoleh dimensi-dimensi baru untuk pemahaman konteks maupun fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengamati kegiatan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam memperjuangkan pekerja ataupun kegiatan lain yang terkait dengan penelitian ini.
- c. Dokumentasi, merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Widodo (2017: 75) menyatakan bahwa dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen. Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis yang terkait dengan penelitian ini. Data bisa diperoleh dari Kantor KSPN, ataupun dari buku-buku referensi yang digunakan sebagai rujukan untuk mendukung data penelitian.

d. Teknik Analisis Data

Bodgan dan Biklen (2017) yang dikutip oleh Gunawan (2013: 210) menyatakan bahwa analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang ditemukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini analisis model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman yang dikutip oleh Ghony dan Mansyur (2016: 306) menyatakan bahwa analisis data kualitatif menggunakan kata-kata yang selalu disusun dalam sebuah teks yang diperluas atau dideskripsikan. Langkah pertama untuk menganalisis yaitu data dikumpulkan hingga penelitian ini berakhir secara simultan dan terus-menerus. Selanjutnya, interpretasi dan penafsiran data dilakukan dengan mengacu kepada rujukan teoritis yang berhubungan atau berkaitan dengan permasalahan penelitian. Analisis data meliputi: reduksi data, *display*/penyajian data dan mengambil kesimpulan lalu diverifikasi. Artinya dalam penelitian ini, peneliti akan menyingkat dan menyeleksi data yang diperoleh di lapangan, kemudian akan dilanjutkan dengan penyajian data dan selanjutnya penarikan kesimpulan.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Pengertian Strategi

Menurut Suharto (dalam Abidin, 2014: 12), mendefinisikan strategi bertahan hidup sebagai kemampuan seseorang dalam menerapkan seperangkat cara untuk mengatasi berbagai permasalahan yang melingkupi kehidupannya, strategi penanganan masalah pada dasarnya merupakan kemampuan segenap anggota keluarga dalam mengelola aset yang dimilikinya. Sedangkan menurut Fiher (dalam Munthe, 2010: 21), bahwa strategi adalah serangkaian langkah yang saling terkait secara logis ke arah seluruh tujuan, yang dapat diuji dan diubah sesuai dengan perkembangan situasinya. Selain itu, menurut Edi (dalam Adista, 2016: 26), strategi sebagai *coping strategies* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menerapkan seperangkat cara untuk mengatasi berbagai macam permasalahan yang melingkupi kehidupannya.

Strategi merupakan pedoman yang harus dipegang dalam melakukan setiap aksi. Suatu aksi harus mempunyai strategi (target) yang harus dicapai. Aksi bersifat tangkas, lincah dan taktis. Kemunduran aksi dikarenakan kesulitan, tidak mampu mengatasi dan tidak cukup untuk terus maju dan bertahan. Keadaan tersebut dilakukan dengan cara perundingan dan kompromi ditempuh bukan sebuah kapitulasi (menyerah). Kompromi sebagai taktik adalah mencari waktu dan kesempatan untuk kemudian bisa maju lagi mencapai target. Kompromi sebagai taktik yang tetap berpegang pendirian dan mengabdikan pada target strategis (Darsono, 2012: 179).

Strategi di dalam gerakan sosial, mempunyai tujuan memenangkan sebuah tuntutan yang diperjuangkan dan yang termobilisasi dukungan penuh dari seluruh lapisan-lapisan masyarakat yang ikut terlibat dalam arena perjuangan. Konsep “garis massa” merupakan implementasi pikiran Mao Ze Dong tentang hubungan antara teori dan praksis. Mao menitikberatkan pada praksis, dan praksis yang menentukan benar atau

tidak. Praksis adalah kehidupan massa. Paham “garis massa” menjelaskan hubungan antara kedudukan hubungan antara organisasi dan rakyat. Hubungan itu sebagai kontradiksi. Organisasi harus mengembangkan teori yang mendasarkan diri pada praktek di dalam massa. Organisasi harus terjun ke massa, harus mengumpulkan pengalaman-pengalaman dan pendapat-pendapat massa, harus menganalisa bahan-bahan itu dengan teori dan merumuskan dalam sebuah teori yang lebih umum kemudian kembali dikembalikan ke dalam tindakan praksis massa. Dalam praksis itulah akan terlihat keberhasilan teori tersebut. Konsep garis massa menjadi metode taktik gerakan untuk mencapai satu kesimpulan antara kehad massa dan organisasi sehingga yang menjadi tuntutan adalah benar-benar aspirasi massa. Dari massa untuk massa dan oleh massa menjadi konsep dari garis massa (Setyawan, 2017: 4).

B. Gerakan Pekerja

Munculnya gerakan pekerja tidak terlepas dari sebuah produk kebijakan yang dikeluarkan oleh penguasa (pemerintah) yang notabene merugikan posisi pekerja (Munir, 2004: 2). Pekerja tidak mendapatkan ruang akses yang lebih secara struktural politik hukum dalam menyampaikan segala aspirasi dan kepentingannya, sehingga menyebabkan pekerja melakukan konsolidasi gerakan dalam rangka melancarkan suatu perlawanan dan penentangan atas kebijakan tersebut. Sedangkan adanya gerakan pekerja tiada lain bertujuan untuk melakukan suatu perubahan baik di tingkat regulasi agar lebih demokratis, terbuka dan partisipatif, maupun demi kepentingan pekerja sendiri dan lingkungan sekitarnya (Rohman, 2017: 14).

1. Konsolidasi Gerakan Pekerja

Terjadinya proses penyadaran dan pengorganisasian pekerja merupakan salah satu prasyarat yang sangat penting untuk keberlangsungan jalannya roda gerakan pekerja. Karena keberadaan organisasi pekerja dan gerakan pekerja ini akan mempermudah dalam memperjuangkan hak-hak pekerja sehingga nasib pekerja mengalami perbaikan secara terus-menerus, dan pekerja tidak perlu menunggu dan menggantungkan perubahan nasibnya pada kebijakan pemerintah yang hal itu sama saja artinya dengan memperpanjang masa eksploitasi, sebab posisi pemerintah sangat rentan akan keberpihakannya kepada pemilik modal. Oleh karenanya, perjuangan gerakan pekerja secara kolektif menjadi pilihan yang sangat tepat, strategis dan rasional dibandingkan berjuang secara individual. Mengingat permasalahan pekerja adalah persoalan struktural, sehingga efektifitas kerja gerakan pekerja melalui organisasi atau serikat lebih memungkinkan dibandingkan gerakan yang sifatnya non-organisasi (Munir, 2004: 42).

Adanya kerja gerakan kolektif yang diupayakan oleh pekerja merupakan bagian dari struktur mobilisasi massa. Sebab, menurut McCarthy seperti yang dikutip oleh Abdul Wahab Situmorang mendefinisikan bahwa struktur mobilisasi massa yaitu sejumlah cara atau metode suatu kelompok gerakan sosial yang melebur dalam aksi kolektif atau bersama, termasuk di dalamnya mengenai taktik gerakan dan bentuk organisasi gerakan sosial (Situmorang, 2008: 10). Oleh sebab itu, perlu untuk memobilisasi ruang-ruang sosial yang ada dalam masyarakat, seperti keluarga, jaringan pertemanan, tempat kerja dan elemen-elemen lainnya untuk membangun dan menopang agenda-agenda gerakan pekerja kedepannya (Situmorang, 2008: 10). Adanya gerakan kolektif pekerja ini disebabkan oleh tiga hal; yaitu adanya ketidakadilan, pengaruh identitas dan agensi (Klandermans, 2015: 7). Ketidakadilan ini erat kaitannya dengan peminggiran posisi pekerja dalam sebuah tatanan sistem. dan pengaruh identitas merupakan

representasi dari identitas tertentu yang memiliki berbeda kepentingan dengan identitas lainnya. Sedangkan agensi mengacu pada keyakinan bahwa seseorang dapat mengubah kondisi atau kebijakan melalui aksi gerakan kolektif (Klandermans, 2015: 10). Di samping itu, sikap independensi dan otonomi gerakan pekerja merupakan salah satu modal utama untuk kesuksesan perjuangan gerakan pekerja dalam menjalankan gagasan-gagasan perubahannya (Syafaat, 2008: 45).

2. Arah Gerakan Pekerja

Arah gerakan pekerja sendiri dapat dibedakan menjadi dua hal, yaitu perjuangan gerakan buruh secara vertikal dan perjuangan buruh secara horizontal (Syafaat, 2008: 3). Gerakan pekerja secara vertikal adalah usaha untuk mempengaruhi terhadap undang-undang, mengintervensi (campur tangan) putusan pemerintah secara formal maupun informal dalam berbagai masalah termasuk hal penentuan upah dan penciptaan kondisi kerja yang lebih baik. Sedangkan gerakan buruh secara horizontal merupakan suatu dasar pemikiran buruh yang sasaran utama adalah pencapaian jaminan dan perlindungan kerja, peningkatan gaji yang lebih tinggi dan kondisi yang lebih baik di tempat kerja melalui proses tawar-menawar secara kolektif (Syafaat, 2008: 1).

3. Orientasi Gerakan Pekerja

Gerakan pekerja sendiri dapat dikenali dalam dua bentuk orientasi (sasaran). Pertama, gerakan pekerja yang menekankan pada kepentingan ekonomi praktis berorientasi untuk memperjuangkan kesejahteraan, seperti gerakan pekerja memperjuangkan kenaikan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Kedua, gerakan pekerja yang menekankan pada kepentingan politis berorientasi untuk menaikkan posisi tawar pekerja dalam sistem dan berupaya ikut serta dalam menentukan sistem, seperti gerakan pekerja terlibat aktif dalam hubungan industrial dan ketenagakerjaan, dimana pekerja memiliki hak dan wewenang untuk menentukan pola kebijakan yang akan diterapkan (Syafaat, 2008: 42).

4. Faktor Gerakan Pekerja

Organisasi serikat pekerja dalam melakukan gerakan penuntutan atas dasar hak-hak dasar pekerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal sangat dipengaruhi oleh adanya kualitas sumber daya manusianya untuk membangun, visi dan misi organisasi yang lebih artikulatif dalam memahami fungsi dan tugas organisasi pekerja dalam memperjuangkan hak-hak dasar pekerja. Sedangkan faktor eksternalnya, lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat jaringan kerja sama yang dimiliki oleh organisasi pekerja, baik sesama organisasi pekerja maupun dengan organisasi non-pemerintah seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan mahasiswa (Syafaat, 2008: 42). Faktor tersebut disebabkan oleh kondisi struktural sosial, ekonomi dan politik yang dianggap oleh pekerja tidak adil, timpang dan eksploitatif (Nugroho, 2007: 22).

Gerakan pekerja semakin besar daya dukung internal maupun eksternal, maka dapat memberikan berbagai pilihan prioritas dalam melakukan suatu gerakan. Bahkan pada tingkat tertentu gerakan pekerja dapat difokuskan pada kegiatan pengembangan kapasitas (*capacity building*) bagi pekerja, seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan ketenagakerjaan bagi pekerja secara keseluruhan anggota organisasi maupun kepada pengurus organisasinya, sebagai salah satu ruang proses ideologisasi dan internalisasi gerakan, dalam rangka mengkonsolidir (memperkuat) dan meningkatkan profesionalitas pengurus organisasi pekerja dalam melakukan gerakan advokasi maupun penanganan kasus-kasus ketenagakerjaan (Syafaat, 2008: 43).

5. Strategi Gerakan Pekerja

Gerakan pekerja pada tataran praktisnya dalam mendesak dan mempengaruhi suatu kebijakan dapat dilakukan berbagai cara atau model untuk merubahnya. diantaranya; 1) memperlambat pekerjaan, 2) mogok kerja dan menghentikan pekerjaan di dalam pabrik, 3) aksi diam dan duduk-duduk di luar pabrik, 4) unjuk rasa atau mobilisasi massa, 5), melakukan demonstrasi turun kejalan, 6) *hearing* atau dengar pendapat dengan lembaga legislatif maupun eksekutif, 7) kampanye, 8) melakukan perundingan atau dialog, 9) mengajukan usulan kepada legislatif dalam bentuk rancangan perundang-undangan, 10) melakukan kajian kebijakan, 11) turun ke jalan dan menutup jalan dengan membakar ban bekas, 12) menyebarkan pamlet, 13) membuat poster, 14), mengadakan konferensi pers atau menyebarkan press rilis sebagai bahan agitasi dan propaganda gerakan, 15) siaran atau menggelar dialog lewat radio, 16) memberikan pendampingan (advokasi) atau pembelaan dalam persidangan peradilan, dan 17) merumuskan *counter draft* atas kebijakan yang merugikan pekerja (Syafaat, 2008: 86).

Strategi gerakan pekerja dapat dipetakan menjadi dua hal, yaitu gerakan pekerja menggunakan strategi non-litigasi dan strategi litigasi. Strategi gerakan non-litigasi adalah gerakan yang menempuh di luar sistem dan tidak mengikuti mekanisme formal yang sudah ada. Biasanya melalui pengorganisasian masyarakat, desakan massa untuk memperjuangkan hak-haknya. Sedangkan strategi gerakan litigasi merupakan gerakan yang menempuh jalur sistem seperti melalui pengadilan, yang sifatnya sangat kasuistik dan sangat ditentukan oleh perkara yang masuk pengadilan (Sasongko, 2016: 13). Selain itu, terjadinya gerakan pekerja ini menunjukkan bahwa pekerja mengalami transformasi kesadaran kelas (Sasongko, 2016: 44).

C. Pengertian Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga pekerja yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja sehingga pekerja selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah Pekerja dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Zaeni, 2007: 9-10).

Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2013 pasal 76 tentang pekerja perempuan menyebutkan bahwa:

1. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 WIB.

Pekerja *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat “*hak pekerja* merupakan *kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha* merupakan *kewajiban pekerja/buruh*” (Khakim, 2003: 26). Artinya kedua belah pihak berwenang meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”. Kebutuhan pekerja itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama sebagai konsekuensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti:

1. Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6).
2. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12).
3. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31).
4. Hak atas kepastian dalam hubungan kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66).
5. Hak atas waktu kerja waktu istirahat, cuti, kerja lembur dan upah kerja lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85).
6. Hak berkaitan dengan pengupahan, jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101).

7. Hak mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87).
8. Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104).
9. Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145).
10. Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

Pekerja *outsourcing* dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Oleh sebab itu, mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun di lain pihak, pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya/pengeluaran perusahaan, sehingga pengusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuk meningkatkan upah bagi pekerja/buruh, “Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi” (Wijayanti, 2005: 105).

Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan:

- 1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk

perhitungan pajak penghasilan

- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa:“Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus”.

D. Teori Konflik Karl Marx

Peneliti menggunakan teori konflik milik Karl Marx yang menjelaskan perbedaan kelas antara bourju/pemilik modal dengan proletar/pekerja. Teori konflik muncul sebagai bentuk reaksi atas tumbuh suburnya teori fungsionalisme struktural yang dianggap kurang memperhatikan fenomena konflik sebagai gejala di masyarakat yang perlu mendapatkan perhatian. Pemikiran yang menjadi dasar dari teori konflik adalah pemikiran Karl Marx dan pada tahun 1950-an, teori konflik yang semakin mulai merebak (Raho, 2007: 54). Konflik berasal dari kata kerja latin “*Configere*” yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih yang mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan cara menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya (Danny, 2011: 113).

Secara umum pendekatan konflik dibagi menjadi dua. Karl Marx memandang masyarakat terdiri dari dua kelas yang didasarkan pada kepemilikan sarana dan alat produksi (*property*), yaitu kelas borjuis dan proletar. Kelas borjuis adalah kelompok yang memiliki sarana dan alat produksi dalam konteks ini perusahaan sebagai modal dalam usaha. Kelas proletar adalah kelas yang tidak memiliki sarana dan alat produksi sehingga dalam pemenuhan akan kebutuhan ekonomi mereka tidak lain hanya dengan menjual tenaganya. Konflik antar kelas terjadi melalui proses produksi sebagai salah satu kegiatan ekonomi di mana dalam proses

produksi terjadi kegiatan pengeksploitasian terhadap kelompok proletar oleh kelompok borjuis (David, 2004: 200).

Karl Marx mengemukakan beberapa pandangannya tentang kehidupan sosial yaitu **Pertama**, masyarakat sebagai arena yang didalamnya terdapat berbagai bentuk pertentangan. **Kedua**, negara dipandang sebagai pihak yang terlibat aktif dalam pertentangan dengan berpihak kepada kekuatan yang dominan. **Ketiga**, paksaan (*coercion*) dalam wujud hukum dipandang sebagai faktor utama untuk memelihara lembaga-lembaga sosial, seperti milik pribadi, perbudakan, kapital yang menimbulkan ketidaksamaan hak dan kesempatan. **Keempat**, negara dan hukum dilihat sebagai alat penindasan yang digunakan oleh kelas yang berkuasa (pengusaha) demi keuntungan. **Kelima**, kelas-kelas dianggap sebagai kelompok-kelompok sosial yang mempunyai kepentingan sendiri yang bertentangan satu dengan lainnya (Margaret, 2010: 258).

Implikasi pemikiran materialisme historis Marx, menurut Martono adalah melihat struktur ekonomi sebagai awal kegiatan manusia. Struktur ekonomi adalah penggerak sistem sosial yang menyebabkan perubahan sosial, lingkungan ekonomi menjadi dasar segala perilaku manusia. Marx menyatakan bahwa setiap orang harus mencari penyebab perubahan di dalam cara produksi masyarakat daripada ide-idenya. Marx kemudian memusatkan perhatian pada proses produksi yang dilakukan oleh manusia ditandai dengan hakikat infrastruktur dan superstruktur. Infrastruktur dalam masyarakat berwujud ekonomi. Superstruktur meliputi ideologi, hukum, pemerintahan, keluarga, dan agama (Mas'udi, 2015:186).

Berdasarkan alat produksi Marx membagi perkembangan masyarakat menjadi 5 tahap. **Pertama**, masyarakat agraris primitif. Dalam masyarakat agraris, alat produksi berupa tanah. Masyarakat tahap ini masih terdapat adanya penindasan yang terjadi antara pemilik alat produksi yaitu pemilik tanah dengan penggarap tanah. **Kedua**, masyarakat budak. Dalam masyarakat tahap ini, budak ditempatkan sebagai alat produksi tetapi dia tidak memiliki alat produksi. Penindasan terjadi antara

majikan dan budak. *Ketiga*, masyarakat feodal ditentukan oleh kepemilikan tanah. *Keempat*, masyarakat borjuis yaitu alat produksi sebagai industri. Konflik terjadi antara kelas borjuis dan pekerja. Perjuangan kelas adalah perjuangan kelas borjuis dan kelas proletar. *Kelima*, masyarakat komunis. Dalam masyarakat tahap ini, menunjukkan bahwa kelas proletar akan menang (Ritzer, 2003: 185).

Teori Marxis mempunyai ciri masyarakat non-komunis setiap masa dalam sejarah. Produksi barang material (aktivitas manusia yang paling penting), selalu terjadi dengan melakukan aktivitas eksploitasi tenaga kerja mayoritas, yakni kelas yang tidak memiliki sarana produksi oleh kelas minoritas, yang memiliki sarana produksi dan tidak mengerjakan sendiri. Jadi, hubungan antar kelas adalah hubungan konflik. Tidak ada kelas pada mode komunis, baik komunis primitif maupun komunis. Pada masyarakat komunis primitif, masyarakat tidak memproduksi surplus. Ini biasanya karena lingkungan yang tidak bersahabat, atau karena kekurangan teknologi *knowhow* atau kombinasi keduanya. Karena warga masyarakat hanya mungkin memproduksi kebutuhan hidup, setiap orang harus bekerja. Tidak ada kekayaan yang surplus, karena itu tidak memungkinkan munculnya kelas untuk mengeksploitasi orang lain. Pada mode komunis tidak ada kelas karena kekayaan pribadi dihapuskan. Orang tidak bisa memiliki sendiri produksi. Hal tersebut disebabkan karena mode produksi berbasis kelas barang-barang dihasilkan dengan cara eksploitatif. Sebagaimana yang terdapat dalam tulisan-tulisan marxis, pemilik sarana produksi biasanya disebut kelas *dominan/borju*, sedangkan kelas yang memiliki, namun dieksploitasi untuk melakukan pekerjaan produktif, disebut kelas *subordinat/proletar* (Jones, 2016: 46-47).

Sistem produksi kapitalis kelas kedua tersebut saling ketergantungan namun tidak seimbang. Kelas proletar tidak dapat hidup jika tidak bekerja. Sedangkan kelas borjuis meskipun pabriknya tidak berjalan, ia masih dapat bertahan dari modal yang dikumpulkannya selama pabriknya bekerja yakni dengan menjual pabriknya. Dengan demikian

kelas borjuis adalah kelas yang kuat, sedangkan kelas proletar adalah kelas yang lemah. Kedua kelas ini berada dalam suatu struktur sosial hierarkis. Kaum borjuis melakukan eksploitasi terhadap kaum proletar dalam proses produksi dan memiliki alat-alat produksi sebagai unsur pokok pemisahan kelas dalam masyarakat. Marx juga menjelaskan bahwa seluruh keteraturan dalam masyarakat proletar disebabkan adanya pemaksaan oleh para penguasa (Frans, 1999: 20).

