

RESISTENSI TERSELUBUNG BURUH *HELPER* GUDANG PT UNIRAMA DUTA NIAGA SIDOARJO TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN

ACHMAD FAUZAN

Program Studi S1 Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
AchmadFauzan604@gmail.com

PAMBUDI HANDOYO

Program Studi S1 Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
pambudihandoyo@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggambarkan dan mengidentifikasi adanya resistensi terselubung yang dilakukan oleh buruh *helper* gudang PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo terhadap sistem pengupahan. Sistem pengupahan yang berbeda yang diterapkan dalam perusahaan PT Unirama Duta Niaga yang memunculkan resistensi buruh. Gerakan resistensi buruh dilakukan dengan terselubung atau tertutup. Bentuk perlawanan terselubung buruh ini dengan mencuri barang perusahaan, buruh bermalas-malasan, menjual kardus milik perusahaan, meminta uang bongkaran kepada para sopir, meminta uang atas penggantian barang yang rusak kepada para sopir, dan melanggar peraturan perusahaan. Resistensi terselubung buruh tergolong dalam kelompok semu dalam teori konflik Ralf Dahrendorf. Kajian pustaka penelitian ini menggunakan teori Konflik dari Ralf Dahrendorf. Pada teori konflik ini menerangkan bahwa dalam masyarakat industri terdapat beberapa konsep baru seperti dekomposisi modal, dekomposisi tenaga kerja, dan munculnya kelas menengah baru. Dalam teori konflik Ralf Dahrendorf terdapat otoritas dan posisi. Distribusi wewenang dan otoritas yang berbeda membuat konflik muncul dalam masyarakat industri. Dalam teori konflik ini juga membagi dua golongan kelompok dalam berkonflik yaitu: kelompok Laten dan kelompok Manifes.

Kata kunci: Buruh, Resistensi, Sistem Pengupahan.

Abstract

The study illustrates and identifies the existence of hidden resistance by the workers helper shed PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo to the wage system. Different wage systems applied in the company PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo which gave rise to labor resistance. The movement of labor resistance is done by hiding and closing. The form of hidden resistance of the workers with the merchandise of the company, the lazy loberers, selling the companys cardboard, asking money for dismantling the driver, asking for money for the replacement of damaged goods, and violating company regulations. The hidden resistance of the worker belongs to an artificial group in the conflict theory of Ralf Dahrendorf. The study of this research literature uses conflict theory Ralf Dahrendorf. In this conflict theory explains that in industrial society there are several new concepts such as capital decomposition, decomposition of labor, and the emergence of a new middle class. In this theory of conflict Ralf Dahrendorf there is authority and position. The distribution of different powers and authorities makes conflict appear in industrial societies. In theory this conflict also divides 2 groups of group in conflict that is: latent groups and manifest groups.

Keywords: Labor, Resistance, and Wage system.

PENDAHULUAN

Gerakan buruh di Indonesia menemukan spirit resistensinya, yaitu untuk memperjuangkan kesejahteraan sosial dan ekonomi. Selama ini kesejahteraan buruh masih dalam imajinasi saja, akibat dari kebijakan politik upah murah atas kebijakan pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dan PP (Peraturan Pemerintah) Pengupahan Nomor 78 Tahun 2015. Posisi-posisi yang tidak

menguntungkan buruh membuat akhir-akhir ini, membuat gerakan buruh semakin masif. Buruh telah tergabung dalam serikat-serikat dan organisasi buruh. Gerakan perlawanan ini dilakukan untuk meminimalisir atau bahkan menolak dominasi perusahaan lewat sistem pengupahan, yang didorong oleh paket kebijakan dari pemerintah. Pada tahun 2015, secara serentak.

Serikat-serikat buruh di Indonesia turun ke jalan dengan melakukan aksi mogok nasional yang ke 4. Dengan membawa beberapa isu yang lagi memanas yaitu, mengenai PP (Peraturan Pemerintah) Pengupahan Nomor 78 tahun 2015 mengenai 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, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. (Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, 2015)

Ditengah gerakan buruh yang semakin masif, atas terbentuknya serikat-serikat buruh yang ada di Jawa Timur. Tidak lantas seluruh perusahaan membebaskan buruhnya mengikuti organisasi buruh. Salah satu perusahaan yang tidak memiliki serikat buruh yang ada di wilayah Jawa Timur adalah perusahaan yang berada di kabupaten Sidoarjo. Perusahaan tersebut adalah PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo. Sampai saat ini, perusahaan belum mempunyai serikat buruh. Padahal, serikat buruh sebenarnya memiliki fungsi yang besar, yaitu untuk menaungi segala aspirasi dan keluhan yang dirasakan oleh buruh sendiri. Banyak fenomena mengenai buruh yang melakukan gerakan perlawanan secara tertutup, ini akibat dari tidak adanya wadah serikat buruh untuk menyalurkan aspirasinya.

Gerakan perlawanan buruh secara tak terlihat atau melakukan perlawanan terselubung atau tersembunyi, dilakukan atas dasar kekecewaan individu buruh terhadap perusahaan. Gerakan perlawanan ini berbeda dengan gerakan perlawanan yang dilakukan kebanyakan buruh. Buruh sat ini melakukan gerakan perlawanan dengan melakukan aksi massa dan mogok kerja. Gerakan perlawanan terselubung ini lebih pada individu yang merasa dirinya tereksplorasi oleh perusahaan atau kekecewaan atas perusahaan. Dalam perusahaan PT Unirama Duta Niaga, ditemukan beberapa buruh melakukan tindakan pencurian barang yang ada digudang. Tindakan pencurian sebagai bentuk simbol perlawanan kaum buruh terhadap perusahaan. Karena para buruh menganggap bahwa perusahaan tidak mampu memberikan upah yang layak.

Gerakan perlawanan yang tersembunyi menjadi gerakan paling dapat dimaksimalkan oleh tenaga kerja dalam hal ini buruh PT Unirama Duta Niaga. Ada beberapa tekanan dari pihak perusahaan, yaitu menuntut pekerja untuk selalu melakukan pekerjaannya dengan baik namun tidak diimbangi dengan hak normatif dan kesejahteraan yang didapatkan. Hal ini

membuat gerakan perlawanan terselubung ini semakin masif, terutama di PT Unirama Duta Niaga yaitu perusahaan yang bergerak dibidang distributor barang. Perusahaan distributor barang ini, memiliki banyak regulasi yang memungkinkan buruh melakukan tindakan perlawanan-perlawanan kecil. Hal ini merupakan bentuk kekecewaan buruh terhadap perusahaan yang semena-mena memperlakukan dan mempekerjakan buruh, dengan mengeksploitasi tenaga kerja buruh yang ada. Tindakan eksploitasi perusahaan terlihat ketika buruh diperas tenaganya melebihi 8 jam kerja. Dengan upah yang diterima buruh PT Unirama Duta Niaga yang dibawah standart UMR (Upah Minimum Regional) ataupun juga UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Inilah yang menjadi salah satu faktor dimana kesejahteraan yang tidak diberikan oleh pemilik perusahaan atau pemilik modal. Cikal bakal dari resistensi terselubung yang dilakukan oleh buruh salah satunya adalah sistem pengupahan. Karena upah merupakan elemen yang sangat penting untuk diterima oleh buruh. Buruh hanya menginginkan dari setiap tenaga yang dikeluarkan untuk proses produksi, harus sebanding dengan upah yang diterima.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah yang akan dijawab adalah “Bagaimana Resistensi Terselubung yang dilakukan oleh Buruh PT. Unirama Duta Niaga Sidoarjo terhadap Sistem Pengupahan?” sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Untuk mendeskripsikan kondisi objektif buruh PT. Unirama Duta Niaga Sidoarjo. 2). Untuk mengidentifikasi pola kerja pada PT. Unirama Duta Niaga Sidoarjo. 3). Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bentuk resistensi terselubung buruh PT. Unirama Duta Niaga Sidoarjo. Dan manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu bermanfaat untuk mengembangkan teori-teori yang ada didalam Sosiologi Ekonomi Industri. Sedangkan, manfaat praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk memberikan upah yang layak bagi buruh sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan. Memberikan gambaran kepada pembaca bahwa perlawanan atau tindakan resistensi dapat dilakukan dengan melakukan perlawanan secara terselubung atau tersembunyi.

TINJAUAN PUSTAKA

Karl Marx mengakui bahwa konflik bersumber dari perubahan yang terjadi dalam model produksi. Model produksi terdiri atas kekuatan produksi dan hubungan atau relasi produksi. Kekuatan produksi meliputi sarana produksi yaitu bahan mentah dan alat produksi atau sarana alat produksi yang mengolah. Kekuatan

produksi menghasilkan komoditas yang dibutuhkan masyarakat pada waktu itu, dan kekuatan produksi ini akan menentukan bentuk hubungan atau relasi produksi. Hanya ada dua kelompok dalam relasi produksi ini, yaitu kelompok yang memiliki atau pemilik dan kelompok yang tidak memiliki, inilah yang disebut struktur kelas. (Ritzer, 2014: 65)