Konflik ini pada mulanya dipengaruhi oleh perbedaan-perbedaan alamiah antar manusia sesuai dengan kekuatan, ukuran, tenaga, dan kemampuan-kemampuan. Pembagian kerja sudah berkembang pada awal munculnya suatu struktur ekonomi masyarakat dan hal ini sudah mengharuskan adanya suatu sistem pertukaran. Proses-proses sosial ini yang disertai dengan perbedaan-perbedaan alamiah antara satu orang dengan orang lain, segera menimbulkan perbedaan-perbedaan dalam kepemilikan atau kontrol terhadap sumber-sumber alam serta alat-alat produksi. Marx menekankan jauh lebih keras daripada perbedaan antara orang secara biologis alamiah, hal ini merupakan dasar pokok untuk pembetukan kelas-kelas sosial yang berbeda. Kepemilikan atas kontrol atas alat produksi merupakan dasar utama bagi kelas-kelas sosial dalam semua tipe masyarakat, dari masyarakat bangsa primitif sampai kapitalisme modern (George, 2008: 138-139).

Marxisme dalam sifat yang serba muka merupakan landas pijak yang kuat bagi konstataasi keberuntungan dan kelangsungan hidup. Marxisme yang lahir dari rasionalisme Eropa Barat dalam berbagai premis, postulat, dan konsep-konsep sosiologi berikut filsafatnya sering tetap absah, memiliki kekuatan terpendam, bahkan merupakan salah satu model filsafat abad 20 yang paling radikal dan revolusioner. Berbagai keabsahan yang dikandungnya disebabkan karena banyak hal dalam kajian filsafat dan sosiologis Marx berlandas pada metode heuristik. Metode heuristik yang menjadi ciri khas Marx inilah yang sering kali dilupakan atau diabaikan oleh para ahli (Dahrendoff, 1987: 343)

Dalam penelitian ini memaknai konflik Marx dalam analisis kelas dalam masyarakat yang menjadi perkembangan masyarakat sebagai fokus yang bertolak dari prinsip heuristik. Penggunaan metode heuristik merupakan titik kelemahan Marx dalam implementasi teori sosiologi dan renungan filsafat. Hal tersebut menjadi sisi lain yang memunculkan kekuatan bagi para penerusnya untuk mengadakan koreksi dan penyesuaian-penyesuaian. Marx tidak berargumen secara definitif merumuskan suatu konsep kelas yang menjadi pusat. Perhatiannya dalam perkembangan masyarakat di sepanjang sejarah manusia terletak pada perkembangan teknik, alat-alat produksi (jurnal). Sosiolog Geiger menegaskan bahwa Marx mempunyai tugas heuristik dalam arti mendorong orang agar menyelidiki dan menemukan sendiri konsep-konsep yang berkaitan dengan analisis perkembangan suatu masyarakat tertentu selain memusatkan perhatian untuk menganalisis hukum tertentu dari perkembangan masyarakat dan kekuatan yang terlihat dalam perkembangannya. Tujuan heuristik dari konsep kelas Marx yaitu tidak pernah statis tetapi dinamis dan analitis. Kelas menurut Marx bukan teori yang mencerminkan model sebuah masyarakat yang ditangkap dalam jangka waktu tertentu dan bukan suatu teori tentang stratifikasi sosial melainkan alat untuk menerangkan perubahan masyarakat pada umumnya (Dahrendorff, 1987: 3-43).

Marxisme tidak kandas oleh premis-premis kontroversial yang ditorehkan oleh Marx dalam tulisan-tulisannya. Sebaliknya, premis-premis paradoksal dan saling bertentangan tersebut merupakan landasan bagi berfungsinya prinsip *homeostatik*, yaitu mekanisme pertahanan diri terhadap tantangan, pengaruh, atau berbagai stimulasi dari luar untuk tetap mampu bertahan dalam kondisi atau perubahan zaman melalui penyesuaian-penyesuaian dan reformulasi doktrin-doktrin Marxisme yang disebut dengan istilah *multimuka Marxisme* (Nazsir, 2001: 252).

Kata multimuka mengacu pada mitologi Yunani, yaitu semacam monster atau ular yang memiliki sembilan kepala yang senantiasa tumbuh kembali bila tertebas atau terpotong. Marxisme tepat dianalogikan dengan makhluk multimuka dalam upaya mempertahankan dan melangsungkan hidup. Prinsip heuristik yang menjadi pegangan setiap kaum komunis dan keyakinan akan sifat ilmiah sosialis Marx dan Engels, mendorong para pengikut dan simpatisan komunis melakukan gerakan dalam ajaran-ajaran dan ideologi komunis. Multimuka Marxisme yang mungkin diluncurkan para pengikut Marxis abad 21 merupakan pelataran baru bagi perjuangan revolusioner komunisme. Potensi dari multimuka Marxisme tersebar dalam tulisan-tulisan Marx dan Engels dalam literatur komunis dalam karya tokoh, dan ideolog partai (Nazsir, 2001: 253).

Multimuka masa kini mengambil bentuk dalam upaya aktualisasi Marxisme dengan tetap mempertahankan analisis Marx dan Engels lewat panduan metode heuristik yang dimaksudkan. Multimuka-Marxisme mengadakan suatu interpretasi yang tetap berlandaskan pada analisis perkembangan masyarakat seperti yang telah diintrodusir oleh Marx dan Engels. Artinya, sosok multimuka-Marxisme tersebut mengambil wujud dalam sintesa dari perjalanan sejarah manusia yang berpatokan pada premis, doktrin, dan prinsip-prinsip Marxisme plus pengalaman, sukses dan kegagalan kaum komunis sebelumnya dalam suatu bentuk, atau butir pemikiran ideosinkratik. Janji pembebasan manusia yang bersifat emansipatoris, harapan, pesan-pesan, dan obsesi masyarakat tanpa kelas, gagasan-gagasan propetik Marxisme Leninisme sebagai akibat dari aliansi dalam masyarakat industri tetap merupakan daya tarik tersendiri pada abad XXI nanti. Peluncuran suatu gerakan pemikiran dan politis serta ideologis, sebagai suatu opsi atau alternatif hasil dampak yang tak terelakkan dari industrialisasi, merupakan stimulan dan faktor dominan dalam perumusan suatu kemasan Marxisme baru: multimuka Marxisme. Peluncuran kemasan baru tersebut tentu saja disesuaikan dengan aspirasi, tuntutan, kecenderungan dan masalah-masalah yang aktual dalam era globalisasi.

Sesuai dengan prinsip heuristik Marxisme, Pasca hancurnya Tembok Berlin bagi kaum komunis sejati bukanlah merupakan suatu kehancuran total. Akan tetapi, lebih merupakan suatu refleksi menuju proyeksi ke masa depan yang didasarkan pada tuntutan survival “multimuka Marxisme” yang bertolak dari prinsip “homeostatik”, yaitu upaya alot untuk mengadakan perlawanan diri dan demi kelangsungan hidup. Prinsip homeo statik ini dimungkinkan dengan adanya metode heuristik yang menjadi watak ideosinkratik dari Marx terutama dalam premispremis, postulat-postulat filsafat dan sosiologinya yang tersebar dalam hampir keseluruhan tulisannya. Dalam konteks ini, premis-premis dan presep-presep (sic) Marxisme diolah kembali, disusun, dan diorganisasikan dalam suatu perangkat pemikiran bagi tujuan peluncuran komunisme gaya baru

Peluncuran format dari “multimuka Marxisme” yang paling canggih dewasa ini adalah pembentukan sudut timbang di kalangan intelektual pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya. Kelompok yang disebutkan pertama diperkirakan merupakan sasaran yang paling sesuai dengan pemikiran Marx Muda, yaitu aliansi yang melanda masyarakat industri. Dalam kondisi masyarakat industri yang ditandai oleh kemajuan komunikasi, teknik komputer dan tuntutan perjuangan kebebasan sebagai akibat dari modernisasi masyarakat industri, bukan mustahil kaum Marxis akan meluncurkan suatu bentuk perjuangan komunis baru dengan sasaran pada pembentukan “sudut timbang” sebagai model atau siluet baru dalam komunisme

Dalam memandang teori konflik Marx yang didasarkan pada kepemilikan sarana dan alat produksi dengan pendekatan multimuka marxisme yang terjadi di PT Sai Apparel Industries yang dijalankan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dengan berbagai macam strategi untuk melindungi kesejahteraan pekerja PT Sai Apparel Industries. Multimuka Marxisme menggunakan berbagai muka / cara untuk menantang gerakan para Borju agar kaum Proletar / Pekerja supaya mendapatkan kesejahteraannya untuk menjalani kehidupan agar terhindar dari alineasi (keterasingan).

E. Kerangka Ketenagakerjaan Dalam Islam

Hak-hak pokok pekerja dalam Islam adalah sebagai berikut. Pertama, pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak. Kedua, pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya. Jika dia dipercaya menangani pekerjaan yang berat, maka ia harus diberi imbalan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya. Ketiga, pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Keempat, penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiun bagi pekerja. Pengusaha dan pekerja bisa dimintai untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbang oleh negara dari zakat. Kelima, para pengusaha harus didorong untuk mengeluarkan sedekah terhadap pekerja dan keluarganya. Keenam, pekerja harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran pada musim pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuatan perjanjian dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkat yang wajar. Ketujuh, pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai dengan atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan. Kedelapan, barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah. Kesembilan, mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan dalam bekerja. Kesepuluh, mereka harus disediakan

akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu (Rahman, 2013: 391).

Jika pengusaha berusaha menghisap dan mengeksploitasi pekerja, maka terbuka bagi mereka jalan musyawarah bersama agar bisa mendapatkan upah yang layak dan dibenarkan Islam. Karena itu, dibutuhkan adanya suatu organisasi pekerja/buruh. Jika pekerja melakukannya sendiri-sendiri akan dengan mudah ditaklukan, sebab kemampuan perundingannya sangat lemah. Suatu organisasi serikat pekerja/buruh dapat memperbaiki kelemahan kedudukan perundingan antara para pekerja. Secara konseptual, dalam Islam tidak terdapat kebutuhan yang mendesak selama suatu pemerintahan tersebut memegang teguh nilai-nilai Islam, niscaya akan senantiasa akan berlaku adil sehingga kepentingan pekerja akan terlindungi. Di suatu negara Islam, serikat pekerja yang dengan sesuka hatinya melakukan sabotase, berupa sejumlah kegiatan atau mulai sikap dari bermalas-malasan sampai melakukan tindakan kejahatan dengan merusak pabrik dan peralatan, tidak didukung. Bahkan, suatu negara Islam, sesungguhnya berhak menyusun suatu undang-undang yang melarang serikat pekerja untuk mengikuti kegiatan anti sosial (Mannan, 1992: 92). Sejak abad keenam belas hingga kesembilan belas, serikat-serikat pekerja terorganisir di seputar wilayah perdagangan dan kegiatan pertukangan. Mereka hidup di pasar kota, termasuk pasar yang dikelola oleh pedagang besar, rempah-rempah dan pedagang kain yang merupakan bagian dari sistem itu. Tidak hanya pedagang besar, pedagang kecil-pun mempunyai serikat pekerja. Bahkan, pencuri tampaknya juga mempunyai serikat pekerja (Raymond, 1997: 146).

Dalam Islam, ada beberapa norma yang bisa dijadikan sebagai nilai-nilai dasar untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha secara damai, jujur dan menjamin rasa keadilan bagi kedua belah pihak. Pertama-tama harus dipahami, bahwa kedua belah pihak terikat dengan norma amanah. Seorang pengusaha mempunyai amanah untuk mengelola perusahaan dengan cara yang adil dan tidak menindas, sementara pekerja juga mempunyai amanah untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak curang,

apalagi mengkhianati majikan (Batubara, 2013: 366). Dalam konteks inilah Allah SWT. berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*” (QS. An-Nisa: 58).

Berdasarkan prinsip ini, hubungan industrial pekerja pengusaha akan berjalan dengan damai, aman, kondusif dan produktif, yang diperlukan adalah maaf dan penyelesaian. Nabi Muhammad SAW. Bersabda (Batubara, 2013: 367):

“*Seorang laki-laki datang kepada Nabi. Ia bertanya ‘wahai Rasul, berapa kali seorang buruh layak dimaafkan (jika melakukan kesalahan). Nabi diam saja. Kemudian ia bertanya lagi, dan Nabi pun hanya diam. Untuk pertanyaan yang ketiga kalinya, Nabi menjawab ‘buruh harus dimaafkan, walau ia melakukan kesalahan 70 kali sehari’*” (Hanbal, 1988: 633).

Jika mereka tidak mau melaksanakannya, situasi kerja menjadi tidak kondusif dan produktivitas menjadi rendah. Dalam konteks inilah al-Qur’an berpesan agar kondusivitas dirawat sedemikian rupa (Batubara, 2013: 367).

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “*Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka*

bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (QS. Ali Imron: 159).

Sikap angkuh tidak akan menghasilkan apapun kecuali perselisihan, yang berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kedua belah pihak akan sama-sama rugi dengan tindakan tersebut (Batubara, 2013: 367). Nabi Muhammad SAW. bersabda:

“Salah satu dari dua orang bersaudara datang kepada Nabi dan mengeluhkan saudaranya yang tidak mau bekerja. Nabi menjawab: Justru (anda terpacu kerja) sehingga mendapatkan hasil sebab dia” (Tirmidzi, 2267).

Apabila perselisihan tersebut tidak mampu didamaikan secara internal, yaitu penyelesaian secara bersama antara pengusaha dan pekerja, maka kasus tersebut bisa diselesaikan segera oleh badan arbitrase (*al-tahkîm*) untuk mendamaikannya, sehingga masing-masing pihak merasa puas dengan keputusan itu. Penyelesaian kasus ini pertama-tama dilakukan oleh lembaga yang bertanggung jawab terhadap stabilitas sosial perdagangan yang dikenal dengan nama *Wilayah al-Hisbah* (Batubara, 2013: 368). Dasar arbitrase dalam al-Qur’an terdapat dalam firman Allah SWT:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فَاصِلُوهَا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَاصِلُوهَا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya: “Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mukmin berperang maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari kedua golongan itu berbuat aniaya terhadap golongan yang lain maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil dan berlaku adillah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil” (QS. Al Hujurat: 9).

Secara umum, prinsip hubungan industrial dalam Islam harus mengakomodir kepentingan pekerja yang meliputi:

1. Hak mendapatkan pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kompetensinya

Istilah produktivitas memang baru muncul pertama kali pada tahun 1776 dalam suatu makalah yang disusun oleh seorang ekonom Perancis, Francois Quesney, dalam tulisannya yang berjudul *Historis Viewpoint of Economic Theories*. Sedangkan produktivitas sebagai konsep dengan *input* dan *output* sebagai elemen utamanya pertama kali dicetuskan oleh David Ricardo bersama Adam Smith sekitar tahun 18 (Winardi, 1997: 20). Stevson dalam Jalil mengatakan sepemahaman dengan mengatakan bahwa yang disebut produktivitas adalah indeks untuk mengukur seberapa jauh keluaran relatif dapat dicapai dengan mendayagunakan masukan yang dapat dikombinasikan. Produktivitas bukanlah konsep baru, jauh-jauh hari Islam telah mengenal konsep tersebut. Dalam surat al-Mulk ayat 2 Allah berfirman:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya: "Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun" (QS. Al-Mulk: 2).

Ayat ini menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa di antara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi, yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif. Nabi juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang hari ini lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi karena tidak ada nilai tambah. Satu-satunya pilihan bagi seorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin (Jalil, 2019: 15).

2. Hak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan sesuai dengan pilihannya

Ghazali dalam Jalil menerangkan Keterampilan seseorang merupakan aset pribadi pekerja, bukan milik majikan/borju. Sehingga tidak terbebani untuk melakukan sesuatu yang berada diluar miliknya. Sebagaimana tertera dalam pasal 31 ketenagakerjaan yaitu setiap tenaga

kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih jenisnya, pindah dari pekerjaan lama dan memperoleh penghasilan, baik di dalam atau di luar negeri (Jalil, 2019:16).

Islam menjelaskan keadaan sesuai dengan. Firman Allah :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: "Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya" (QS. Al-Isra': 84).

3. Hak mendapatkan keselamatan, kesehatan dan perlindungan kerja, terutama bagi pekerja yang cacat, anak dan perempuan

Bukhari dalam jalil menjelaskan Keselamatan menjadi prioritas hal ini sesuai dalam sebuah Hadist (Jalil, 2019:16).., Nabi bersabda:

**...هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ جَعَلَ اللَّهُ أَخَاهُ تَحْتَ يَدِهِ
فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ
كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنْهُ عَلَيْهِ (رواه البخارى)**

Artinya: "Para perkerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu" (HR. Bukhari).

Hadist tersebut menyatakan bahwa keamanan pekerja berada dalam tanggungan para Pengusaha/borju. Kewajiban memberi makanan dan pakaian sebagaimana yang dipakai majikan, dipahami dengan pemahaman *Isharah al-Nas* adalah perintah untuk menyediakan *basic need*, sebagaimana dibayangkan Maslow. Larangan memaksa melakukan pekerjaan yang mereka tidak mampu dan kewajiban membantu melaksanakan pekerjaan tersebut bisa dipahami sebagai kewajiban memberikan fasilitas dan perlindungan kerja (Jalil, 2019: 16).

Setiap pekerja mempunyai hak untuk beristirahat dan juga mendapatkan ketenangan jasmani dan rohani. Tuntutan akan hal-hal tersebut menjadi tanggung jawab majikan selama ia masih terikat dengan perjanjian kerja dengannya (Jalil, 2019: 18). Keseimbangan antara tuntutan jasmani dan ruhani merupakan anjuran syari'at, seperti sabda Rasulullah SAW:

حَدَّثَنِي عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا عَبْدَ اللَّهِ أَلَمْ أُخْبِرْ أَنَّكَ تَصُومُ النَّهَارَ وَتَقُومُ اللَّيْلَ فَقُلْتُ بَلَى يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَلَا تَفْعَلْ صُمْ وَأَفْطِرْ وَقُمْ وَنَمْ فَإِنَّ لِحَسَدِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِعَيْنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِرِزْقِكَ عَلَيْكَ حَقًّا... (رواه البخار)

Artinya: "Wahai Abdullah, saya mendengar kabar bahwa engkau puasa disiang hari dan shalat semalam suntuk. 'Abdullah menjawab: Benar, wahai Rasul. Rasul bersabda: jangan lakukan itu. Fisikmu, matamu, istrimu, dan tamumu mempunyai hak atas dirimu..." (Bukhari, 1987: 1839).

Kata *jasd* dalam kontek hadis ini, sebagaimana yang diyakini Ibnu Hajar, adalah memberikan hak dasarnya, termasuk didalamnya istirahat, baik jasmani maupun ruhani. Secara fiqih, hak untuk beristirahat bagi adalah bagian integral dari kontrak, sehingga ketentuan tersebut harus diperjelas dan terpisah dari waktu kerja. Soal aturan khusus bagi perempuan, termasuk didalamnya waktu istirahat, memang sangat diperlukan. Hal ini karena ada waktu-waktu tertentu dimana ia mempunyai tuntutan reproduksi yang tidak bisa dibatalkan oleh siapapun. Kita tidak boleh memaksa mereka untuk tidak punya anak, tidak menyusui, tidak haid dan semisalnya, karena semua itu fitrah perempuan (Jalil, 2019: 18).

Kita juga tidak boleh menolak pekerja perempuan karena alasan-alasan tidak produktif, karena produktivitas perempuan tidak semata-mata diukur dari sisi jam kerja. Allah berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا^ط
وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۗ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu" (QS. An-Nisa: 32).

Untuk itu, menjadi benar jika undang-undang mengkhususkan waktu-waktu cuti bagi perempuan, sebagaimana uraian di atas. Dalam sebuah Hadist, Nabi juga berpesan agar jangan memaksakan pekerjaan terhadap tenaga kerja perempuan. Imam Malik (Jalil,2019:19) meriwayatkan bahwa:

حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَمِّهِ أَبِي سُهَيْلِ بْنِ مَالِكٍ عَنْ أَبِيهِ أَنَّهُ سَمِعَ عُثْمَانَ بْنَ
عُقَانَ وَهُوَ يَخْطُبُ وَهُوَ يَقُولُ لَا تُكَلِّفُوا الْأُمَّةَ غَيْرَ ذَاتِ الصَّنْعَةِ الْكَسْبِ
فَاتَّكُم مَتَى كَلَّفْتُمُوهَا ذَلِكَ كَسَبَتْ بِفَرْجِهَا ... (مالك)

Artinya: "Usman berkata dalam sebuah pidatonya: Janganlah kalian memaksa buruh perempuan yang tidak layak kerja untuk bekerja. Sebab, jika hal itu terjadi, mereka akan berkerja dengan alat vitalnya" (HR. Imam Malik).

4. Hak melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan tetap mendapatkan upah

Dalam sebuah negara demokrasi, melakukan internalisasi terhadap standar, harapan, prinsip, norma, ide dan keyakinan yang dipegangnya adalah hak asasi. Ia berhak mengetahui, memahami, dan mengambil tindakan sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dalam konteks seorang pekerja muslim, nilai tersebut adalah keimanannya. Keimanan dalam perspektif ini adalah keyakinan pada keesaan Allah yang terbangun

jauh sebelum ia dilahirkan (Jalil,2019:19), sebagaimana dinyatakan dalam firman-Nya:

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ ۗ شَهِدْنَا ۗ أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ

Artinya: “Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu?" Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)" (QS. Al-A'raf: 172).