Karl Marx mengajukan konsepsi penting tentang konflik, yaitu tentang masyarakat kelas dan perjuangannya. Marx menunjukkan bahwa dalam masyarakat, terdiri dari kelas pemilik modal (borjuis) dan kelas pekerja (proletar). Kedua kelas ini berada dalam suatu struktur sosial yang hirarkis, dan borjuis melakukan eksploitasi terhadap proletar dalam sistem produksi kapitalis. (Ritzer, 2014: 66)

Konsep dan teori Marx mendapatkan beberapa kritikan bahkan pembaharuan dari beberapa tokoh. Ralf Dahrendorf adalah pendukung dan penolak beberapa pernyataan Karl Marx. Kritikan Dahrendorf terhadap konsep Marx mengenai perubahan sosial dan revolusi. Perubahan sosial dan revolusi yang dikatakan oleh Karl Marx tidak terjadi di negara-negara industri. Lebih jauh Dahrendorf mengatakan bahwa kelas-kelas sosial tidak lagi berdasarkan atas pemilihan sarana-sarana produksi, sebagaimana yang dinyatakan Marx. Walaupun Ralf dahrendorf mengkritik beberapa konsep dan teori Marx, disisi lain Dahrendorf menerima ide Marx tentang pertentangan kelas sebagai satu bentuk konflik dan sumber dari perubahan sosial. (Poloma, 2010: 138)

Ralf Dahrendorf melihat kelemahan Karl Marx tentang pemisahan antara pemilihan serta pengendalian sarana-sarana produksi yang terjadi diabad ke-20. pembentuk kelas terjadi dalam masyarakat industri karena percepatan waktu, dan perkembangan masyarakat industri. Masyarakat industri cenderung mengalami perubahan-perubahan, perubahan-perubahan yang dialami itu antara lain yaitu dekomposisi modal, dekomposisi tenaga kerja, dan timbulnya kelas menengah baru. (Poloma, 2010: 134)

Konsep teori konflik Ralf Dahrendorf adalah wewenang dan posisi. Keduanya merupakan fakta sosial. Distribusi kekuasaan dan wewenang secara tidak merata, menjadi faktor yang menentukan konflik sosial secara sistematis. Perbedaan wewenang adalah suatu tanda dari adanya berbagai posisi dalam masyarakat. Perbedaan posisi serta perbedaan wewenang di antara individu dalam masyarakat itulah yang harus menjadi perhatian utama. Struktur yang sebenarnya dari konflik harus diperhatikan adalah susunan peranan sosial. Yang dibantu oleh harapan-harapan terhadap kemungkinan mendapatkan dominasi. Tugas utama menganalisa konflik adalah

mengidentifikasi berbagai peranan kekuasaan dalam masyarakat. (Ritzer, 2010: 282)

Ralf Dahrendorf melihat otoritas sebagai pemusatan perhatian pada struktur sosial yang lebih luas. Intinya adalah gagasan bahwa berbagai posisi didalam masyarakat industri mempunyai kualitas otoritas yang berbeda. Otoritas tidak terletak didalam diri individu, tetapi di dalam posisi. Ralf Dahrendorf tidak hanya tertarik pada struktur posisi tetapi juga pada konflik antar mereka yaitu asal usul struktural dari konflik-konflik tersebut yang harus dicari. Dalam pemetaan peran sosial yang ditopang oleh ekspektasi dominasi atau penguasaan. Menurut Dahrendorf, tugas pertama analisis konflik adalah mengidentifikasi berbagai peran otoritas di dalam masyarakat karena memusatkan perhatian kepada struktur berskala luas seperti peran otoritas itu. (Ritzer, 2010: 283)

Dahrendorf membedakan golongan yang terlibat konflik itu atas dua tipe yaitu, kelompok semu dan kelompok kepentingan. Kelompok semu merupakan kumpulan dari para pemegang kekuasaan atau jabatan dengan kepentingan yang sama, yang terbentuk karena munculnya kelompok kepentingan. Sedangkan kelompok yang kedua yakni kelompok kepentingan, terbentuk dari kelompok semu yang lebih luas. Kelompok kepentingan ini mempunyai struktur, organisasi, program, tujuan serta anggota yang jelas. Kelompok kepentingan inilah yang menjadi sumber nyata timbulnya konflik dalam masyarakat. (Dahrendorf, 1986: 221)

Ralf dahrendorf mengkonsepsikan konflik dalam kelompok pertentangan, pertentangan kelompok, dan perubahan sosial. Pertentangan kelas harus dilihat sebagai kelompok-kelompok pertentangan yang berasal dari struktur kekuasaan, asosiasi-asosiasi yang terkoordinir secara pasti. Kelompok-kelompok yang bertentangan ini, sesekali mereka ditetapkan sebagai kelompok kepentingan. Yang akan terlibat dalam pertentangan yang niscaya akan menimbulkan perubahan struktur sosial. (Poloma, 2010: 136)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif etnometodologi. Perspektif etnometodologi menghasilkan data yang bersifat deskriptif, yakni data yang berasal dari pengamatan suatu ucapan, tulisan, dan perilaku subjek yang diamati. (Moleong, 2007: 14)

Teknik yang digunakan pemilihan subjek penelitian ini adalah *purposive*. Dengan menggunakan teknik *purposive*, peneliti memiliki 2 kriteria yang dapat dijadikan sebagai subjek penelitian yaitu: pertama, individu yang melakukan gerakan resistensi

terselubung dalam hal ini adalah buruh PT Unirama Duta Niaga. Kedua, individu yang sudah menjadi karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun di PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Resistensi terselubung buruh terhadap sistem pengupahan

Upah merupakan persoalan yang paling pokok dan mendasar bagi seorang buruh. Dari upah yang diterima buruh inilah, nantinya dapat dijadikan sebagai ukuran atau parameter pencapaian kesejahteraan dan kemakmuran buruh. Pada PT. Unirama Duta Niaga Sidoarjo menjalankan sistem pengupahan berganti-ganti dalam beberapa tahun terakhir. Upah yang diberikan juga memiliki pembagian dalam kategori-kategori tertentu. Upah ditetapkan berdasarkan lama bekerja sebagai upah pokok, dan upah makan.

Para buruh akan menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang buruh yang menjual tenaganya kepada perusahaan. Yang diharapkan oleh buruh dengan menjual tenaganya adalah upah yang dapat menjadi penyambung kehidupan sehari-hari. Buruh akan tergantung sepenuhnya pada upah yang diterima, sebagai imbalan atas keringat dan tenaga yang dikeluarkan. Upah ini akan diberikan oleh perusahaan PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo yang memiliki kekuasaan penuh atas kepemilikan alat-alat produksi dan modal. Seperti halnya yang dikatakan oleh Marx tentang tipe masyarakat dalam sistem kapitalisme yaitu *bourgeois* dan *proletar*. *Bourgeois* adalah orang yang memiliki alat-alat produksi dan memiliki modal dalam hal ini adalah perusahaan PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo. Sedangkan, *proletar* adalah para pekerja yang menjual tenaga mereka dan tidak memiliki alat-alat produksi yaitu kaum buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo. (Ritzer, 2014: 62)

Upah yang diberikan tidak sesuai dengan keringat yang dikeluarkan oleh para buruh, maka akan menimbulkan konflik dan resistensi. Persoalan upah dalam PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo menjadi cikal bakal resistensi yang dilakukan oleh para buruh. Selain dari jam kerja yang panjang dengan upah yang belum layak bagi buruh, menjadikan para buruh melakukan tindakan resistensi terselubung. Jadi, faktor munculnya tindakan resistensi buruh yang utama adalah sistem pengupahan yang tidak menguntungkan buruh. Karena, dalam perusahaan ini menerapkan upah dibawah peraturan pemerintah atau UMR/UMK (Upah Minimum Regional/Upah Minimum Kabupaten/Kota). Sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo memiliki sistem pengupahan yang berbeda yaitu menerapkan sistem pengupahan gaji

pokok yang berdasarkan lama kerja dalam perusahaan ini, dengan ditambah dengan upah uang makan yang diberikan setiap satu minggu sekali dengan jumlah yang bervariasi dari tahun ke tahun. Selain gaji pokok dan upah uang makan, ada juga upah lembur yang diberikan beserta upah uang makan.

Permasalahan upah merupakan faktor yang dominan atas reaksi resistensi terselubung buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo. Akibat dari persoalan upah ini buruh akan melakukan tindakan menentang yang intinya dapat menaikkan pendapatan mereka sesuai dengan kebutuhan kehidupan para buruh sehari-hari. Upah menjadi pokok perhatian kalangan buruh untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Dalam beberapa waktu isu-isu upah juga terus disuarakan oleh para buruh yang tergabung dalam serikat atau organisasi buruh di Indonesia. Gerakan perlawanan ini mengidentifikasi bahwa persoalan upah merupakan hak dasar bagi para buruh yang selama ini masih dalam taraf kehidupan yang belun layak.