Agar iman berjalan lurus, stabil, konsisten, dan mempunyai daya responsifitas tinggi, Islam tidak memisahkan keimanan (*faith*) dari pengetahuan (*knowledge*). Jelas pandangan ini berseberangan dengan pandangan yang menyatakan bahwa agama dan pengetahuan secara tegas terpisah dan saling eksklusif. Islamlah yang paling peduli menumbuhkan konvergensi dan kesatuan dalam keragaman. Ketidakterpisahan antara keimanan dan pengetahuan menandakan bahwa, *pertama*, pengetahuan dalam pengertiannya yang paling luas diinspirasi oleh keimanan yang mengantarkan pada jalan yang lurus; dan *kedua*, pengetahuan tidak hanya mengarahkan bagaimana seseorang harus berindak, tetapi juga menginspirasi dan mengkarakterisasikan bentuk-bentuk tindakan (*action*). Keterkaitan antara keimanan (*faith*), pengetahuan (*knowledge*), dan tindakan (*action*) menunjukkan kesatuan elemen-elemen itu, yaitu, sebuah pemahaman yang mengantarkan *diri* pada kesadaran diri (*self consciousness*) untuk selalu menghambakan dirinya hanya pada Allah (Jalil, 2019: 18).

Dengan paradigma ini, pelaksanaan ibadah bagi seorang pekerja bukan sebagai tindakan yang merugikan pihak majikan karena mengurangi waktu, akan tetapi justru sebagai mekanisme untuk membangun kesadaran diri yang memunculkan spirit, motivasi, dan kekuatan baru untuk bekerja

lebih baik sehingga produktivitas kerjanya akan naik. Dengan ibadah, ia akan semakin menyadari makna Hadist Nabi:

عَنْ أَبِي بَكْرٍ الصِّدِّيقِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ بَخِيلٌ وَلَا حَبُّ وَلَا خَائِنٌ وَلَا سَيِّئُ الْمَلَكَةِ وَأَوَّلُ مَنْ يَقْرَعُ بَابَ الْجَنَّةِ الْمَمْلُوكُونَ إِذَا أَحْسَنُوا فِيمَا بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ وَفِيمَا بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ مَوَالِيهِمْ (رواه احمد)

Artinya: “Tidak masuk Surga orang pelit, penipu, pengkhianat, dan orang yang jelek pelayanannya terhadap majikan. Sedangkan orang yang pertama kali mengetuk pintu Surga adalah para buruh yang baik terhadap sesamanya, taat kepada Allah, dan kepada majikannya. (HR Ahmad).

Hadist ini dengan lugas menyatakan bahwa kewajiban kepada Allah dan pengusaha bukan sesuatu yang antagonistik, tapi sesuatu yang saling mengisi. Oleh karena itu, Islam tidak memetaforakan tenaga kerja sebagai sebagai mesin, yang kemudian kehidupan, struktur, dan individualitasnya dirancang dan dikendalikan secara mekanistik. Sungguh, penggunaan metafora mesin, secara radikal telah merombak hakikat aktivitas produksi dan telah meninggalkan jejaknya dalam pikiran, pemikiran, dan perasaan manusia selama beberapa waktu. Dan implikasi-implikasi lain dapat ditemukan, seperti presisi dan repetisi kerja mekanik, aktivitas-aktivitas yang dapat diramalkan hasilnya, dan kehidupan yang kering dari nilai kehidupan (Jalil, 2019: 18). Metafora seperti ini tentu mempunyai efek yang menguntungkan dan merugikan. Efek menguntungkannya adalah produk yang dihasilkan dapat dengan pasti dihitung, sehingga tujuan majikan dapat tercapai. Akan tetapi, efek terburuk yang terjadi adalah mengurangi dan merendahkan hakikat esensial manusia sebagai aktor sosial yang mampu mengkonstruksi realitas sosialnya sendiri yang penuh dengan makna. Bukan realitas yang kering norma, nilai atau etika yang pada akhirnya menambah rasa keterasingan aktor-aktor sosial dari hakikat kemanusiaan mereka (Jalil, 2019: 18).

BAB III

GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Organisasi Konfederasi Serikat Pekerja Nasional

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja yang bersifat bebas, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan perlindungan hak dan kepentingan serta memperjuangkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Sedangkan Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) adalah Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN) yang merupakan gabungan dari serikat pekerja di tingkat perusahaan yaitu Pengurus Unit Kerja Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) yang bergerak dalam sektor industri, perdagangan dan jasa, baik formal maupun informal.

Sebagai sebuah organisasi serikat pekerja yang baru berdiri di Indonesia tentu memerlukan eksistensi dan berkembang, baik di tingkat daerah maupun nasional. Hal tersebut mengharuskan KSPN memiliki pedoman kerja yang jelas, terencana, terarah, terukur dan memiliki ciri khas yang menggambarkan suatu dinamika karakteristik seluruh unsur organisasi. Karakteristik tersebut merupakan suatu kesatuan gerak yang dilandasi oleh kebersamaan dengan solidaritas sebagai alat pemersatu kepentingan dalam mewujudkan cita-cita perjuangan. Tujuannya untuk menuju suatu tatanan kehidupan yang adil, makmur dan berujung kepada kesejahteraan bersama.

Berdasarkan catatan di atas, dijelaskan pula dalam visi organisasi KSPN, yaitu “Menjadi generasi pembaruan gerakan serikat pekerja di Indonesia yang mandiri, profesional dan bermartabat dalam mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan bersama yang berlandaskan keadilan tanpa membedakan ras, suku bangsa, agama dan keyakinan, jenis kelamin, umur, kondisi fisik dan status perkawinan”. Sedangkan untuk mencapai visi tersebut, maka disusunlah misi organisasi sebagai berikut:

1. Membangun kesadaran berorganisasi atau berserikat dalam pengembangan keanggotaan KSPN secara nasional
2. Menggalang solidaritas dan soliditas pekerja dalam membangun gerakan serikat pekerja di Indonesia
3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencerdaskan kehidupan pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas
4. Membentuk karakter atau mental pekerja agar mau berjuang dengan bekerja keras, bekerja cerdas dan bekerja ikhlas
5. Mencetak kader atau pengurus yang mempunyai sifat keberanian (berani), kemauan (mau) dan kemampuan (mampu) dalam mengelola organisasi
6. Menata pengelolaan organisasi yang baik dan akuntabel, serta mengutamakan sistem pelayanan kepada anggota KSPN
7. Memberikan perlindungan dalam hubungan industrial terhadap permasalahan yang terjadi pada anggota FKSPN, serta memperbaiki dan meningkatkan kondisi kerja, syarat-syarat kerja, keselamatan kerja dan terjaminnya pekerjaan
8. Memperjuangkan kesejahteraan anggota atau pekerja dan keluarganya agar memperoleh kehidupan yang layak dan bermartabat
9. Mengedepankan sikap kritis terhadap regulasi dan aturan yang merugikan pekerja
10. Meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi pekerja melalui kegiatan usaha ekonomi seperti koperasi, usaha bersama, yayasan dan usaha lainnya yang sah
11. Memberikan informasi kepada pada anggota mengenai masalah yang berhubungan dengan ekonomi, sosial politik dan lainnya yang mempengaruhi kehidupan dan kesejahteraan anggota

12. Meningkatkan dan mempererat kerja sama nasional dan internasional untuk memperkuat gerakan serikat pekerja dengan tidak mengurangi kebebasan dan kemandirian organisasi.

Peneliti berfokus pada Pengurus Unit Kerja (PUK) PT Sai Apparel Industries yang menjadi basis anggota terbesar DPD KSPN Kota Semarang yang berjumlah 8.822 pekerja anggota KSPN. KSPN terdiri dari Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN), Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (FISBI), Federasi Serikat Buruh Indonesia Bersatu (FSPIB) dan Federasi Serikat Pekerja Mandiri Indonesia (FSPMI). KSPN mempunyai cabang diperusahaan yang disebut Pengurus Unit Kerja (PUK). PUK merupakan basis awal dari kaderisasi KSPN Kota Semarang dan penyambung aspirasi antara pekerja di perusahaan dengan DPD KSPN Kota Semarang. Selain itu, PUK menjadi kaki tangan pergerakan pekerja di perusahaannya masing-masing. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang menjadi sentral gerakan KSPN Kota Semarang mempunyai berbagai divisi untuk memperjuangkan pekerja di PT Sai Apparel Industries.

B. Profil Perusahaan PT Sai Apparel Industries

PT Sai Apparel Industries bergerak di bidang usaha garmen yang mempunyai pekerja 8.822 dengan luas pabrik 18 hektar. PT Sai Apparel Industries berlokasi di jalan Brigjend Sudiarto Km. 11 Semarang. Perusahaan yang didirikan Vikash K. Dugar pada tahun 1998 mempunyai pendapatan perusahaan US \$ 90 juta pada tahun 2016. Perusahaan mempunyai bidang seperti produksi, binatu, sistem CAD, pemotong otomatis dan mesin untuk operasi khusus (Sai Apparel, 2019). Produk yang dihasilkan di ekspor di Jones Apparel, H&M, American Eagle, Biscotti, Lacoste dan Gu Japan.

Tabel 2 Jumlah Karyawan PT Sai Apparel Industries

NO	TETAP	KONTRAK	DATA FINAL (KONTRAK + TETAP)
DEPT A	387	1022	1409
DEPT B	528	915	1443
DEPT C	365	1088	1453
DEPT D	153	1260	1413
DEPT E	206	1186	1392
DTC	37	110	147
LAIN-LAIN	237	532	769
LDR	113	500	613
BORDIR	57	126	183
TOTAL	2083	6739	8822

(Sumber : PT Sai Apparel Industries)

PT Sai Apparel Industries mempunyai 8.822 pekerja yang berasal dari latar belakang yang berbeda. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries berfungsi untuk mawadahi dalam satu visi dalam mensejahterakan pekerja. Dengan besarnya jumlah pekerja di dalamnya, konflik antara pekerja dengan perusahaan dan antar pekerja tidak dapat dihindarkan. KSPN PUK PT Sai Apparel Industries menjadi organisasi penting untuk pengelolaan konflik dan advokasi kepada pekerja untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja untuk kesejahteraan pekerja PT Sai Apparel Industries.

C. Profil PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries

Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN) berdiri pada tanggal 20 Mei 2014. Pada saat itu, FKSPN juga berafiliasi dalam Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN). Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. Sai Apparel Industries terlibat dalam usahanya memberikan bukti bahwa anggota dan kader pekerja memiliki tekad untuk berjuang bersama dalam organisasi gerakan yang memiliki komitmen, konsisten dan taat asas. Meski dalam waktu yang sangat singkat, FKSPN yang berafiliasi dengan KSPN di Jawa Tengah dapat berbenah dan melakukan konsolidasi dalam

hal keanggotaan dan perwakilan organisasi di lembaga-lembaga tripartit dan pengupahan.

Gambar 1 Lambang KSPN Kota Semarang




Sumber: KSPN Kota Semarang

Selain itu, untuk mendorong rasa tanggungjawab antara pihak perusahaan PT Sai Apparel Industries dan pihak pekerja serta pengurus PUK KSPN PT Sai Apparel Industries maka dibentuk pula Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Tujuan PKB adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang baik sehingga dapat tercapai ketenangan, ketentraman dan kesejahteraan dalam bekerja di PT Sai Apparel Industries. Berbagai pihak di atas juga mengutamakan sikap saling menghormati dan mempercayai serta bersungguh-sungguh dalam meningkatkan etos kerja dan hubungan industrial di PT Sai Apparel Industries.

**Tabel 3 Nama Ketua KSPN PUK PT Sai Apparel Industries
Periode 1999 - 2019**

NO	NAMA	PERIODE	FOTO
1	GUNCORO	1999 – 2000	
2	MURTINI	2000 – 2002	
3	HERU BUDI UTOYO	2002 – 2008	
4	BARYADI	2008 – 2011	

5	ALWI KOESMARWOTO A,Md	2011 – 2019	
---	-----------------------------	-------------	---

Sumber: PT Sai Apparel Industries

Dinamika perkembangan organisasi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mengalami pembaruan tiap tahunnya. Sekalipun demikian, ketika sebuah prinsip perjuangan telah bergeser maka pilihan logis dan wajib diambil adalah tetap konsisten pada komitmen yang mendasari perjuangan pekerja. Selanjutnya, pengurus dan perwakilan anggota PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries periode tahun 2019-2024 telah ditetapkan dalam Musyawarah Anggota (MUSTA) ke-II tanggal 20 Juli s/d 25 Agustus 2019. Proses demokrasi organisasi tersebut disahkan oleh Dewan Perwakilan Daerah (DPD) FKSPN Kota Semarang. Berikut susunan kepengurusan PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries periode tahun 2019-2024:

1. Pembina : Heru Budi Utoyo
2. Ketua : Alwi Koesmarwoto
3. Wakil Ketua Bidang Organisasi : Kasmudi, Siti Hasanah
4. Wakil Ketua Bidang Pendidikan : Muhadin, Baryadi
5. Wakil Ketua Bidang Advokasi : Kiswinarno, Budiono
6. Wakil Ketua Bidang Pemberdayaan : Dwi Elitasari, Aris Tini
Perempuan
7. Wakil Ketua Bidang Sosial : Samingan, Rofiatul Wahidah
8. Wakil Ketua Bidang Olahraga : Danang Prabowo, Sigit Hermanto
9. Sekretaris : Saefudin Zauhri
10. Wakil Sekretaris : Enny Puji Ristanti
11. Bendahara : Siti Rahayu

Selain pengurus yang dilantik oleh Dewan Perwakilan Daerah (DPD) FKSPN Kota Semarang di atas, maka PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries juga membentuk Perwakilan Anggota (PA), di antaranya sebagai berikut:

1. Departemen Hall A : Muntiasih, Dimas Amarudin,
2. Departemen Hall B : Juron, Munirotul Ulya
3. Departemen Hall C : Nur Hidayah, Juwarno, Jalal Suyuti
4. Departemen Hall D : Gunadi, Retno Susilo Asih, Ismi
5. Departemen Hall E : Busrotun, Hendri Sulis Setiawan,
6. Departemen Laundry : Vitriono
7. Departemen RMS 1 : Afandi Atmajati
8. Departemen RMS 2 : Suroso
9. Departemen Carton/Polybag : Ida Wirawati
10. Departemen DTC/Sample : Ngatripah
11. Departemen Bordir : Sulasi
12. Departemen Driver/Admint : Wahyudi
13. Departemen Security : Didik Kurniawan
14. Departemen Lain-Lain : Darwoto

Masing-masing bagian dari kepengurusan tersebut memiliki tugas yang saling berkaitan satu sama lain. Berikut tugas bidang-bidang kepengurusan PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries:

a. Bidang Keorganisasian

Kegiatan keorganisasian sangat dibutuhkan dalam meningkatkan soliditas pengurus dan anggota PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries. Bidang ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan kegiatan organisasi KSPN secara umum dan juga sebagai sarana dalam mewujudkan kesejahteraan seluruh pekerja. Salah satu unsur kekuatan dalam sebuah organisasi di antaranya adalah adanya pengurus solid, dukungan anggota dan dana yang dapat dipertanggungjawabkan. PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries melalui bidang organisasi berusaha untuk membangun kekuatan

organisasi dengan mengadakan berbagai kegiatan dalam koordinasi dan konsolidasi organisasi.

Terdapat beberapa program kerja dari bidang organisasi PUK KPSN PT Sai Apparel Industries tahun 2019. **Pertama**, melanjutkan pembuatan KTA (Kartu Tanda Anggota) KSPN bagi karyawan baru/anggota baru maupun anggota yang belum memiliki KTA (termasuk KTA yang masa berlakunya sudah habis) secara menyeluruh. **Kedua**, menyelenggarakan Musyawarah Anggota (MUSTA) II tahun 2019. **Ketiga**, mengoptimalkan adanya rapat pleno bulanan, rapat pengurus dan rapat koordinasi yang melibatkan perwakilan anggota. **Keempat**, aktif mengikuti rapat organisasi yang diselenggarakan oleh perangkat DPD, DPW dan DPN FKSPN. **Kelima**, melakukan pendataan keanggotaan tahun 2018 untuk investarisasi dan verifikasi organisasi.

Gambar 2 Kartu Anggota KSPN PUK PT Sai Apparel Industries



Sumber: PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

Setiap pekerja yang tergabung dalam KSPN PT Sai Apparel Industries mempunyai Kartu Tanda Anggota (KTA) sebagai tanda telah resmi menjadi anggotanya yang mempunyai hak untuk dilindungi dan diadvokasi PUK KSPN PT Sai Apparel.

b. Bidang Advokasi

Terdapat dua kepentingan berbeda yang biasanya muncul dalam hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan. Dua kepentingan tersebut adalah kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja yang sangat rentan terhadap perselisihan. Dalam mencegah perselisihan, kedua belah pihak harus saling memahami dalam mewujudkan hubungan industrial yang lebih baik. Sebagai bentuk tanggungjawab kepada anggota, maka pengurus dengan bidang advokasi berusaha menangani dan menyelesaikan permasalahan yang telah dihadapi oleh anggota, baik secara konsultasi, pendampingan kasus ataupun menjadi kuasa hukum pekerja dalam setiap mediasi hingga proses Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Selain itu, bidang advokasi juga melakukan kerja-kerja advokasi terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja dan anggota. Kegiatan advokasi dilakukan tidak hanya terhadap kasus di perusahaan, namun PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries juga merumuskan beberapa kegiatan advokasi menyangkut tentang kebijakan publik yang dikemas dalam sikap organisasi secara umum yang masih terkait dengan penegakkan hukum bidang ketenagakerjaan, perjuangan upah layak, advokasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS), sikap kritis terhadap Peraturan Gubernur (PERGUB) dan Peraturan Pemerintah (PP) 78/2015 tentang Pengupahan.

Terdapat program kerja bidang advokasi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries tahun 2019. **Pertama**, melakukan pembelaan setiap saat terhadap anggota yang mengalami permasalahan. **kedua**, mengoptimalkan kerja sama advokasi dengan struktur organisasi di atasnya (DPD, DPW, DPN KSPN). **ketiga**, memperjuangkan kesejahteraan secara bertahap bagi anggota KSPN pada khususnya dan pekerja di PT Sai Apparel Industries pada umumnya melalui mekanisme perundingan dan perjanjian kerja bersama (PKB). **Keempat**, mendukung advokasi KSPN secara umum dalam

mengkritisi kebijakan publik yang merugikan kaum pekerja khususnya di Kota Semarang. *Kelima*, ikut terlibat dalam setiap gerakan perjuangan Upah Layak (UMK) Kota Semarang.

c. Bidang Pendidikan

Pendidikan dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pengurus maupun anggota memegang peranan penting. Pendidikan menjadi faktor berkembangnya suatu organisasi, karena dengan pendidikan, anggota akan bertambah wawasan, pengalaman, serta memiliki ilmu khususnya dalam ketenagakerjaan. Kegiatan pendidikan ini dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan lanjutan. Pelaksanaan kegiatan pendidikan dilakukan di unit kerja (PUK) maupun mengikuti agenda yang dilakukan oleh Dewan Pimpinan Daerah (DPD), Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) dan Dewan Pimpinan Nasional (DPN) atau lembaga lainnya.

Selain itu, untuk menjalankan fungsi penguatan terhadap pengurus dan anggota dalam peningkatan SDM, maka diadakan proses pendidikan yang dilaksanakan oleh bidang pendidikan. Proses pendidikan tersebut dilakukan secara formal dan informal melalui diskusi bersama anggota dan pengurus. Diskusi dimanfaatkan untuk bertukar pandang mengenai permasalahan yang telah terjadi maupun yang belum terjadi. Hal tersebut membuat proses pendidikan yang ada dan telah direncanakan bisa dilaksanakan dengan efektif dan efisien melalui beragam situasi, kondisi dan tempat diskusi.

Program kerja dari bidang pendidikan PUK KSPN PT sai Apparel Industries meliputi: *Pertama*, mengaktifkan kegiatan pendidikan dasar keorganisasian, kepemimpinan, manajemen organisasi, pembuatan PKB, teknik penanganan kasus/ advokasi, penyelesaian keluhan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), pendidikan pekerja perempuan bagi pengurus maupun anggota PUK KSPN serta mempersiapkan kaderisasi yang berkualitas, yang diselenggarakan

tingkat PUK maupun perangkat di atasnya. **Kedua**, melakukan kaderisasi terhadap anggota KSPN termasuk kader perempuan, agar siap dan mampu menjadi pengurus KSPN yang handal. **Ketiga**, mensosialisasikan penanganan kasus yang ada secara lisan maupun tulisan sebagai sarana pembelajaran terhadap penanganan dan penyelesaian permasalahan anggota. **Keempat**, memberikan pembinaan terhadap anggota yang terkena permasalahan atas kesalahan yang telah dilakukan, tujuannya agar anggota mau memahami permasalahan dan prosedur penyelesaian terhadap permasalahan yang dihadapi.

d. Kegiatan Sosial

Kegiatan sosial diselenggarakan sebagai bentuk kepedulian KSPN terhadap anggotanya yang mengalami musibah. Tujuannya adalah untuk membantu meringankan beban berupa bantuan atau santunan sebesar Rp. 150.000,- kepada setiap anggota KSPN yang mengalami hal-hal sebagai berikut:

- a. Santunan kematian untuk diri anggota KSPN, anak kandung anggota KSPN, orang tua anggota KSPN dan istri atau suami anggota KSPN
- b. Bantuan *opname* hanya bagi anggota KSPN yang *opname* di rumah sakit minimal dua hari
- c. Bantuan sosial untuk anggota KSPN yang mengalami keguguran

Bidang sosial juga mengadakan kegiatan kepedulian lain yaitu dengan mengumpulkan dana dari seluruh karyawan PT. Sai Apparel Industries secara sukarela. Dana tersebut digunakan sebagai bantuan sosial (duka cita) bagi karyawan yang meninggal dunia, bencana alam dan karyawan yang mengalami sakit kronis atau berat tetapi kondisinya tidak mampu. Selain itu, dana sukarela juga digunakan untuk membantu kegiatan donor darah yang dilaksanakan di poliklinik.

e. Bidang Olahraga

Rutinitas kegiatan olahraga yang sudah berjalan masih dianggap perlu untuk peningkatan potensi dalam berolahraga serta bertujuan untuk menggalang persatuan dan solidaritas antara pengurus dan seluruh anggota. Kegiatan olahraga ini sangat bermanfaat untuk kesehatan dan menciptakan hubungan yang dinamis, komunikasi efektif serta mampu membuka wacana baru untuk menjaga kekompakan antar anggota. Dalam mengembangkan bakat, potensi, serta prestasi dalam bidang olahraga, maka dari masing-masing team olahraga dan pengurus PUK KSPN PT Sai Apparel Industries selalu saling berkoordinasi untuk mengadakan latihan-latihan serta mengikuti *turnament* atau lomba yang telah diadakan oleh pihak luar.

f. Bidang Keuangan

Salah satu kekuatan organisasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (KSPN) adalah adanya sumber dana yang jelas dan dapat dikelola dengan benar serta dapat dipertanggung jawabkan, sehingga dapat dipergunakan untuk menjalankan kegiatan organisasi sesuai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Organisasi (APBO) yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui rapat anggota dan Standar Operasional Prosedur (SOP) melalui keputusan rapat pengurus dan perwakilan anggota. Laporan keuangan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries diterbitkan berupa “Laporan Bulanan” yang berisi tentang rincian pemasukan dan pengeluaran keuangan setiap harinya dalam satu bulan dan “Laporan Tahunan” yang berisi tentang rangkuman pemasukan dan pengeluaran keuangan setiap bulanya dalam satu tahun yang kemudian dilaporkan pada Rapat Kerja Anggota (RAKERTA) PUK KSPN PT. Sai Apparel Industries sebagai bentuk pertanggungjawaban pengurus terhadap anggota PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dengan nama rekening KSPN PT Sai Apparel Industries dengan nomor rekening 0435-01-003028-53-3.

Terdapat beberapa program kerja pada bidang keuangan meliputi: **Pertama**, Penyesuaian iuran anggota KSPN menuju 0,5 % dari UMK sebagaimana pasal 54 ayat 2 Anggaran Dasar KSPN sesuai instruksi DPD FKSPN Kota Semarang sebagaimana hasil RAKERDA, bahwa mulai januari 2019 upah pekerja sudah ada kenaikan minimal Rp.2.498.587,53 (UMK 2019), maka seharusnya iuran anggota pada tahun 2019 adalah 0.5 % Rp. 2.498.587,53 menjadi Rp 12.492 atau setidaknya ada penyesuaian sebesar 0,4 % menjadi Rp. 10.000 perbulan dari sebelumnya Rp. 9000/ bulan. **Kedua**, iuran tersebut disetorkan ke perangkat organisasi sesuai dengan Anggaran Rumah Tangga (ART) KSPN pasal 30 yaitu : (1) Untuk PUK KSPN sebesar 50% dari total penerimaan iuran anggota;(2)Untuk DPD FKSPN sebesar 30% dari total penerimaan iuran anggota; (3)Untuk DPW FKSPN sebesar 10% dari total penerimaan iuran anggota;(4) Untuk DPN FKSPN sebesar 10% dari total penerimaan iuran anggota.

Ketiga, teknis pendistribusian iuran anggota ke perangkat organisasi dikirimkan melalui rekening bank yang ditunjuk KSPN. Keempat, menetapkan skala prioritas penggunaan anggaran pendapatan dan belanja organisasi (APBO) dari 50 % penerimaan iuran anggota yang realisasinya disesuaikan dengan Standart Operasional Prosedural (SOP) adalah sebagai berikut:

1. Dana pendidikan sebesar 20 %
2. Dana kegiatan advokasi sebesar 30 %
3. Dana kegiatan organisasi dan sekretariat sebesar 20 %
4. Dana sosial dan olahraga sebesar 15 %
5. Dana operasional pengurus dan perwakilan anggota sebesar 10 % dan dana cadangan sebesar 5%.

BAB IV
STRATEGI PERGERAKAN SERIKAT PEKERJA DI PENGURUS UNIT
KERJA (PUK) KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES KOTA
SEMARANG

Pergerakan serikat pekerja PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang mempunyai massa terbanyak mempunyai berbagai cara dalam memperjuangkan hak-hak anggotanya yang menemui berbagai tantangan dan hambatan dalam melawan pengusaha / kaum Borju antara lain:

A. PERGERAKAN SERIKAT PEKERJA DI PENGURUS UNIT KERJA (PUK) KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES KOTA SEMARANG

1. Pengorganisasian Keanggotaan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

Gail dalam Syafaat menjelaskan Gerakan buruh/pekerja merupakan salah satu jenis dari gerakan sosial, artinya gerakan pekerja itu adalah gerakan sosial yang dilakukan oleh pekerja. Gerakan sosial termasuk di dalamnya gerakan pekerja, merupakan gerakan yang dilakukan oleh sekelompok orang secara kolektif, kontinyu, dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung atau menentang keberlakuan tata kehidupan tertentu yang memiliki kepentingan di dalamnya, baik secara individu, kelompok, komunitas dan pada ruang yang lebih luas lagi. Gerakan sosial juga merupakan cermin dari karakter “kelas” karena dapat menunjukkan kelas yang diinginkan. Persoalan ketenagakerjaan terlihat hanya permukaan tetapi terdapat akar masalah banyak dan rumit. Ditambah dengan gejala yang lebih besar dalam perkembangan globalisasi ekonomi, mengarah pada neoliberalisme dan pasar bebas mencengkram pekerja. Kapitalisme lintas negara dengan perdagangan dan pasar globalnya telah memasuki seluruh sektor kehidupan manusia. Di hadapan keperkasaan kapitalisme internasional negara menjadi tidak berdaya dan tidak memiliki posisi tawar (Syafaat, 2008: 44).

PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada pekerja, melakukan pengorganisasian untuk melindungi dan memperjuangkan hak pekerja di PT Sai Apparel

Industries. Hal tersebut dilakukan dengan cara menyampaikan tuntutan pekerja dalam Hari Buruh tanggal 1 Mei terhadap perubahan yang terjadi tiap tahunnya. Selain itu, beberapa kegiatan juga dilakukan untuk menuntut kesejahteraan pekerja. Dalam peringatan hari buruh/pekerja, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mengerahkan anggota KSPN untuk melakukan demonstrasi. Demonstrasi dilatarbelakangi oleh adanya dua kelas yaitu bourju/pengusaha dan proletar yang memunculkan proses dehumanisasi, pemiskinan kaum pekerja di tangan kaum pemilik modal.

Realita sosial menunjukkan kondisi pekerja di Indonesia masih lemah, miskin, dan termarginalisasikan. Upah sering tidak mencukupi untuk menghidupi diri dan keluarganya, rentan di PHK, sulit mencari pekerjaan baru, tidak memperoleh keterampilan yang cukup demi keadilan, pengembangan diri dan profesionalitas kerja dan angkatan kerja yang terampil. Selain itu, masih terdapat kondisi tempat kerja yang buruk, standar keselamatan kerja, kesejahteraan yang rendah dan standar jaminan sosial yang rendah. Unjuk rasa dan hak mogok dibatasi dan seringkali dikriminalisasikan dengan tuduhan “menghasut”, kebebasan berserikat dan berunding dipasung dengan berbagai regulasi dan campur tangan pihak ketiga yang sangat represif. Mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sangat birokratis bahkan mengabaikan eksistensi peran serikat pekerja dalam melakukan perundingan kolektif (Syafaat, 2008: 27).

Keorganisasian KSPN membuat program kerja pembuatan Kartu Tanda Anggota (KTA) untuk menunjukkan identitas sebagai anggota PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang berguna bagi pendataan jumlah anggota dan basis massa ketika melakukan demonstrasi. Kaum pekerja dalam menuntut kesejahteraannya berjuang dengan organisasi lainnya secara terorganisir. Dalam program kerja PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yaitu melaksanakan dan mengikuti rapat yang diadakan Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Dewan Perwakilan Wilayah (DPW) dan Dewan Perwakilan Nasional (DPN) FKSPN, bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang pergerakan pekerja di PT Sai Apparel Industries.

Pergerakan pekerja didorong dari faktor internal dan eksternal pekerja PUK KSPN PT Sai Apparel Industries. Gerakan-gerakan penuntutan atas hak-hak dasar pekerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal tersebut. Faktor internal sangat dipengaruhi oleh adanya kualitas sumber daya manusia untuk membangun komitmen, visi dan misi organisasi yang lebih artikulatif dalam memahami fungsi dan tugas serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak dasar pekerja. Selanjutnya faktor eksternal, lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat jaringan kerja sama yang dimiliki oleh serikat pekerja, baik dengan sesama organisasi pekerja maupun dengan dengan organisasi non pemerintah seperti LSM, perguruan tinggi, maupun mahasiswa. Semakin besar daya dukung internal maupun eksternal, dapat memberikan beberapa pilihan prioritas dalam melakukan advokasi, baik advokasi yang bersifat kebijakan yang paradigmatis maupun hal-hal yang sifatnya teknis. Bahkan pada tingkat tertentu dapat difokuskan pada kegiatan *capacity building* bagi pekerja, misalnya mengadakan pendidikan dan pelatihan ketenagakerjaan bagi pekerja secara keseluruhan (anggota organisasi) maupun kepada pengurus PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam rangka memperkuat organisasi dan meningkatkan profesionalitas pengurus serikat pekerja dalam melakukan advokasi maupun kasus ketenagakerjaan (Syafaat, 2008: 27).

Konfederasi Serikat Pekerja Nasional PUK PT Sai Apparel Industries melakukan berbagai kegiatan untuk peningkatan keorganisasian untuk memberikan pengetahuan pada anggota PUK KSPN dalam permasalahan ketenagakerjaan di Kota Semarang. Pengorganisasian PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dilakukan ditingkat perusahaan, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah dan Nasional untuk memperjuangkan hak dan kewajiban pekerja. Berbagai kegiatan pengorganisasian perusahaan di PUK KSPN PT Sai Apprel Industries.

Tabel 4 Kegiatan pengorganisasian PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

NO	Tanggal	Pembahasan	Sasaran
1	30-12-2017	Rapat Anggota (RAKERTA) yang ke III untuk menyampaikan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) dan menyusun Program Kerja	Pengurus dan perwakilan KSPN
2	10-01-2018	Rapat Bipartit dengan pihak perusahaan yang membahas tentang pelaksanaan upah yang harus sudah selesai dengan UMK 2018 untuk karyawan yang memiliki masa kerja 0 (nol) tahun s/d 1 (satu) dan pembahasan hak-hak karyawan tetap yang mengundurkan diri .	Pengurus dan perwakilan KSPN
3	12-02-2018	Rapat Bipartit dengan pihak perusahaan untuk membahas tentang pelaksanaan jam kerja yang harus disesuaikan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Pengurus dan perwakilan KSPN
4	12-09-2018	Rapat Pleno dengan DPD KSPN tentang advokasi pengupahan tahun 2019, persiapan audiensi ke kantor BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan untuk membentuk koperasi di KSPN.	Pengurus dan perwakilan KSPN
5	23-05-2018	Rapat Pleno yang diselenggarakan oleh DPD KSPN Kota Semarang yang membahas Tunjangan Hari Raya dan hak untuk cuti lebaran.	Pengurus dan perwakilan KSPN
6	23-07-2018	Penggalangan dana sosial kebakaran	Karywan PT Sai

		Siti Mahfiroh dari Hall B terkumpul sebesar Rp. 8.560.000,-	Apparel Industries
7	29-09-2018	Penggalangan dana sosial peduli Lombok terkumpul Rp. 16.742.000,-	Karyawan PT Sai Apparel Industries
8	2018	Pengamalan AD/ART pasal 54 ayat 2 yang berbunyi bahwa “setiap anggota wajib membayar iuran minimal 0,5 persen (setengah persen) perbulan dari ketentuan upah minimum setempat dan seharusnya iuran anggota KSPN (2018) adalah $0.5 \% \times 2.310.087.50 = \text{Rp. } 11.550/$ bulan namun dari PUK KSPN PT Sai Apparel Industries merealisasikan Rp. 9000	Karyawan PT Sai Apparel Industries

Sumber : Rakerta tahun 2018

Berdasarkan laporan yang tertera dalam RAKERTA (Rapat Kerja Anggota) tahun 2018, bentuk pengorganisasian PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam menghadapi konflik dengan perusahaan terdiri dari penyelenggaraan rapat untuk pengurus dan anggota KSPN (Organisasi), saling membantu (Sosial) dan kemandirian keuangan (Keuangan). Berbagai rapat dilakukan di tingkat perusahaan sampai tingkat Kota Semarang. Dengan diadakannya rapat tersebut diharapkan dapat menghindari terjadinya masalah seperti: **Pertama**, ketiadaan alat produksi selain otot yang membuat pekerja dependen terhadap pemilik modal dalam suatu hubungan produksi. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries memberikan nilai tawar pekerja selain tenaganya yaitu pengetahuan dan kesadaran menjadi pekerja. **Kedua**, pekerja tidak memiliki kemampuan memahami siklus modal dan nilai lebihnya (surplus value). Untuk memperkuat gerakan pekerja di perusahaan mengadakan

pemotongan Rp.10.00/pekerja untuk Kas PUK KSPN PT Sai Apparel sebagai pondasi keorganisasian dan bentuk kemandirian ekonomi. *Ketiga*, kompleksitas permasalahan kemiskinan dan kebodohan mengakibatkan upah yang tetap yang membuat pekerja tidak terlibat atas perkembangan atau melimpahnya suatu hasil produksi barang. Untuk menanggulangi sistem yang memperlemah pekerja diadakan rapat keorganisasian, saling membantu (sosial) dan kemandirian ekonomi (Suwigno, 2008: 121-122).

Gambar 3 Pengarahan pengorganisasian dari DPD KSPN Kota Semarang



Sumber: DPD KSPN Kota Semarang

Pengorganisasian dilakukan pada tingkat PUK hingga DPN KSPN yang berguna untuk kesejahteraan pekerja. Heru Budi Utoyo, Ketua DPD KSPN Kota Semarang, yang tergabung dalam PUK KSPN memberikan pengorganisasian kepada PUK KSPN PT Sai Apparel agar mempunyai nilai tawar dalam kebijakan perusahaan. Pengorganisasian di PUK KSPN PT Sai Apparel Industries tidak mengalami kesulitan dalam menyampaikan aspirasinya. Hal ini seperti yang dikatakan Alwi:

“...pengorganisasian di PUK KSPN tidak mengalami hal berarti karena tidak adanya larangan dari perusahaan untuk menyuarakan aspirasi karena dilindungi UU dengan berbagai cara mulai dari demonstrasi, pengorganisasian PUK dan pendidikan pekerja,”
(Wawancara dilakukan pada 29 November 2019).

Pengorganisasian keanggotaan KSPN PUK PT Sai Apparel Industries selanjutnya melanjutkan kegiatan yang dilakukan pada bidang keuangan dan sosial. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mempunyai uang kas Rp. 460.615.334,- yang merupakan basis ekonomi dan bantuan sosial untuk anggota KSPN PT Sai Apparel Industries. Keuangan dan sosial merupakan basis yang paling penting dalam teori Karl Marx yaitu determinisme ekonomi karena Marx berulang-ulang menekankan ketergantungan politik pada struktur ekonomi, tipe analisa yang sama berlaku untuk pendidikan, agama, keluarga dan semua institusi sosial lainnya. Sama halnya dengan kebudayaan suatu masyarakat, termasuk standar-standar moralitasnya, kepercayaan kepercayaan agama, sistem-sistem filsafat, ideologi politik, dan pola-pola seni serta kreativitas sastra juga mencerminkan pengalaman hidup yang nyata dari orang-orang dalam hubungan-hubungan ekonomi mereka.

Hubungan antara infrastruktur ekonomi, superstruktur budaya dan struktur sosial yang dibangun merupakan akibat langsung dari kedudukan materialisme historis. Adaptasi manusia terhadap lingkungan materilnya selalu melalui hubungan ekonomi tertentu, dan hubungan ini sedemikian meresapnya hingga semua hubungan sosial lainnya dan juga bentuk-bentuk kesadaran, dibentuk oleh hubungan ekonomi itu (Umanailo, 2019: 1). Adanya basis ekonomi membentuk kesolidaritasan antar anggota PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dengan penyerahan bantuan berupa uang untuk anggotanya yang mendapat musibah, seperti Siti Maghfiroh yang menerima uang Rp. 8.560.000,00 karena kebakaran.

Gambar 4 Penyerahan bantuan pada korban kebakaran



Sumber : PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

Dilihat dari jumlah kas yang terkumpul, peneliti melihat bahwa anggota PUK KSPN PT Sai Apparel Industries telah menyadari adanya kesadaran kelas. Kesadaran kelas yang diperoleh oleh kaum proletar akhirnya membentuk jaringan komunikasi untuk menjelaskan kepentingan bersama kaum proletar demi kesejahteraan sesama pekerja. Jaringan komunikasi menurut Doyle membentuk suatu organisasi berbentuk serikat pekerja yang tujuannya mendesak upah yang lebih tinggi, perbaikan kondisi kerja dan sebagainya. Namun, organisasi kelas pekerja akan menjadi cukup kuat untuk menghancurkan seluruh struktur sosial kapitalis dan menggantikannya dengan struktur sosial yang akan menghargai kebutuhan dan kepentingan umat manusia seluruhnya. Bersamaan dengan proses organisasi dikembangkan juga satu ideologi yang mengungkapkan kepentingan kelas pekerja yang sesungguhnya dan memberikan suatu penjelasan mengenai peranannya dalam mengubah struktur sosial. Perjuangan ideologis antara titik pandang revolusioner dan konservatif hanya merupakan suatu cerminan dari perjuangan yang sedang berlangsung (Johnson, 1986 :152).

Menurut Marx, manusia yang menciptakan sejarahnya sendiri dengan kegiatan kreatif, ditentukan dan terikat materil dan sosial. Manusia membuat sejarahnya sendiri namun tidak melakukannya sendiri. Untuk itu, manusia harus memiliki serikat untuk dapat membuat sejarah tersebut. Perubahan sosial dapat dilakukan dengan perjuangan kelas. Dalam konteks ini, proletar/pekerja perjuangan kelas tersebut dilakukan dengan cara revolusi atau multimuka marxisme, dengan menggunakan kekerasan maupun dengan damai. Revolusi dapat menghasilkan sesuai yang diramalkan Marx yaitu masyarakat ideal yang tanpa kelas yang istilah populernya komunisme. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries menggunakan pengorganisasian keanggotaan KSPN PT Sai Apparel dengan jalur damai dengan cara negoisasi di Dewan Pengupahan dan Lembaga Kerjasama (LKS) Tripatit. Selanjutnya, diadakan pula kegiatan untuk peningkatan pengetahuan tentang ketenagakerjaan dan demonstrasi ketika sudah menemui titik buntu antara pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk menuntut haknya.

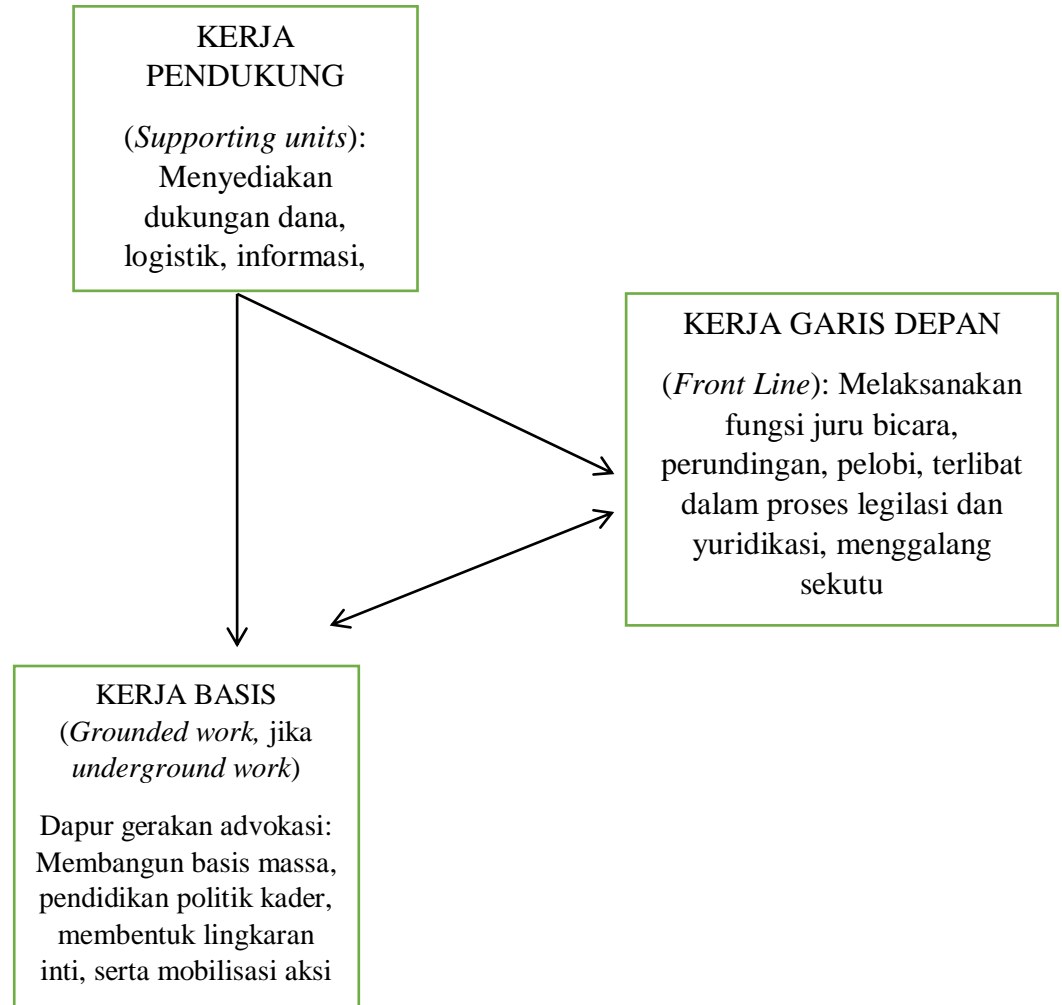
2. Strategi Advokasi Pekerja PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

a. Pembentukan Aliansi Advokasi Pekerja

Strategi pertama advokasi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yaitu melalui pembentukan aliansi advokasi pekerja dengan DPD KSPN Kota Semarang maupun serikat pekerja lainnya. Para pekerja belum terkonsolidasi dalam kofenderasi yang kohesif mengakibatkan posisi tawar serikat pekerja belum kuat. Selain itu, serikat pekerja memiliki karakteristik bermacam-macam. Terdapat organisasi yang condong berkompromi dengan pemerintah, dan condong pada ideologi kerakyatan dan tampil sebagai organisasi militan.

Keterlibatan berbagai pihak atau organisasi yang saling berbeda untuk memperjuangkan hak pekerja dapat digambarkan dalam suatu segitiga koordinatif sebagai berikut :

Diagram 1 Skema Segitiga Dalam Kegiatan Advokasi



Sumber: Syafaat, 2008: 84

Gambar 5 Aksi Demonstrasi Menuntut Kenaikan UMK Tahun 2019



Sumber: PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

Menurut skema segitiga koordinatif dalam pengadvokasian PUK KSPN PT Sai Apparel Industries, terdapat kerja garis depan yaitu Alwi sebagai Ketua PUK KSPN PT Sai Apparel Industries, Heru sebagai Ketua DPD KSPN Kota Semarang, Nanang sebagai Ketua DPW Jawa Tengah, Slamet sebagai anggota Dewan Pengupahan dari KSPN dan Wasik sebagai anggota LKS tripatit dari KSPN Kota Semarang. Slamet dan Wasik sebagai pengurus organisasi Dewan pengupahan dan LKS Tripatit bertugas melakukan proses negosiasi dan pengadvokasian untuk melawan kebijakan pengusaha dan pemerintah yang bertentangan dengan kepentingan pekerja. Kemudian, tugas pengumpulan massa dilaksanakan oleh ketua PUK di setiap perusahaan sampai dengan tingkat DPW di Jawa Tengah untuk melaksanakan demonstrasi yang bertujuan menunjukkan persatuan tuntutan pekerja.

Pengaplikasian segitiga koordinatif ini berhasil ketika seluruh elemen pendukung, kerja garis depan, dan kerja basis bergotong royong untuk memperjuangkan hak-hak pekerja. Tahun 2018 serikat pekerja terjadi fragmentasi karena mendekati tahun pemilu yang menyebabkan belum maksimalnya gerakan pekerja yang berimbas

pada UMK Jateng tahun 2019. Perbedaan mencolok ketika pembahasan UMK Jateng tahun 2020 yang memaksimalkan seluruh elemen tanpa adanya fragmentasi yang membuat kenaikan pada UMK Jateng tahun 2020. Pada dasarnya gerakan pekerja membutuhkan skema segitiga koordinatif untuk pengadvokasian pekerja.

Slamet, selaku pengurus Dewan Pengupahan mengungkapkan:

“...ketika rapat pleno dewan pengupahan, sikap KSPN yang membahas tentang UMK tidak pernah kami setuju dan kami mengusahakan dengan bentuk walk out dari sidang penentuan angka UMK dan UMR untuk menghargai perjuangan teman pekerja yang demonstrasi” (Wawancara dilakukan pada tanggal 22 November 2019).

Selanjutnya bagian kerja basis gerakan advokasi yaitu membangun basis massa dan pendidikan politik dilaksanakan oleh kepengurusan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries sesuai bidangnya yang terdiri dari beberapa bidang antara lain: bidang advokasi, bidang pendidikan dan bidang sosial. Gerakan pekerja PUK KSPN PT Sai Apparel Industries menjadi pusat dan sentral pergerakan pekerja di Semarang karena memiliki kuantitas pekerja sejumlah 8.822 pekerja. Banyaknya jumlah anggota disebabkan adanya regenerasi dan pengaplikasian advokasi dan pendidikan yang berjalan baik dalam 20 tahun terakhir. Selain itu, kerja pendukung yang menyediakan dukungan dana, logistik dan informasi diperoleh dari dukungan LSM, mahasiswa dan serikat pekerja lainnya. Dalam hal ini, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries bekerjasama dengan kalangan LSM yaitu Yasanti dan LBH Kota Semarang. Selain itu, kerjasama juga dilakukan dengan kalangan mahasiswa yaitu PMII Komisariat UIN Walisongo Semarang. Sedangkan untuk keuangan, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mendapatkan dana untuk kegiatan dari FKSPN Nasional, Jawa Tengah, Kota Semarang dan iuran anggota PUK KSPN PT Sai Apparel Industries.

Banyaknya organisasi pekerja tidak berkolerasi positif dengan membaiknya ketenagakerjaan di Indonesia. Banyaknya serikat pekerja membuat kaum pekerja terfragmentasi. Salah satu jalan terbaik untuk memperkuat posisi tawar dengan cara menyatukan diri dalam organisasi. Dalam menyelesaikan pertikaian antara pekerja dan pengusaha yaitu melalui sistem tripartit. Banyaknya serikat pekerja menyulitkan pekerja karena tidak terdapat serikat yang mengklaim sebagai perwakilan seluruh pekerja. Dalam ketiadaan representasi organisasi pekerja dihadapkan dengan menyatunya suara pengusaha yang hanya tergabung dalam sebuah organisasi, yaitu Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Berbeda di Korea Selatan yang terdapat konfederasi pekerja yang kuat dan solid. Adanya konfederasi pekerja dapat membuat suara pekerja menjadi satu kemudian menjadi representasi semua pekerja untuk menghadapi pengusaha. Melalui konfederasi pekerja memiliki posisi tawar yang kuat terhadap pengusaha ataupun negara sehingga keberadaan dan tuntutan mereka selalu diperhitungkan.

Kegiatan advokasi yang baik adalah advokasi yang terfokus hanya pada suatu masalah atau isu strategis kebijakan publik tertentu. Dengan demikian, langkah awal terpenting dalam kegiatan advokasi adalah memilih dan menetapkan isu kebijakan publik apa yang benar-benar strategis dijadikan sebagai sasaran advokasi. Untuk menetapkan strategis atau tidaknya suatu isu kebijakan publik, paling tidak dapat dilakukan atas dasar beberapa tolak ukur yaitu **Pertama**, taraf penting dan mendesaknya (urgensi) tuntutan masyarakat luas yang mendesak perlunya segera perubahan kebijakan tersebut. **Kedua**, Kaitan dan penatnya (relevansi) perubahan kebijakan tersebut terhadap kepentingan atau kebutuhan nyata masyarakat luas, terutama lapisan atau kalangan mayoritas yang memang sering tidak diuntungkan oleh berbagai kebijakan pemerintah. **Ketiga**, Besarnya dan luasnya dampak positif yang dapat dihasilkan jika perubahan

kebijakan tersebut terjadi. *Keempat*, kesesuaian dengan agenda utama jaringan organisasi advokasi yang memang menjadi isu kebijakan publik tersebut sebagai sasarannya utamanya (Syafaat, 2008: 84-85).

Dalam Islam, ada beberapa norma yang bisa dijadikan sebagai nilai-nilai dasar untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha secara damai, jujur dan menjamin rasa keadilan bagi kedua belah pihak. Pertama-tama harus dipahami, bahwa kedua belah pihak terikat dengan norma amanah. Seorang pengusaha mempunyai amanah untuk mengelola perusahaan dengan cara yang adil dan tidak menindas, sementara pekerja juga mempunyai amanah untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak curang, apalagi mengkhianati majikan (Batubara, 2013: 366). Dalam konteks inilah Allah SWT. berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*” (QS. An-Nisa: 58).

Bentuk-bentuk advokasi yang dilakukan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam memperjuangkan hak-hak dasar pekerja dapat disesuaikan dengan jenis, kualitas, substansi, sikap dan kedudukan instansi yang dihadapi dan tingkat kesulitan kasus yang dihadapi. Berikut beberapa permasalahan yang terjadi dan solusi yang dihasilkan melalui advokasi.

Tabel 5 Kegiatan Advokasi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

NO	TANGGAL	PERMASALAHAN	SOLUSI
1	02-01-2018	Permasalahan Sri Wahyuni dari departement Hall E mengenai sisa gaji selama bekerja tidak diberikan oleh management.	Sudah dikonfirmasi ke pihak manajemen dan akhirnya gaji diberikan
2	26-01-2018	Menyelesaikan masalah di departemen Hall D yang telah terjadi lebih jam yang tidak dihitung lembur/perpanjangan jam	Pengurus KSPN langsung menegur pihak manajer dan supervisor untuk tidak mengulangi lagi.
3	30-06-2018	Menyelesaikan permasalahan Sri Mujiati, Jumini, Masuroh dari departemen Hall A yang gaji lemburnya belum terbayarkan	Sudah dikonfirmasi ke pihak manajemen untuk membayarkan gaji lemburnya
4	13-07-2018	Menyelesaikan permasalahan Kusrini dari departemen RMS II yang merasa dilecehkan atas pembicaraan status di media sosial <i>Whatsapp</i>	Sudah dipertemukan personalia dan keduanya saling memahami hanya terjadi kesalahpahaman

5	11-10-2018	Sulitnya pengklaiman BPJS di RSUD Ketileng	Menerjukkan pengurus KSPN untuk membantu pengklaiman BPJS di RSUD Ketileng
6	23-11-2018	Permasalahan Pujiatmi dari Hall A yang mengalami sakit berkrpanjangan	Membantu untuk keluar dari perusahaan dengan mendapatkan uang Rp. 35.000.00
7	28-09-2018	Pengawalan upah pekerja di Semarang	Turun aksi ke jalan bersama aliansi pekerja se Jawa Tengah
8	19-11-2018	Penolakan UMK Jawa Tengah tahun 2019	Turun aksi ke jalan bersama aliansi pekerja se Jawa Tengah

Sumber: Rakerta Tahun 2018

PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mempunyai bentuk-bentuk advokasi untuk memperjuangkan kesejahteraan pekerja seperti pada laporan advokasi Rakerta pada tahun 2018. Bentuk-bentuk advokasi kebijakan atau penanganan kasus yang sering digunakan yaitu memperlambat pekerjaan, mogok kerja, aksi duduk di luar perusahaan, demonstrasi turun ke jalan, *hearing* atau dengar pendapat dengan lembaga legislatif/eksekutif, kampanye, mengajukan usulan draft kepada legislatif, melakukan kajian kebijakan, menutup jalan dengan ban bekas, menyebarkan *leaflet*, membuat poster, mengadakan konferensi pers, pembelaan dalam persidangan, menggelar dialog

melalui media massa dan merumuskan *counter draft* atas kebijakan yang merugikan pekerja (Syafaat, 2008: 87).

Dalam mengadvokasi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mengalami keberhasilan dan kegagalan dalam memperjuangkan hak dan kewajiban pekerja. Kegagalan yang dialami ketika pengadvokasian menolak PP No 78 Tahun 2015 yang dibuat oleh Presiden Joko Widodo yang terus dilaksanakan walaupun PUK KSPN PT Sai Apparel Industries terus menolak bersama Serikat Pekerja lainnya sedangkan keberhasilan yang diraih ditingkat perusahaan seperti tabel diatas. Pengadvokasian untuk tingkat kota Semarang yaitu ketika memenangkan sidang gugatan UMK tahun 2017 yang diajukan oleh APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan berhasil menaikkan UMR tahun 2020 dengan melakukan aksi demonstrasi.

b. Aktivisme Pekerja KSPN

Soekarno mempunyai resep mencapai kemerdekaan kelas pekerja. Pada 1 Juni 1945, di depan majelis BPUPKI memaknai kemerdekaan sebagai jembatan emas bagi rakyat Indonesia agar rakyat dapat meraih kesejahteraan. Indikator utama kemerdekaan adalah peran senasib, kehendak untuk bersatu dan semangat untuk berjuang dalam ikatan kebangsaan. Soekarno mengutip Ernest Renan, bahwa bangsa terbentuk karena "*le desir d'être ensemble*", yaitu kehendak untuk bersatu. Otto Bauer juga mengungkapkan bahwa syarat terbentuknya sebuah bangsa adalah persatuan karakter yang timbul karena persatuan nasib, "*Eine Nation ist eine aus schicksals-gemeinschaft erwachsene Charaktergemeinschaft*" (bangsa adalah suatu kelompok yang lahir atas kesadaran senasib dengan orang-orang sekelompoknya). Selain itu, Bung Karno dalam pidatonya juga menyampaikan bahwa kekuatan kelas pekerja muncul saat mereka punya kehendak untuk memerdekakan diri. Berapa pun banyaknya, jumlah pekerja laksana buih di lautan saat tidak mampu bersatu dalam suatu wadah organisasi (Andito, 2012: 43).

Aktivisme pekerja KSPN PT Sai Apparel Industries membangun basis pergerakan dimulai dengan adanya keterwakilan di tiap departemen perusahaan. Hal ini terlihat dari pembangunan basis di tiap departemen perusahaan yang juga membangun basis pergerakan di organisasi perjuangan pekerja lainnya seperti LKS Tripatit. LKS Tripatit sebagai organisasi yang mewadahi pengusaha, pekerja dan pemerintah dimanfaatkan sebagai organisasi penyambung lidah untuk kesejahteraan pekerja. Alwi, Ketua PUK KSPN PT Sai Apparel Industries sekaligus anggota LKS Tripatit berkoordinasi untuk mengadvokasi pekerja dengan PUK KSPN yang lainnya. Seperti yang dikatakan Alwi yang menjelaskan bahwa:

“...Pembangunan basis KSPN dilaksanakan di tingkat PUK/perusahaan dengan strategi internal dan eksternal. Untuk permasalahan Internal tentang permasalahan dengan manajemen kami selesaikan dengan PUK dan eksternal kami mengikuti instruksi DPD, DPW dan DPN seperti aksi may day dan solidaritas Kendeng.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 September 2019).

Adanya aktivisme yang berarti doktrin yang menekankan adanya tindakan kekerasan untuk mencapai tujuan politik dikarenakan adanya perbedaan kelas oleh Karl Marx yaitu kaum proletar dan kaum borju. Menurut tokoh naturalis Charles Darwin (1809 – 1882), keberadaan sebuah kelas mensyaratkan seleksi alam, maka kelas yang tidak mampu berjuang akan punah, digantikan oleh kelas yang lebih kuat. Dalam konteks sosial, sejarah panjang manusia hanya menorehkan kejayaan kelas borjuis yang kapitalistik atas kelas pekerja proletar sebagai pecundang. Konsep semacam ini sulit kita terima karena hanya membuat perilaku manusia tak ubahnya hewan yang bergerak karena dorongan insting. Interaksi manusia dengan manusia lain menghasilkan konstruksi nilai baru yang membarui nilai-nilai lama, yang seyogyanya secara perlahan membuat manusia semakin beradab. Mungkin saja pada masa lalu penindasan dalam wujud perbudakan merupakan hal yang lazim dan dipraktikkan selama ribuan

tahun oleh banyak suku bangsa. Namun, transformasi ilmu pengetahuan dan kesadaran akan nilai-nilai kemanusiaan yang semakin tinggi akan merevisi konsep-konsep primitif tersebut. Apabila panggung sejarah manusia hanya kumpulan kisah penindasan yang sudah ditentukan sejak awal, dapat dipastikan manusia tidak punya inisiatif dan daya kreasi untuk membangun peradaban. Namun sejarah manusia yang dinamis membuktikan kepada kita bahwa sejarah manusia bukanlah sejarah hewan. Dengan demikian, konsep pertarungan kelas dalam dunia manusia tidak dapat dianalogikan begitu saja dengan dunia hewan (Andito, 2012: 161).

Vladimir Ilyich Lenin (1870 – 1924) menolak kemandirian kelas pekerja dan kemampuannya untuk memperbarui diri. Kesadaran sosialis pekerja tidak dapat muncul secara tiba-tiba. Serikat pekerja yang menaungi mereka pun tidak otomatis mengubah mereka sebagai gerakan progresif. Serikat pekerja hanyalah sekolah pekerja, tahap awal menuju partai pelopor (*vanguard party*). Baginya, pekerja adalah pribadi yang belum selesai. Masalah mendasar pekerja terletak pada intelektualitasnya dan penguasaan kapital yang terbatas. Gerakan pekerja tanpa kaum progresif hanya memunculkan pemberontakan, bukan revolusi sosial. Penyadaran dan tahapan kesadaran revolusioner hanya mampu dilakukan oleh kelas intelektual yang berada di luar dan berbeda dengan kelas pekerja. Setelah revolusi selesai, pekerja dikembalikan ke pabrik-pabrik untuk menopang kediktatoran proletariat (Andito, 2012: 161).

1) Kesadaran Ideologi Pekerja

Struktur kesadaran itu bertingkat-tingkat. Pemahaman dan pengendapan refleksi kita yang berbeda-beda membuat realitas hadir dan termaknai secara beragam pula. Kesadaran ideologi pekerja harus menjadi pegangan untuk mencapai kesadaran kelas yang dimiliki oleh seluruh pekerja di Indonesia karena pentingnya perjuangan secara kolektif yang melibatkan seluruh unsur pekerja

mulai dari diri sendiri, keluarga dan masyarakat. Serikat pekerja yang terfragmentasi oleh organisasi masyarakat, partai politik harus mempunyai prinsip perjuangan ideologi persamaan perjuangan karena akan memunculkan tekanan pada kaum borju yang berkoalisi dengan sesamanya. Kemerdekaan yang ingin dimunculkan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dengan memberikan ideologi kebersamaan nasib sesama pekerja yang harus dilindungi dan disebarluaskan melalui garis pertemanan dan pertemanan supaya menyadarkan pentingnya pekerja dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Seperti yang dilakukan PUK KSPN PT Sai Apparel industries dengan membuat aliansi pekerja yang dinamakan GERBANG JATENG pada tahun 2018.

2) Kesadaran Sosial

Kesadaran sosial meniscayakan kebutuhan untuk saling memperkuat jaringan komunitas. Kesadaran ini membantu menyebarkan distribusi pendapatan sehingga setiap komunitas mempunyai daya tahan yang sama. Kesadaran yang integral dan sistemik pada ruang ini hanya dapat tercapai melalui perkaderan di tiap basis komunitas pekerja. Sehingga tidak ada yang mengklaim bahwa gerakan pekerja adalah sebuah gerakan reaksioner (Andito, 2012: 141). PUK KSPN PT Sai Apparel Industries bersama DPD KSPN Kota Semarang memberikan pemahaman kesadaran sosial melibatkan LSM, mahasiswa dan masyarakat lainnya untuk menyejahterakan pekerja melalui berbagai aksi untuk menciptakan kesadaran dengan cara menduduki pos strategis (Dewan Pengupahan, DPR, Parpol).

Dalam rangka mengawal penyadaran dan peningkatan rasa solid kelas pekerja, setidaknya ada beberapa fase yang mesti kita lalui, mulai dari fase konsolidasi dan perumusan sistem perkaderan (konsolidasi serikat); fase sosialisasi ideologi kelas pekerja (indoktrinasi); fase pengawalan sistem perkaderan di

serikat pekerja (perkaderan); fase sosialisasi perkaderan di komunitas pekerja (pendidikan warga); hingga fase pengawalan. Dengan kata lain, membangun ideologi pekerja harus dimulai dari diri sendiri, kemudian keluarga, masyarakat, dan sistem nasional. Semakin ke atas, tantangan semakin berat karena areal politik lebih luas, butuh energi besar. Semua ini hanya bisa jalan bila ada sinergi tim. Dengan menoleh sekilas kepada kredo *community development*, maka kita tahu bahwa proses peningkatan rasa solid kelas pekerja masih terjebak pada internal organisasi, belum pada masyarakat pekerja. Pada saat yang sama, sebenarnya sudah tersedia ruang mediasi ke warga pekerja dalam banyak bentuk, misalnya forum temu warga, arisan, hingga pengajian/kebaktian warga. Bila ideologi pekerja bisa sinergi dengan kebutuhan komunitas pekerja, maka kelas pekerja barulah niscaya, bukan wacana (Andito, 2012: 141).

3) Kesetaraan gender

Kesadaran sosial juga berhubungan dengan bagaimana memaknai dan memperlakukan pekerja perempuan yang secara kodrat reproduksi (hamil dan melahirkan) berbeda dengan laki-laki. Selain masalah reproduksi, tidak ada perbedaan signifikan dalam dimensi intelektual, spiritual, dan emosional antara laki-laki dan perempuan. Pada wilayah abstrak ini, kemampuan jenis perempuan dan laki-laki adalah sama. Untuk pintar hanya mensyaratkan kerajinan dan ketekunan. Untuk menjadi spiritualis, hanya membutuhkan perenungan dan refleksi yang mendalam tentang kuasa dan kebesaran Tuhan. Untuk mempunyai emosi yang stabil hanya membutuhkan empati dan interaksi intens dengan lingkungan sekitar (Andito, 2012: 142). PUK KSPN memandang kesetaraan gender sebagai awal dari keperpihakan kepada pria dan wanita ini terlihat ketika ketua PUK KSPN

dipimpin seorang wanita yang bernama murtini pada periode 2000-2002.

4) Kesadaran Politik

Semua keputusan pemerintah merupakan sebuah keputusan politik yang harus ditaati masyarakat. Kemampuan pekerja dalam perpolitikan haruslah menjadi basis perjuangan dalam melawan kelas borju karena ketika tidak mempunyai kekuasaan dalam memerintah maka revolusi atau keinginan melawan akan menjadi kabar yang mampir di telinga kaum borju. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries melakukan kesadaran politiknya dengan menguasai LKS Tripatit dan keterwakilan di DPD KSPN Kota Semarang ditambah dengan proses negosiasi terhadap calon legislatif dan eksekutif karena PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mempunyai basis pekerja terbesar Kota Semarang sebagaimana tercatat dalam data Rapat Kerja Anggota (Rakerta) tahun 2018 dengan jumlah anggota 8.822 pekerja.

3. Pendidikan Pekerja Perempuan

Pendidikan pekerja dilakukan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries untuk menyiapkan kader terbaik untuk keberlanjutan advokasi dan pengorganisasian keanggotaan KSPN. Pendidikan pekerja perempuan menjadi titik fokus karena mayoritas anggota PUK KSPN PT Sai Apparel Industries beranggotakan perempuan yakni berjumlah 7799 pekerja yang berasal dari pekerja kontrak dan tetap (Rakerta, 2018). Masalah ketenagakerjaan dan pengawalan pekerja perempuan dibekali dari pendidikan yang berasal dari DPD KSPN Kota Semarang dan LSM yang berfokus pada peningkatan pendidikan pekerja terutama pekerja perempuan. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries memiliki anggota terbanyak di KSPN Kota Semarang sehingga tanggungjawab DPD KSPN Kota Semarang lebih besar untuk memberikan pemahaman dan pendidikan kepada para anggotanya.

Gambar 6 Pendidikan Pekerja perempuan yang dilakukan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries



Sumber: PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

Bentuk pendidikan yang ditujukan bagi pekerja perempuan berupa pendidikan advokasi dan pengetahuan mengenai hak pekerja perempuan dalam perusahaan. Hal tersebut dinilai paling penting untuk diketahui oleh pekerja perempuan yaitu mengenai hak cuti melahirkan, menyusui, menstruasi dan sebagainya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Siti Khasanah, selaku anggota PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang mengikuti pendidikan Yasanti mengenai pekerja rumahan.

“...dalam mengikuti pendidikan ini saya mengetahui berbagai jenis masalah di setiap serikat pekerja dan cara menanganinya. Dengan pendidikan ini dapat saya sosialisasikan ke pekerja di PT SAI mengenai betapa pentingnya kesadaran pekerja mengenai dirinya sendiri bukan hanya berbentuk upah” (Wawancara dilakukan pada tanggal 29 November 2019).

Stevson dalam Jalil mengatakan sepemahaman dengan mengatakan bahwa yang disebut produktivitas adalah indeks untuk mengukur seberapa jauh keluaran relatif dapat dicapai dengan mendayagunakan masukan yang dapat dikombinasikan. Produktivitas yang dimaksudkan peneliti yaitu adanya pembaruan pekerja perempuan melalui pendidikan yang diselenggarakan LSM, Universitas dan elemen masyarakat lainnya. Hal ini sesuai dengan surat al-Mulk ayat 2 Allah berfirman:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya: "Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun" (QS. Al-Mulk: 2).

Ayat ini menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa di antara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks pendidikan pekerja perempuan ini merupakan bentuk pembaruan pekerja perempuan dan pengamalan Qural Surat Al-Mulk ayat 2 (Jalil, 2019: 15).

Berikut tabel kegiatan yang dilakukan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries bagi pekerja perempuan:

Tabel 6 Kegiatan Pendidikan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

NO	TANGGAL	KEGIATAN	SASARAN
1	20-02-2018	Pendidikan perempuan yang diselenggarakan Dewan Wilayah Federasi Kestuan Serikat Pekerja Nasional (DPD FKSPN) Kota Semarang.	Pekerja Perempuan
2	28-02-2018	Pendidikan serikat pekerja yang diselenggarakan PUK PT Sai Apparel Industries	Pengurus dan perwakilan KSPN
3	04-08-2019	Pendidikan perlindungan perempuan yang diselenggarakan LBH Kota Semarang dan perempuan mahardika	Pekerja Perempuan

		yang bekerjasama dengan DPD KSPN Kota Semarang	
4	26-28- 10-2018	Pendidikan perempuan tentang pekerja rumahan yang diselenggarakan Yayasan annisa swasti (Yasanti)	Pekerja Perempuan
5	29- 11-2018	Pendidikan Advokasi yang diselenggarakan DPD KSPN Kota Semarang	Pengurus dan perwakilan KSPN

Sumber: Rakerta 2018

Multimuka Marxisme mengadakan suatu interpretasi yang tetap berlandaskan pada analisis perkembangan masyarakat seperti yang telah diintrodusir oleh Marx dan Engels. Artinya, sosok multimuka Marxisme tersebut mengambil wujud dalam sintesa dari perjalanan sejarah manusia yang berpatokan pada premis, doktrin, dan prinsip Marxisme ditambah pengalaman, sukses dan kegagalan kaum komunis sebelumnya dalam suatu bentuk, atau butir pemikiran ideosinkratik. Janji pembebasan manusia yang bersifat emansipatoris, harapan, pesan-pesan, dan obsesi masyarakat tanpa kelas, gagasan-gagasan propetik Marxisme Leninisme sebagai akibat dari aliansi dalam masyarakat industri tetap merupakan daya tarik tersendiri pada abad XXI nanti. Peluncuran suatu gerakan pemikiran dan politis serta ideologis, sebagai suatu opsi atau alternatif hasil dampak yang tidak terelakkan dari industrialisasi, merupakan stimulan dan faktor dominan dalam perumusan suatu kemasam Marxisme baru yaitu multimuka Marxisme. Peluncuran kemasam baru tersebut tentu saja disesuaikan dengan aspirasi, tuntutan, kecenderungan dan masalah-masalah yang aktual dalam era globalisasi (Natzir, 2001: 256).

Multimuka marxisme tersebut relevan dengan yang dilakukan dengan aktualisasi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dengan divisi

pendidikan terutama dalam kegiatan pendidikan bagi perempuan. Pendidikan tentang masalah ketenagakerjaan diperlukan sebagai langkah preventif dan represif isu ketenagakerjaan dalam menghadapi kaum borju. Dengan pendidikan pekerja tugas advokasi. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan semua pekerja yang terabung dalam serikat pekerja. Multimuka marxisme datang dengan membawa semangat perjuangan kaum proletar yang gagal dalam membuat komunis yang dialami uni soviet diubah dengan bentuk kesejahteraan dan jaminan pekerja dalam bekerja dalam perusahaan. Kesejahteraan dan jaminan bentuk multimuka marxisme yang harus dibarengi dengan peningkatan kerja dari serikat pekerja yakni PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dan LSM yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan pekerja.

B. HAMBATAN DAN TANTANGAN GERAKAN PENGURUS UNIT KERJA (PUK) KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES KOTA SEMARANG

1. Dinamika Gerakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

Gerakan pekerja dalam perjalanannya mengalami tantangan dan hambatan dalam memperjuangkan haknya untuk kesejahteraan pekerja yang berbeda tiap zamanya. Gerakan pekerja yang menjadi cikal bakal gerakan di indonesia dalam era reformasi mengalami keredupan dalam gerakan pekerja dalam memperjuangkan haknya untuk mencapai masyarakat kondominium. Pengurus Unit Kerja (PUK) KSPN PT Sai dalam memperjuangkan pekerjaanya dengan jalur advokasi, pendidikan dan pengorganisasian pekerja mengalami hambatan dan tantangan di setiap tahunya yaitu Dinamika Gerakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries.

PUK KSPN PT Sai Apparel Industries menggunakan pendekatan multimuka marxisme yang menguasai berbagai basis keorganisasian seperti Dewan Pengupahan dan LKS Tripartit. Selain organisasi tersebut, dengan melakukan adanya pendidikan pekerja, pengorganisasian pekerja dan aktivisme pekerja. Berbagai pembaruan dilakukan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang bekerjasama dengan LSM dan Universitas untuk

menambah nilai tawar dalam struktural proses ekonomi yang penting sekaligus kritis. Kekritisannya ini menimbulkan adanya kesadaran advokasi yang dilaksanakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang mendapatkan bonus kuantitas di dalam organisasi KSPN Kota Semarang. Dengan adanya bonus kuantitas menjadikan KSPN Kota Semarang menjadi kiblat dalam pergerakan serikat pekerja yang terdapat di Kota Semarang.

Hambatan yang dialami PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang sering dialami surat dispensasi yang tidak keluar karena mengganggu proses produksi tetapi dapat diatasi dengan komunikasi intensif sehingga surat dispensasi bisa didapatkan. Seperti yang dikatakan Alwi:

“...Hambatan yang kami alami biasanya dispensasi karena mengganggu proses produksi tetapi dengan komunikasi yang baik surat dispensasi bagi anggota yang melakukan kegiatan bisa didapatkan,” (Wawancara dilakukan pada tanggal 29 November 2019).

Penuntutan hak dasar bagi kaum pekerja merupakan hak mutlak yang harus dilakukan tetapi mengalami berbagai masalah yang berdampak pada pengorganisasian pekerja, advokasi dan pendidikan pekerja. Dinamika gerakan pekerja biasanya dialami serikat pekerja adalah hambatan struktural karena adanya perbedaan paradigmatik dalam hubungan kerja antara pekerja, pemodal maupun negara (birokrasi dan penegak hukum). Pekerja dalam pandangan pemodal yang kapitalistik dan negara bukan faktor utama dalam proses ekonomi hanya dianggap salah satu unsur dari proses produksi selain modal dan alat produksi. Posisi struktural pekerja yang membuat adanya demonstrasi dan pemogokan di suatu negara yang menurut pasar investasi global ciri negara yang mengalami ketidakstabilan (Syafaat, 2011; 67). Terdapat beberapa hambatan dan tantangan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yaitu *Pertama*, Asumsi dan fragmentasi gerakan pekerja di Kota Semarang, *Kedua*, Reposisi Serikat Pekerja dan *Ketiga*, mengelitkan Pekerja.

a. Asumsi dan fragmentasi gerakan pekerja di Kota Semarang

Di dalam pergerakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mendapatkan tantangan dan hambatan asumsi gerakan pekerja dipresentasikan sebagai gerakan Partai Komunis Indonesia (PKI) yang cikal bakalnya di Kota Semarang. Beban sejarah yang dimiliki gerakan pekerja membuat basis massa masyarakat luas tidak ikut memperjuangkan pekerja. Dengan anggota 8.822 orang PUK KSPN PT SAI Apparel Industries mempunyai basis untuk mempengaruhi persepsi ketenagakerjaan di kota Semarang dengan tidak adanya korelasi PKI dengan gerakan pekerja yang memang memulai untuk bangkit setelah masa otoriter atau orde baru yang mematikan gerakan serikat pekerja yang mempersepsikan gerakan Partai Komunis yang dilarang di negara republik indonesia. Menurut Hari Nugroho gerakan Pekerja yang muncul pada saat ini tidak bisa dilepaskan dari proses destruksi politik yang dilakukan Orde Baru terhadap gerakan pekerja seperti yang dilakukan SOBSI yang diputuskan dengan PKI yang merupakan *underbownya*. Pergeseran kontrol negara ke arah yang lebih bersifat korporatif selama Orde Baru dengan dengan melakukan dekonstruksi ideologi gerakan untuk membongkar pergerakan pekerja sebagai bagian dari negara (Siregar, 2011: 20).

Gambar 7 Aksi Demonstrasi Gerbang Jateng Tahun 2017



Sumber: Solopos.com

Hambatan yang dialami PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yaitu kolektivisme gerakan pekerja yang masih terfragmentasi dalam berbagai serikat pekerja di Kota Semarang. Fragmentasi serikat pekerja yang ada dalam gerakan pekerja yang sudah memasuki masyarakat ekonomi ASEAN akan menjadi hambatan dalam gerakan pekerja untuk menghadapi organisasi tunggal kaum borju yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang merupakan organisasi tunggal pengusaha yang terdapat di Indonesia. Untuk menjawab hambatan tersebut, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang merupakan bagian dari DPD KSPN Kota Semarang membuat gerakan aliansi GERBANG JATENG pada tahun 2018 dengan serikat pekerja lainnya untuk memprotes UMR di Jateng. Walaupun gerakan pekerja bergabung karena adanya persamaan isu yang merugikan pekerja tetapi merupakan langkah awal gerakan pekerja memulai tradisi gerakan pengadvokasian dan tekanan ke pengusaha/borju untuk menjadikan Serikat pekerja yang tunggal untuk menghadapi organisasi pengusaha yang sudah tunggal.

Pengorganisasian pekerja dengan tujuan akhir menumbangkan kelas kapitalis kesilapan strategi dan ahistoris, berakibat pada semakin melemahnya posisi tawar pekerja. *International Labour Organization* (ILO) maupun wadah serikat pekerja dunia *International Trade Union Confederation* (ITUC) merupakan organisasi yang mengembangkan *social dialogue* sebagai kunci penyelesaian perselisihan perburuhan /ketenagakerjaan. Perubahan yang perlu dilakukan adalah membuat sistem yang lebih adil. Perundingan menjadi lebih produktif ketimbang konfrontasi di jalanan. Mogok dan demo tetap perlu sebagai pamungkas, tetapi tidak bisa dijadikan sebagai indikator mengukur kehebatan gerakan pekerja yang diorganisir. Indikator utama terpulang pada apa hasil akhir positif yang diterima pekerja (Amin, 2011: 54). Ini merupakan bentuk multimuka marxisme untuk memperjuangkan pekerja dengan sistem yang berjalan tanpa

menghilangkan bentuk marxisme dalam menghadapi perusahaan multinasional.

Penyelesaian terhadap hambatan tersebut, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang merupakan bagian dari DPD KSPN Kota Semarang membuat gerakan aliansi GERBANG JATENG pada tahun 2018 dengan serikat pekerja lainnya untuk memprotes Upah Minimum Regional (UMR) 2019 di Jawa Tengah. Walaupun gerakan pekerja bergabung karena adanya persamaan isu yang merugikan pekerja tetapi merupakan langkah awal gerakan pekerja memulai tradisi gerakan pengadvokasian dan tekanan ke pengusaha/borju untuk menjadikan serikat pekerja yang tunggal untuk menghadapi organisasi pengusaha yang sudah tunggal.

b. Reposisi Serikat Pekerja

Untuk merespon perubahan sistem ekonomi politik, serikat pekerja di Indonesia perlu menata ulang berbagai aspek gerakannya. Reposisi diperlukan guna memperkuat relevansi gerakan pekerja. Ada tiga alasan penting mengapa serikat pekerja perlu mereposisi. *Pertama*, perubahan politik dan demokratisasi. Setelah Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat Tahun 1998, pekerja bebas membentuk serikat pekerja, bahkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengizinkan hanya dengan 10 orang, serikat pekerja bisa didirikan. Itu sebabnya kini ada ratusan atau tercatat 87 serikat pekerja tingkat nasional dan ratusan lainnya di tingkat daerah. Pengalaman internasional gerakan pekerja mencatat banyaknya serikat pekerja cenderung mendorong fragmentasi, konflik horizontal, dan melemahkan perjuangan pekerja (Amin, 2011: 54).

Kedua, sistem fleksibilitas kerja baru. Liberalisasi *outsourcing* dan pekerja kontrak yang ada sejak penetapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyulitkan pola pengorganisasian serikat pekerja. Praktik *outsourcing* dan kerja kontrak membuat pekerja menjadi *moving target*. Pekerja selalu berpindah dari

pengusaha yang satu ke pengusaha yang lain, dengan kondisi kerja berlainan. Situasi ini tidak bisa diikuti serikat pekerja dengan struktur model lama (*old fashioned structure*) yang biasanya mengikuti hierarki birokrasi pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/ kota). Model seperti ini tak cukup fleksibel dalam merespons perubahan pasar kerja. Perlu dipertimbangkan dan justru diperbanyak model organisasi matriks yang bersifat fleksibel pula untuk merespons situasi ekonomi yang semakin cepat berubah.

Ketiga, terintegrasinya pasar global dan kuatnya peran korporasi multinasional (MNC's) membuat gerakan pekerja domestik harus memiliki jaringan kerja kuat dengan gerakan pekerja internasional. Jejaring dengan gerakan buruh internasional menjadi keniscayaan. Aktivis serikat pekerja diharuskan memahami peta ekonomi global, seperti dalam Global Compact, panduan OECD atas MNC's, kesepakatan internasional antara federasi serikat buruh internasional dan MNC's (IFA), konvensi ILO, kebijakan Uni Eropa atas investasi, dan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) (Amin, 2011: 55).

Pasar kerja telah berubah, gerakan pekerja harus lebih canggih daripada masa lalu. Gerakan pekerja yang hanya mengandalkan militansi dan mobilisasi massa tidak lagi efektif. Dibutuhkan gerakan pekerja yang memiliki kapasitas bernegosiasi, riset, penguasaan bahasa asing dan menawarkan alternatif kebijakan. Berbagai perubahan tersebut menuntut beberapa penyesuaian di tingkat organisasi. Struktur pekerja harus mengikuti kecenderungan fleksibilitas pasar kerja. Selain itu, pengadaan kantor serikat pekerja di kawasan pekerja dan pengaturan jam kerja yang disesuaikan *shift* kerja. Struktur serikat buruh nasional harus lebih sederhana sehingga tidak membebani keuangan saat kongres atau menghadiri pertemuan nasional. Organisasi pekerja harus lebih fleksibel dan mampu secara finansial (Amin, 2011: 55). PUK PUK KSPN PT Sai Apparel

Industries memberikan pengawalan gerakan pekerja dengan layanan yang dapat diakses oleh pekerja di kantor perusahaan dan KSPN Center yang terdapat di DPD KSPN Kota Semarang.

c. Mengelitkan Pekerja

Adanya pengistilahan dalam ketenagakerjaan merupakan bentuk pelemahan gerakan pekerja untuk tidak menyadari dirinya pekerja seperti *account executive*, *sales representative* (SPG), dan lain sebagainya. Hal ini akan berdampak pada adanya elitis dalam gerakan pekerja yang membuktikan dirinya bukan pekerja yang tidak harus mempunyai tugas memperjuangkan pekerja dalam hari buruh. Pekerja yang elitis ini menjadi tantangan dalam gerakan pekerja yang mempunyai basis massa dan keuangan yang cukup. Tidak ada anggota pekerja *outsourcing* yang menjadi anggota serikat pekerja, dan hanya 24% pekerja kontrak yang menjadi anggota serikat pekerja, dan hanya 75% pekerja tetap yang menjadi sasaran serikat pekerja menjadi anggota serikat pekerja. Selain elitis yang dihadapi juga penggunaan pekerja *outsourcing* untuk menghindari bergabungnya pekerja dalam serikat pekerja (Amin, 2011: 55).

Dalam gerakan pekerja juga mengalami hambatan dalam memperjuangkan hak pekerja yaitu basis massa pekerja. Basis massa pekerja di dominasi oleh umur 18-24 yang masih apolitis dan untuk yang berumur 24 tahun sudah sulit mendapatkan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Basis merupakan hal terpenting dalam penekanan terhadap pemerintah. Selain itu, basis pendukung juga berperan dalam gerakan pekerja yaitu LSM, Mahasiswa dan Universitas. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries tidak membedakan antara pekerja tetap dan kontrak semuanya dilindungi oleh serikat karena mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan.

2. Ideologi dan Perpolitikan Pekerja

Pemilu yang didalamnya adanya dukungan serikat pekerja yang berbeda dalam menyikapinya menandakan belum adanya kesatuan ideologi dan perpolitikan pekerja dalam pemilu. Serikat pekerja yang merupakan penggerak gerakan pekerja ingin memasuki dengan pemerintahan dengan mendukung salah satu calon Presiden dan wakil presiden dalam pemilu. Serikat Pekerja kalah dengan partai politik dalam penentuan jabatan dalam masa pemerintahan hal ini terlihat dari tidak adanya peraturan yang berpihak pada pekerja. Ideologi serikat pekerja yang berbeda-beda dapat dipersatukan dengan isu-isu yang merugikan pekerja seperti Penolakan UMK 2020 di Jateng yang dinamakan GERBANG JATENG yang didalamnya terdapat DPD KSPN Kota Semarang yang pastinya terdapat PUK KSPN PT Sai Apparel Industries. Ideologi dan perpolitikan pekerja berbeda sikap dalam serikat pekerja. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mengikuti arahan dari DPN FKSPN dalam Pemilihan Umum tahun 2019 untuk bersikap bebas, yang tidak memiliki instruksi memilih pasangan calon Nomor satu Jokowi-Maruf Amin dan Nomor dua Prabowo-Sandi. Berbeda dengan langkah yang diambil KSPI pimpinan Said Iqbal yang mendukung Prabowo-Sandi dan KSBSI pimpinan Mudhofir Khamid mendukung Jokowi-Maruf Amin.

Gambar 8 Peta Dukungan Serikat Pekerja Pemilu 2019



Sumber: Pengolahan Peneliti

Tantangan dan hambatan yang dialami gerakan pekerja karena ketidaksamaan ideologi di setiap serikat pekerja. Ideologi menjadi penting karena pedoman dalam bertindak dan berpikir. Ideologi harus diterjemahkan dari premis-premis yang lebih fundamental tentang hubungan antara perorangan dengan masyarakat, hubungan perorangan dengan negara (Siregar, 2011: 22). Indonesia mempunyai tradisi gerakan pekerja pada saat awal kemerdekaan dengan adanya Partai Komunis Indonesia (PKI) yang merupakan ideologi pekerja pada saat itu. Zaman sekarang pekerja bisa menggunakan multimuka marxisme sebagai ideologi pemersatu serikat pekerja untuk memperjuangkan para pekerja. Ideologi harus dapat diterima wilayah *grassroot* dalam organisasi serikat pekerja. Pendidikan politik di *grassroot* untuk menumbuhkan gerakan pekerja yang tidak apolitis dan menyadari perlunya partai yang berpihak pada pekerja. Partai buruh/pekerja pernah mengikuti pemilu 1999 sampai 2009 tetapi gagal dalam memenuhi *presidential treshold*.

Gambar 9 Partai Buruh/pekerja yang pernah ikut dalam Pemilu



Sumber: Google

Pendidikan politik di partai politik yang hanya dinikmati elit serikat pekerja tidak akan pernah menghasilkan signifikan bagi serikat kecuali bagi elit sendiri seperti yang dilakukan Jacob Nuwawea di PDIP, Dita Indah Sari di PKB dan Said Iqbal di PKS, yang semuanya merupakan penggerak serikat pekerja masing-masing (Kumparan, 2019). Tidak adanya partai yang berbasiskan pekerja karena ketiadaan uang untuk pembiayaan partai. Seperti yang diungkapkan Muchtar Pakpahan partainya (Partai Buruh) tidak bisa memenangkan pemilu karena kurangnya pendanaan untuk biaya pemenangan kadernya dan keamanan surat suara

yang biayanya tidak sedikit untuk sebuah partai yang mempunyai massa tetapi tidak punya basis keuangan.

Ketiadaan partai buruh/pekerja membuat tidak adanya tempat aspirasi dan advokasi dalam kebijakan ketenagakerjaan di wilayah di Indonesia. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang 8.822 anggotanya dapat meloloskan calon legislatif untuk advokasi PUK tersebut. Tetapi karena ketiadaan partai pekerja membuat basis suara pekerja menjadi terpecah dan ketiadaan calon legislatif/eksekutif yang memperjuangkan pekerja. Menurut Djufnie Ashari, selaku wakil ketua KSPI sekaligus ketua umum Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi mengungkapkan bahwa faktor penting dalam gerakan pekerja adalah keuangan karena ketiadaan basis keuangan akan menjadikan serikat pekerja sebagai alat basis massa. Hal ini dipertegas oleh Ketua Bidang Pendidikan DPP FSPKEP, Enung Yani yang menjelaskan bahwa sebelum berpolitik, pekerja akan memenuhi kebutuhan perutnya dan keluarganya. Hal ini termasuk determinisme ekonomi milik marx yang menjelaskan ekonomi merupakan basis dari materialisme (Siregar, 2011: 35).

Adanya ideologi dan partai pekerja merupakan gerakan politik serikat pekerja Indonesia untuk menyejahterakan pekerja di Indonesia. Indonesia bisa mencontoh negara Jerman yang mempunyai partai buruh/pekerja lebih dari satu abad yaitu Partai Demokrat Sosial/*Sozialdemokratische Partei Deutschlands* (SPD). Partai Sosial Demokrat berdiri pada tahun 1848 yang berawal adanya gerakan pekerja beralih ke gerakan politik. Partai Sosial Demokrat awal mengadopsi Manifesto Komunis milik Karl Marx sebagai landasan partainya. Sesudah keruntuhan komunis, Partai Sosial Demokrat mengikuti perkembangan zaman dan kebutuhannya yang berbeda sedangkan serikat pekerja di Jerman bersifat tunggal yaitu *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DFB). Kesolidan gerakan pekerja dan gerakan politik oleh pekerja karena toleransi dalam berpolitik hal ini dibuktikan dengan tidak semua anggota DFB memilih Partai Sosial Demokrat sebagai partainya karena mereka memiliki slogan

“*We are independent but we are not neutral*”, artinya dalam urusan Serikat Pekerja kita independen tetapi dalam politik kita tidak boleh netral (Siregar, 2011: 35). Tantangan dan hambatan gerakan serikat pekerja adalah ideologi. Serikat pekerja bisa mencontoh Jerman dalam gerakan politik dan memajukan *grassroot*. Begitu pula dengan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang merupakan bagian dari KSPN sebagai regenerasi dan pemimpin partai pekerja nantinya.

PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dapat menjadi roda pergerakan pekerja di Kota Semarang karena memiliki basis massa dan basis keuangan yang cukup untuk masuk dalam gerakan politik. Ketiadaan partai sebagai kendaraan politik membuat PUK KSPN PT Sai Apparel Industries belum bisa berbuat banyak dalam masalah ketenagakerjaan di Kota Semarang. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries yang memiliki basis massa mendapat dua jatah kursi Dewan Pengupahan dan anggota LKS Tripatit Kota Semarang. Ditambah dengan berbagai dukungan dari LSM dan mahasiswa yang seharusnya gerakan pekerja yang demonstrasi ditambah dengan gerakan advokasi dalam sidang Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Semarang.

Gambar 10 Pedoman Multimuka Marxisme Menurut Peneliti

ILO (ORGANISASI PBB BIDANG PEKERJA)	MANIFESTO PARTAI KOMUNIS	PANCASILA
 <p data-bbox="555 539 719 636">International Labour Organization</p>		
KOMBINASI (PARTAI PEKERJA)		
		

Sumber: Google

PUK KSPN PT Sai Apparel Industries tidak terlepas dengan DPD KSPN Kota Semarang. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries sebagai *grassroot* dapat menjadikan advokasi pekerja sebagai perjuangan dalam mencapai kesejahteraanya. Untuk advokasi yang lebih tepat dapat menggunakan gerakan politik yakni pembentukan partai pekerja. Dalam pembentukan Partai Pekerja harus melalui tahap agar tidak mendapat kerugian seperti yang dialami Partai Buruh Nasional Pimpinan Muhktar Pakpahan yang terlalu tergesa membuat partai karena belum adanya survey basis dan massa pendukung partai buruh/pekerja. Ideologi anggota serikat pekerja dapat berbeda-beda teta pi kesamaan partai dan serikat tunggal pekerja dapat menjadi ancaman kaum borju. Dalam sejarah, terdapat Revolusi Bolshevik yang merupakan suatu keberhasilan partai komunis Rusia untuk menumbangkan kaum borju karena partai pimpinan Lenin tersebut mempunyai basis massa dan ideologi milik Marx yang

tergambar dalam manifesto komunis, ditambah dengan paham yang berasal dari kearifan lokal Indonesia yaitu Pancasila. Pancasila dapat dipergunakan sebagai asas perjuangan pekerja karena merupakan bentuk kearifan lokal yang diperoleh dari sejarah bangsa Indonesia sendiri dan sesuai dengan ketetapan dasar negara Indonesia yang bersemboyan Bhineka Tunggal Ika.

Pada Era Kapitalis 4.0 saat ini, ideologi yang bisa diadopsi oleh serikat pekerja di dunia di bawah PBB adalah Sistem ILO digabungkan dengan multimuka marxisme. Perubahan dalam ketenagakerjaan tidak dapat berlangsung secara cepat kecuali adanya revolusi dari masyarakat. Tahap awal berjuang untuk 8 jam kerja sehari dilakukan setelah berjuang untuk perbaikan kondisi dan keselamatan kerja. Selanjutnya tuntutan bantuan perumahan bagi pekerja, yang saat itu memprihatinkan kondisinya. Seperti kondisi pekerja pabrik barang saat ini dengan satu kamar untuk lima orang. Kemudian memperjuangkan pemberian beasiswa untuk anak-anak pekerja yang tidak mampu untuk mengirimkan anaknya ke sekolah yang lebih tinggi. Setelah kurang lebih 35 tahun, sekitar tahun 1883 membicarakan tentang masalah jaminan sosial yaitu Jaminan Kesehatan (Siregar, 2011: 36).

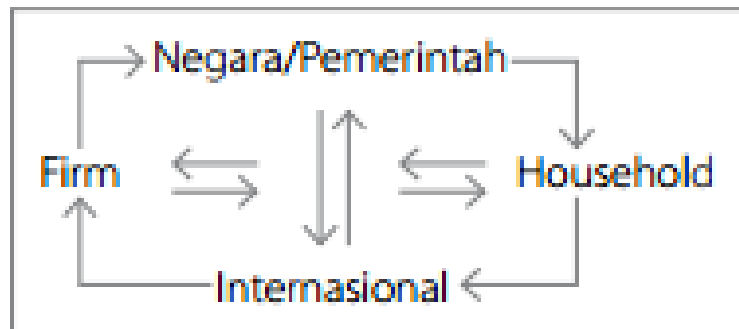
Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk membangun gerakan pekerja yang kuat yaitu: *pertama*, membuka sekat-sekat sosial dan politik kepada isu yang berdampak kepada persoalan ketenagakerjaan. Misalnya, persoalan pekerja berkaitan dengan persoalan kemiskinan, korupsi, *fair trade*, dan lain sebagainya. *Kedua*, memahami dinamika politik lokal. Ketika politik lokal itu menjadi penting maka memahami struktur politik lokal kemudian juga menjadi sangat penting. Dalam hal ini, memahami isu sosial dan politik lokal menjadi penting bagi konsolidasi gerakan pekerja yang lebih luas. *Ketiga*, membaca basis massa. Menurut salah satu peneliti dari AKATIGA, Indrasari Tjandraningsih, ketika berbicara mengenai serikat pekerja yang dibicarakan adalah elit-elitnya. Karakter basis pekerja seringkali dilupakan. Padahal perubahan karakter basis. Persoalannya

adalah jarang sekali ada yang melihat perubahan. Gerakan yang penting adalah massa. Ketika massa tidak cermati wujudnya sebagai gerakan dengan asumsi. *Keempat*, pentingnya membangun optimisme secara kritis. Menurut Said Iqbal gerakan pekerja selalu dilihat dari kaca mata yang pesimis, maka gerakan pekerja akan benar-benar tidak bisa bangkit (Siregar, 2011: 43).

3. Masifnya Dukungan untuk pekerja

Menurut Said Iqbal dalam teori ekonomi, Adam Smith (ekonomi klasik) menggambarkan hubungan timbal balik ekonomi (saling membutuhkan) antara pengusaha (Firm) dan buruh (Household). Begitu pula Keynesian menjelaskan tentang perluasan hubungan timbal balik “Adam Smith” tersebut dengan menambahkan pelaku “negara dan “hubungan internasional” di dalam siklus ekonominya, seperti tergambar di bawah ini :

Tabel 7 Siklus ekonomi Adam Smith



Sumber: Google

Berdasarkan hubungan timbal balik yang digambarkan tabel di atas, maka pekerja harus melakukan peran sosial politik dan sosial ekonominya agar dapat memberikan pengaruh dan daya tawar (*bargaining position*) terhadap pemerintah, pengusaha, dan dunia internasional untuk menyuarakan aspirasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa di dunia ada dua aliran yang dominan menguasai visi misi gerakan sosial politik/partisipatif politik (disamping aliran lainnya), yaitu: aliran sosialis (kaum buruh dan variannya) dan aliran kapitalis (kaum pemilik modal dan turunannya).

Misal Partai Demokrat (USA), SPD (Jerman), Partai Buruh (Inggris, Australia, Brazil), partai demokrat sosialis (Jepang) adalah contoh-contoh partai beraliran sosialis yang mengusung isu-isu penurunan pajak, perlindungan HAM, kelestarian lingkungan hidup dan peningkatan upah serta kesejahteraan pekerja. Disisi lain, terdapat Partai Republik (USA), Partai Demokratik Kristen (Jerman), Partai Konservatif (Inggris, Australia), Partai LDP (Jepang) sebagai contoh-contoh partai beraliran kapitalis yang mengusung isu-isu peningkatan pajak, perlindungan investasi, kurang sensitif terhadap isu peningkatan kesejahteraan pekerja. Isu ketenagakerjaan menjadi isu yang penting bagi partai politik, kaum pekerja dan serikat pekerja untuk menjadi “pemain” utama dalam peran sosial politiknya dalam menggapai peningkatan ekonomi (Siregar, 2011: 55).

PUK KSPN PT SAI Apparel Industries yang beranggotakan 8822 pekerja yang memiliki *skill* yang berbeda setiap orangnya yang tergabung dalam beberapa di PT Sai Apparel Industries dapat menjadi alat pergerakan pekerja jika perusahaan melakukan pelanggaran dengan advokasi pekerja, mogok massal dan gerakan lainnya untuk kesejahteraan pekerja yang tergambar dalam laporan RAKERTA tahun 2018 yang menjelaskan adanya pelanggaran jam kerja tambahan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerjasama antara serikat pekerja dan perusahaan. Hal ini ditanggapi dengan advokasi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dengan mendatangi bagian/ Hall tersebut agar tidak mengulangi kesalahan tersebut. Serikat Pekerja PUK merupakan gerakan pekerja yang paling bawah dalam struktur tetapi merupakan basis kuantitas dan kualitas pekerja yang merupakan kekuatan pekerja dalam menghadapi kaum borju.

a) Mahasiswa

Tantangan dan hambatan gerakan pekerja bukan hanya berasal dari internal serikat pekerja tetapi juga adanya faktor eksternal yaitu dukungan dari mahasiswa, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan universitas. Masifnya dukungan kepada pekerja mempengaruhi gerakan serikat pekerja ke gerakan politik. Mahasiswa yang mempunyai sebutan *agent of change* atau agen perubahan menjadi basis dukungan yang militan belum terasa pengaruhnya dalam gerakan perjuangan hak pekerja. Kolektivisme mahasiswa yang masih setengah jalan dalam memperjuangkan pekerja.

Gambar 11 Dukungan Mahasiswa dalam May Day Kota Semarang



Sumber: SINDO

Pada kegiatan *May Day* Tahun 2018 di Kota Semarang, mahasiswa dan gabungan serikat pekerja termasuk PUK KSPN PT Sai Apparel Industries berdemonstrasi di Kantor Gubernur Jawa Tengah untuk menuntut pasal yang merugikan pekerja seperti PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan, Perpres No.20 Tahun 2018 tentang Tenaga Kerja Asing, dan regulasi lainnya. Kolektivisme mahasiswa yang kuat akan menghasilkan gerakan pekerja yang kuat pula, baik dalam diskusi, literasi dan aksi. Hal tersebut dikarenakan mahasiswa merupakan aset masa depan dan kaum terpelajar. Tantangan dan hambatan sekarang yaitu sinkronisasi gerakan pekerja dengan gerakan mahasiswa yang bukan hanya diperjuangkan ketika adanya hari buruh

tetapi saling berbagai pengetahuan tentang ideologi pekerja dan pengadvokasian yang selaras dengan kasus yang terjadi saat ini.

b) Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

Dukungan gerakan pekerja selanjutnya yaitu dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Berbagai LSM yang bergerak di berbagai bidang seperti bidang pendidikan pekerja perempuan, advokasi hukum dan lainnya membantu serikat pekerja mulai dari bantuan investasi pengetahuan untuk regenerasi keanggotaan dan juga inovasi serikat pekerja. Dukungan tersebut dilihat dari PUK KSPN PT Sai Apparel dalam Rakerta yang melakukan kerjasama dengan Yasanti dan LBH Semarang. Yasanti merupakan LSM yang bergerak di bidang advokasi perempuan pekerja dan telah bekerjasama dengan serikat pekerja lainnya untuk memperjuangkan hak pekerja perempuan.

Gambar 12 Audiensi Yasanti dan serikat pekerja dengan Disnakertrans Jateng



Sumber: koranperdjoeangan.com

Yasanti dengan pekerja perempuan dari serikat pekerja (KSPN, FSPMI, FARKES Reformasi dan SPN) melakukan advokasi untuk memperjuangkan cuti gugur kandungan, cuti haid, pojok laktasi yang layak, toilet dan air yang bersih, air konsumsi yang bersih dan suplemen yang baik untuk penunjang waktu lembur. Kekuatan dan

kuantitas LSM yang berfokus pada pekerja dalam menggerakkan roda gerakan dapat ditingkatkan lagi karena mempunyai sumber dana dan tenaga kerja yang berkompeten di bidang masing-masing. Hal tersebut merupakan cara pekerja menghadapi kaum Borju (pengusaha dan pemerintah) yang mempunyai kesatuan untuk melemahkan gerakan pekerja seperti yang dilakukan Orde Baru era Soeharto.

c) Universitas

Kekuatan pendukung dari gerakan pekerja untuk kesejahteraan pekerja adalah universitas sebagaimana tercantum dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi ada tiga, yaitu Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Universitas yang di dalamnya terdapat unsur mahasiswa, dosen dan profesor dapat menjadi pendukung gerakan pekerja dengan pelatihan, penelitian ketenagakerjaan dan lainnya. Universitas yang merupakan gudangnya cendekiawan dapat merumuskan strategi dan ideologi yang tepat bagi gerakan pekerja untuk menjadi gerakan sosial dan gerakan politik. Seperti yang dilakukan Universitas Esa Unggul.

Gambar 13 Pelatihan teknik mediasi kepada serikat pekerja



Sumber: koranperdjoeangan.com

Pelatihan teknik mediasi dalam perselisihan hubungan industrial yang diadakan Universitas Esa Unggul bagi SPSI Kab/Kota Bekasi khususnya PUK SP PT Denso tersebut, memberikan edukasi permasalahan yang dapat diselesaikan melalui penguasaan teknik dan ilmu yang sesuai. Universitas Esa Unggul berkomitmen untuk menghadirkan akademisi ke tengah masyarakat agar terciptanya inovasi dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan.

d) Internet

Pada era sekarang, kebutuhan internet di Indonesia bukan sebuah kemewahan tetapi kebutuhan. Karena masuknya pengaruh globalisasi dan pertumbuhan infrastruktur terjadi melalui jaringan internet yang tersambung di Indonesia. Serikat pekerja dapat memanfaatkan internet sebagai media publikasi dan sosialisasi gerakan pekerja untuk menarik massa dan simpati dari masyarakat umum (bukan anggota serikat pekerja). Hal ini seperti yang dipublikasikan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) yang menunjukkan pengguna internet di Indonesia.

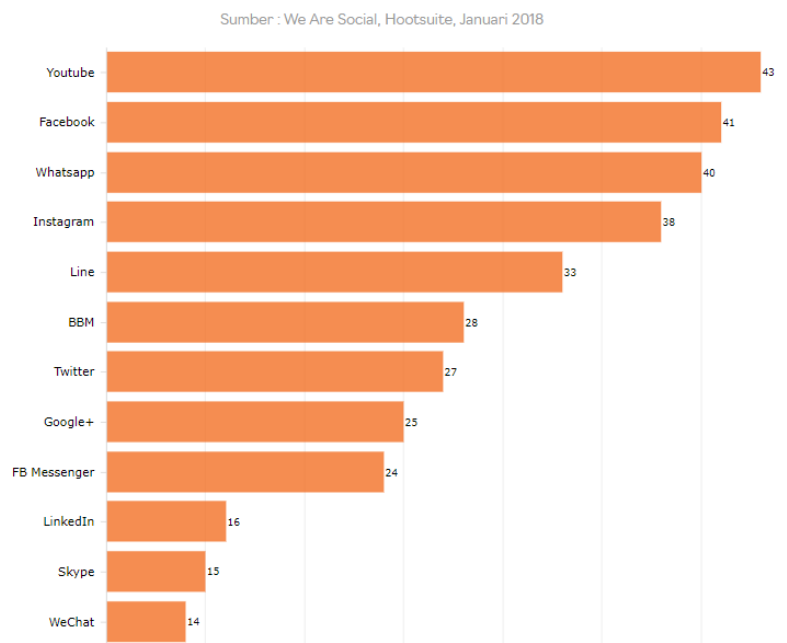
Gambar 14 Penetrasi pengguna internet di Indonesia



Sumber: nataconnexindo.com

Dengan pengguna internet yang mencapai 171,17 juta jiwa di Indonesia dapat menjadi media publikasi dan sosialisasi kegiatan serikat pekerja. Selain itu dapat menjadi media penyebar ideologi dan kegiatan gerakan pekerja agar dapat menjadi gerakan politik karena mempunyai massa dan dukungan dari masyarakat Indonesia seperti yang dipublikasikan *Buruh.co* dan *koranperdjoeangan.com* melalui *website*. Pimpinan serikat pekerja dapat menjadikan media sosial sebagai ranah informasi yang lebih efektif dibandingkan *website* (Haryanto, 2019).

Gambar 15 Survey media sosial yang sering digunakan di Indonesia



Sumber: databoks.katadata.com

Survey menunjukkan Youtube, Facebook dan Whatsapp sebagai media sosial yang sering digunakan di Indonesia. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dapat menjadikan internet sebagai media sosialisasi dan informasi untuk mendukung dan melindungi pekerja di PT Sai Apparel Industries dengan PUK terbesar di kota Semarang. Kaitanya dengan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam memanfaatkan alat media sosial yang digunakan masih terbatas dalam

Whatsapp (WA) yang digunakan untuk penyebaran informasi tentang serikat pekerja PUK PT Sai Apparel Industries karena seluruh pekerja memiliki media sosial tersebut. PUK KSPN PT Sai Apparel Industries masih dalam lingkup WA karena ingin menjaga kerahasiaan (eksklusif) dalam setiap pergerakan pekerja PUK KSPN PT Sai Apparel. Dengan melihat globalisasi media sosial lain seperti Youtube, Facebook, Instagram dapat menjadi penyebaran informasi untuk mendapatkan dukungan masyarakat dan penyadaran proses mengelitkan pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan pekerja.

4. Implikasi Teoritik

NO	TEMUAN	TEORI KONFLIK
1	2 jenis kelas berkonflik (Pengusaha dan pekerja)	2 jenis kelas (Proletar dan borju)
2	PUK KSPN PT Sai Industries menggunakan berbagai stratregi mulai dari iuran anggota, berkoalisi dengan organisasi lainya dan membuat ideologi (AD/ART) yang sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan sekarang agar tidak mengalami alineasi. Pekerja melakukan inovasi pengorganisasian dan advokasi (Manifesto Komunis, Pancasila dan ILO)	Dialektika (Materialisme dan historis)
3	PUK KSPN PT Sai Apparel Industries menggunakan basis ekonomi sebagai pijakan awal untuk pengadvokasian dan pengorganisasian. Hal ini dibuktikan dengan iuran Rp. 10.000 per-pekerja untuk PUK yang setiap bulan ditarik yang akhirnya mencapai 250 juta untuk kegiatan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries	Determenisme Ekonomi
4	PUK KSPN PT Sai Apparel Industries menempatkan anggotanya sebagai Ketua DPD KSPN Kota Semarang dan LKS Tripatit dan peningkatan pendidikan pekerja dengan bekerjasama dengan organisasi lainya contohnya LSM Yasanti. PUK KSPN PT Sai Apparel dalam pemilu 2019 memilih netral karena dianggap belum sesuai dengan keinginan DPN KSPN .	Aktivisme Sosial

5	<p>PUK KSPN PT Sai Apparel Industries menggunakan berbagai cara dalam memperjuangkan hak-hak pekerja seperti mencari dukungan ke organisasi lainya, menempati posisi strategis dalam ketenagakerjaan dan memperkuat basis ekonomi untuk pembiayaan advokasi dan pengorganisasian pekerja</p>	Multimuka Marxisme
6	<p>Keberhasilan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries untuk menaikkan UMK tahun 2020 dengan demonstrasi dengan serikat pekerja yang lain dan pengawalan pengadilan UMK tahun 2017 yang digugat oleh APINDO yang dianggap terlalu besar untuk pekerja tetapi angkaUMK tetap yang merupakan kemenangan pekerja.</p>	Bentuk Heuristik Multimuka Marxisme

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan pembahasan berdasarkan temuan data penelitian yang telah ditemukan dan dibahas oleh peneliti pada skripsi yang berjudul Strategi Gerakan Pekerja Pada Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Kota Semarang Studi Kasus di PT. Sai Apparel Industries yaitu *Pertama*, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries mempunyai strategi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja yaitu pengorganisasian keanggotaan dengan mengedepankan penguatan organisasi PUK, berdikari dalam ekonomi dan resiprositas antar pekerja. Selain itu, strategi advokasi melalui pembentukan aliansi advokasi pekerja (GERBANG JATENG). Strategi lain yaitu melalui penguatan pendidikan pekerja perempuan yang bekerjasama dengan organisasi pendukung pekerja (LSM Yasanti dan LBH Kota Semarang).

Kedua, PUK KSPN PT Sai Apparel Industries pasti mengalami hambatan dan tantangan yang menghalangi mendapatkan hak-haknya yaitu adanya dinamika gerakan pekerja yang masih terfragmentasi di Kota Semarang, reposisi pekerja yang sesuai dengan kebutuhan sekarang dan adanya mengelitkan pekerja yang dilakukan pengusaha. Selanjutnya, ideologi dan perpolitikan pekerja yang masih terfragmentasi di kalangan pekerja yang mengakibatkan tidak adanya partai pekerja/buruh karena kurangnya kolektivitas pekerja. Selain itu, masifnya dukungan untuk pekerja yang berasal dari mahasiswa, universitas, lembaga swadaya masyarakat (LSM) dan lemahnya pemanfaatan internet.

B. SARAN

1. Saran

a) Bagi anggota PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

Sebagai anggota serikat pekerja dengan jumlah kuantitas terbanyak di Kota Semarang, menjadikan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries kiblat dari pergerakan pekerja di Kota Semarang sehingga dijadikan percontohan yang seharusnya diimbangi dengan kualitas pengetahuan tentang pengadvokasian dan pengorganisasian pekerja. Pekerja dapat melakukan proses pembaruan diri secara mandiri maupun di fasilitasi oleh PUK KSPN PT Sai Apparel Industries untuk menyiapkan regenerasi dan mencari bentuk paling efektif untuk pengadvokasian dan pengorganisasian gerakan pekerja.

b) Bagi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries

Sebagai PUK yang memiliki DPD dengan kuantitas terbesar di Kota Semarang selayaknya dapat menyebarkan informasi, pencapaian dan informasi kepada masyarakat umum melalui internet dan media sosial yang sering digunakan seperti Youtube, Instagram, facebook agar memperoleh dukungan yang menyeluruh untuk mencapai kesejahteraan pekerja.

c) Bagi Masyarakat Indonesia

Masyarakat Indonesia telah melupakan sejarah perjuangan Indonesia karena gerakan pekerja merupakan gerakan sosial yang pertama di Indonesia yang seharusnya di perjuangkan sekarang. Propaganda saat orde baru bahwa gerakan pekerja merupakan perjuangan Partai Komunis Indonesia (PKI) terus digemborkan. Padahal, para pekerja saat ini ditindas oleh kaum pengusaha dan pemerintah yang harus kita bela. Para Pekerja membutuhkan bantuan pendanaan tanpa pamrih, pemikiran dan massa untuk pengadvokasian dan pengorganisasian pekerja.

d) Bagi Peneliti Masa Depan

Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat mengkaji penelitian di dunia gerakan pekerja dengan topik yang berbeda, sehingga menambah hasanah keilmuan. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk melanjutkan penelitian di masa mendatang yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- David, Berry, *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).
- Dahrendorff, Ralf, *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri Sebuah Kritik Sosial*, (Bandung: Rajawali, 1987).
- Dani, dkk, *Pengantar Sosiologi Dasar*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2011).
- Elly, M. Setiadi, Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi: Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial*, (Jakarta: Kencana, 2011).
- Fedyani, Saifuddin, *Pengantar Teori- Teori Sosial*, (Jakarta: Pustaka Obor, 2016).
- Frans, Magnis, *Pemikiran Karl Marx Sosialis Utopis Keperselisihan Revisioinism*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1999).
- Ghony D & Mansyur F., *Metode penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016).
- Gunawan, I, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).
- Indaryani, Mamik dkk, *Hasil Penelitian Penentuan Upah Minimal di Kabupaten Kudus Jawa tengah*, (Kudus: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Litbang UMK, 2002).
- Jhonson, Doyle Paul, *Teori Sosiologi Klasik Dan Moderen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1994).
- Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003*, (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2007).
- Klandermans, Bert, *Protes Dalam Kajian Psikologi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).
- Manan, *Ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 1992).
- Magnis Suseno, *Etika Politik*, (Jakarta : Gramedia Pustaka, 1994).

- Mulyana, D., *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2010).
- Munir, *Gerakan Perlawanan Buruh Gagasan Politik Dan Pengalaman Pemberdayaan Buruh Pra Reformasi*, (Malang: Omah munir, 2014).
- Pip Jones dkk, *Pengantar Teori-Teori Sosial dari Teori Fungsionalisme hingga Post-Modernisme*, terj., Achmad Fedyani Saifuddin, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2013).
- Poloma, Margaret, *Sosiologi Kontemporer*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010).
- Prawironegoro, Darsono, *Marx Ekonomi Politik Dan Aksi-Revolusi*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2012).
- Raho, Bernard, *Teori Sosiologi Modern*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2007).
- Ritzer, George and Douglass J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern*, (Jakarta: Kencana, 2003).
- Ritzer, George dan Goodman J Douglas, *Teori Sosiologi*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2011).
- Ritzer, George, *Teori Sosiologi Klasik Post Modern*, (Sidoarjo: LKPM, 2008).
- Setiadji, Bambang, *Upah Antar Buruh Industri di Indonesia*, (Surakarta: Muhammdiyah University Press, 2002).
- Situmorang, Abdul Wahab, *Gerakan Sosial: Teori dan Praktek*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008).
- Suseno, Franz Magnis, *Dari Mao Ke Marcuse Percikan Filsafat Marxis Pasca – Lenin*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2013).
- Sasongko, Trihadrdianto dan Makinuddin, *Analisis Sosial Bersaksi*, (Bandung: Yayasan AKATIGA, 2016).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta Bandung, 2014).

Suwignyo, Andito, *Buruh Bergerak: Membangun Kesadaran Kelas*, (Jakarta: Friedrich Ebert Stiftung, 2008).

Syafa'at, Rachmad, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, (Semarang: InTRANS, 2008).

Widodo, *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017).

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009).

Winardi, *Sejarah Perkembangan Ilmu Ekonomi*, (Bandung: Tarsito, 1997).

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

Zamzani, Oktav, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: PPM Manajemen, 2011).

Jurnal dan Karya Ilmiah

Adista, Nyimas panca. 2016. Strategi Bertahan Hidup Mantan Tenaga Kerja Perempuan. Skripsi Universitas Lampung, Bandar Lampung.

Amin, Muryanto, 2011, *Fragmentasi Gerakan Buruh di Indonesia Pasca Orde Baru*, Jurnal POLITEIA Vol. 1 No.1.

Batubara ,Ismed, 2011, *Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial di Indonesia*, Medan, Jurnal MIQAT Vol.37 No. 2

Habibi, Muhtar, 2013, *Gerakan Buruh Pasca Soeharto: Politik Jalanan di Tengah Himpitan Pasar Kerja Fleksibel*, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Volume 16, Nomor 3.

Izzati, Fathimah Fildzah, 2016, *Membaca PHK Massa : Rantai Nilai Industri Elektronik, MEA, dan Tantangan Bagi Gerakan Buruh di Indonesia*, Jurnal Pusat Penelitian Politik-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (P2P-LIPI) Vol.13, Nomor 1.

Mas'udi, 2015, *AKAR-AKAR TEORI KONFLIK: Dialektika Konflik; Core Perubahan Sosial dalam Pandangan Karl Marx dan George Simmel*, FIKRAH: Jurnal Ilmu Aqidah dan Studi Keagamaan Volume 3, No.1, Juni 2015.

- Kusmanto, Thohir Yuli, 2017, *Gerakan Sosial Keagamaan pada Komunitas Urban: Studi Kasus Gerakan Pengajian Ahad Pagi Bersama di Palembang, Pedurungan, Kota Semarang*, Jurnal Sosiologi Walisongo Vol 1, Nomor 1.
- Munthe, Rusli, 2012, *Strategi Bertahan Hidup Keluarga Nelayan Miskin Di Kelurahan Kangkung Teluk Betung Selatan Bandar Lampung*. Skripsi Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Nailufar, Eva Zulfa, 2014, *Studi Kritis Ump Dki Dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam*, Disertasi, Doktor, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nazsir, Nasrullah, 2001, *Komunisme Sebuah Utopia dalam Era Globalisasi: Tinjauan Historis terhadap Pemikiran Karl Marx*, Bandung,,: Mediator Volume 2 No 2.
- Nugroho, Kris, 2007, *Protes Sosial Buruh Sebagai Alternatif Perumusan Kebijakan Publik*, Surabaya, Jurnal Ekonomi-Politik, Fakultas ilmu sosial dan politik Universitas Airlangga, volume 5.
- Rohman, Atikur, 2017, *Gerakan Aliansi Buruh Yogyakarta: Studi Kasus Perlawanan Terhadap Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rohman, Muhammad Hisyam, 2015, *Konflik Redistribusi Wewenang Buruh Pabrik Dalam Tubuh Serikat Buruh/Pekerja Di PT Kerja Rajasa Raya*, Jurnal Airlangga
- Setyawan, Hery, 2017, *Strategi Perjuangan Serikat Buruh Dalam Tuntutan Kenaikan Upah Di Kabupaten Jombang*, Surabaya, Jurnal Paradigma Volume 05 Nomor 03.
- Sigit, Rochadi, 2016, *Dualitas dalam Gerakan Buruh di Indonesia*, Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan.
- Siregar, Amir Effendi, 2011, *Buruh Dan Politik: Tantangan dan Peluang Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*, Jakarta: Perkumpulan Sosdem Indonesia.
- Suharko, 2006, *Gerakan Sosial Baru di Indonesia: Repertoar Gerakan Petani*, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Volume 10 Nomor 1.
- Situmorang, Lisken, 2010, *Gerakan Lingkungan Anti Sawit*, Tesis, Magister, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Departemen Sosiologi Program Magister Universitas Indonesia.



Internet

- Abidin, Zainal, 2014, Strategi Bertahan Hidup Petani Kecil di Desa Sindetlami Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. [Http://repository.unej.ac.id/](http://repository.unej.ac.id/). Dilihat pada Tanggal 10 Desember 2019 pukul 17.03 WIB.
- Haryanto, Agus Tri, 2019, Pengguna Internet Indonesia Didominasi Milenial, [https://inet.detik.com/telecommunication/d-4551389/pengguna-internet-indonesia-didominasi -milenial](https://inet.detik.com/telecommunication/d-4551389/pengguna-internet-indonesia-didominasi-milenial) dilihat pada tanggal 24 Februari 2020 Pukul 08.25 WIB
- Anonim, 2019, Media Sosial Paling Populer di Indonesia, [databoks.katadata.co.id media-sosial apa yang-paling-sering-digunakan-masyarakat indonesia](http://databoks.katadata.co.id/media-sosial/apa-yang-paling-sering-digunakan-masyarakat-indonesia) dilihat pada tanggal 24 Februari 2020 Pukul 08.33 WIB
- Anonim, 2019, YASANTI Pelopori Audensi Buruh Perempuan dengan Disnakertrans Jawa Tengah, <https://www.koranperdjoeangan.com/yasanti-pelopori-audensi-buruh-perempuan-dengan-disnakertrans-jawa-tengah/> dilihat pada tanggal 10 Januari 2020 Pukul 07.10 WIB
- Jontang, 2014, Upaya Buruh Harian Lepas (BHL) Perempuan dalam Memenuhi Kebutuhan Keluarga Ditinjau Dari Ekonomi Islam (Study Kasus Desa Kesuma Kecamatan Pangkalan Kuras), Riau, <http://repository.uin-suska.ac.id/> dilihat pada 23 Februari 2020 pukul 17.54 WIB

LAMPIRAN-LAMPIRAN
Lampiran 1 Panduan Pertanyaan

NO	NARASUMBER	DRAFT PERTANYAAN
1.	KETUA PUK KSPN PT SAI Aparel Industries (ALWI)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah strategi PUK KSPN PT Sai Apparel Industries dalam memperjuangkan hak pekerja? 2. Bagaimanakah langkah/prosedur untuk menyelesaikan konflik dengan perusahaan? 3. Bagaimanakah peran perusahaan dalam melihat gerakan PUK KSPN PT Sai Apparel sebagai PUK terbesar dalam KSPN Kota Semarang?
2.	PERWAKILAN KSPN YANG BERTUGAS SEBAGAI ANGGOTA DEWAN PENGUPAHAN KOTA SEMARANG (Wasik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah peran dewan pengupahan dalam keputusan pengupahan yang mewakili pekerja? 2. Bagaimanakah tanggapan dewan pengupahan jika tidak sepakat dengan hasil keputusan pengupahan? 3. Apakah Aksi massa mempengaruhi keputusan pengupahan? 4. Apakah tantangan dan hambatan menjadi dewan pengupahan? 5. Apakah harapan dalam sistem pengupahan?
3.	PEKERJA PUK KSPN PT SAI APPAREL INDUSTRIES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah dengan adanya PUK KSPN PT Sai Apparel Industries merasa tenang dalam bekerja? 2. Bagaimanakah manfaat pelatihan yang diadakan PUK KSPN PT Sai Apparel Industries? 3. Bagaimanakah harapan bapak/ibu untuk PUK KSPN PT Sai Apparel Industries?
4.	DPD KSPN KOTA SEMARANG (Heru)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah peran KSPN dalam pemilu tahun 2019? 2. Bagaimanakah Strategi KSPN Kota Semarang mempunyai basis pekerja terbesar di kota semarang 3. Bagaimanakah hambatan yang menyamakan gerakan pekerja dengan PKI di kota Semarang? 4. Bagaimanakah harapan bapak untuk KSPN di Kota Semarang?

Lampiran 2 Foto-Foto

NO	FOTO	Keterangan
1		<p>Wawancara dengan ALWI (Ketua PUK KSPN PT Sai Apparel Industries)</p>
2		<p>Wawancara dengan Responden dari Karyawan PT Sai Apparel Industries</p>

<p>3.</p>		<p>Form Pendaftaran Anggota PUK KSPN PT SAI Apparel Industries</p>
<p>4</p>		<p>Nota Penunjukan Pembimbing</p>

5



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jl. Ratu Prof. DR. HAMMA Kampus III Ngaliyan Telp.024 7643796 Semarang 50132

Nomor : B-1314/Un.10.6/K/PP.00.9/10/2019
Lamp. :
Hal : Pengantar Penelitian Skripsi

30 Oktober 2019

Kepada Yth,
Ketua DPD KSPN Kota Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami beritahukan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi, mahasiswa disyaratkan melaksanakan penelitian.

Sehubungan dengan itu, kami memohon izin agar mahasiswa berikut diperkenankan melaksanakan penelitian tentang Strategi Gerakan Buruh Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Kota Semarang (Studi Kasus PT SAI Apparel Industries)

Nama : Ichsan Hermawan
NIM : 1506026031
Jurusan : Sosiologi, FISIP UIN Walisongo Semarang

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :
Yth. Dekan FISIP UIN Walisongo (sebagai laporan)

CamScanner

Salah satu surat izin
untuk Penelitian di
DPD KSPN Kota
Semarang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Ichsan Hermawan
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 31 Desember 1996
Nama Ayah : Sumarto
Nama Ibu : Srimini
Alamat : JL. Tugurejo RT 07 RW 01 No 56
Kelurahan Tugurejo Kecamatan Tugu
No. Hp : 08979634573
Alamat E-mail : Ichsanhermawan3@gmail.com

B. Latar Belakang Pendidikan

Riwayat Pendidikan

1. MI Miftahus Sibyan : 2009 (Lulus)
2. SMPN 31 Kota Semarang : 2012 (Lulus)
3. SMAN 13 Kota Semarang : 2015 (Lulus)
4. UIN Walisongo Semarang (S1) : 2015-2020

C. Pengalaman Organisasi

1. Ketua DEMA FISIP UIN Walisongo, 2018.
2. Ketua Forum Remaja Candi Tugu, 2015-2017
3. Sekjen BPKM FISIP , 2016.
4. Sekjen Partai Pembaruan Mahasiswa (PPM) UIN Walisongo, 2019.
5. Anggota SEMA UIN Walisongo KOMISI I, 2019.
6. Anggota Divisi Wacana PMII Rayon Fisip Komisariat UIN Walisongo, 2016-2017.
7. Kru Divisi Wacana LPM Reference Fisip UIN Walisongo, 2015-2017.

Semarang, 24 Februari 2020

Hormat saya,



Ichsan Hermawan

(1506026031)