Bentuk Resistensi Terselubung Buruh

Resistensi yang dilakukan oleh buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo tergolong dalam resistensi terselubung. Karena dalam konflik industri memiliki beberapa variasi perlawanan yang dilakukan oleh para buruh. Ditengah situasi semakin masifnya gerakan perlawanan buruh dengan aksi massa dan mogok kerja. Namun, dalam hal ini buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo memiliki resistensi terselubung, akibat dari belum adanya serikat buruh yang menaungi segala keluhan dari buruh atas hak-hak yang diterimanya sebagai imbalan dari keringat dan tenaga yang dikeluarkan oleh para buruh.

Resistensi terselubung yang dilakukan oleh para buruh ini memiliki kepentingan untuk mendapatkan hak-hak yang diharapkan dari proses menjual tenaganya yaitu upah yang layak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Walaupun, dalam posisi buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo belum memiliki pertentangan dan ketegangan yang nyata, atau dapat dikatakan sebagai para buruh belum sadar akan posisi kelas yang jelas. Dengan melakukan resistensi terselubung ini akan menyebabkan dan munculnya beberapa pola perlawanan terselubung yang tidak terlihat oleh pihak perusahaan yang memiliki otoritas dan kekuasaan penuh untuk mengontrol segala bentuk proses produksi dalam perusahaan.

Pola resistensi terselubung buruh dengan mencuri barang perusahaan

Resistensi terselubung menjadi tindakan yang dapat dimaksimalkan oleh para buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo. Karena adanya resistensi

terselubung yang dilakukan oleh buruh adalah suatu bentuk dari adanya perlawanan, namun perlawanan ini tidak mengancam kelangsungan pekerjaan mereka. Dengan melakukan resistensi terselubung buruh dapat menutupi aksi dan identitasnya dihadapan struktur organisasi dalam perusahaan. Kaitannya dengan PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo struktur organisasi yang mengawal proses bekerja buruh adalah seorang OM (*Operasional Manager*). Operasional manager yang memiliki otoritas dan kewenangan penuh dalam pencapaian target distribusi dan proses bekerja karyawan di perusahaan ini. Sesuai dengan konsep teori konflik Ralf Dahrendorf yang memfokuskan pada wewenang dan posisi. Ketika kekuasaan dan wewenang yang tidak merata dalam sebuah masyarakat akan menimbulkan konflik. (Ritzer, 2010: 282)

Setiap perusahaan akan memiliki sebuah struktur organisasi yang terdiri dari beberapa posisi yang diduduki oleh setiap individu. Dalam setiap posisi tersebut memiliki peran yang berbeda dalam kewenangan dan otoritas untuk sebuah perusahaan. Kondisi inilah yang membuat konflik terjadi pada PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo. Dengan melihat kekuasaan penuh dan otoritas diduduki atau diposisikan oleh OM (*Operasional Manager*). Operasional Manager inilah yang memiliki kendali penuh atas segala bentuk proses produksi. Atas dasar wewenang dan otoritas inilah yang membuat buruh melakukan tindakan pencurian barang milik perusahaan atas dasar sistem pengupahan. Tindakan pencurian yang dilakukan oleh buruh sebagai bentuk resistensi terselubung yang memiliki dampak signifikan terhadap perusahaan. Walaupun tindakan pencurian barang ini tidak selalu terjadi setiap hari, namun dampak dari pencurian barang inilah yang memicu keresahan dari struktur organisasi yang memiliki tanggung jawab.

Kejadian tindakan pencurian barang ini sampai hari ini belum menemui titik terang. Tindakan pencurian ini mengidentifikasi bahwa buruh merasa kecewa terhadap perusahaan yang semena-mena terhadap kaum buruh, terkhusus pada persoalan pengupahan dan jam kerja. Indikasi ini diperkuat karena tindakan pencurian barang berupa speaker aktif ini terjadi pada tahun 2014. Pada tahun ini PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo menerapkan jam kerja yang panjang dengan upah yang diterima buruh dibawah UMR?UMK (Upah Minimum Regional/Upah Minimum Kabupaten/Kota). Akibat dari kesewenangan dari perusahaan yang memaksa buruh untuk melakukan tugasnya dengan benar dan giat, namun tidak sinkron dengan upah yang diterima.

Tindakan resistensi terselubung seperti ini, jelas dilakukan oleh buruh yang memiliki gaji yang rendah. Ketika gaji yang diterima oleh buruh setiap bulannya tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, atau dengan keluarganya. Maka, tindakan pencurian ini dapat dimaksimalkan. Akibat dari adanya kekecewaan dengan sistem upah yang dirasa tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup dengan tinggal dikota besar seperti Surabaya dan Sidoarjo. Secara tidak langsung tindakan pencurian barang ini jelas dilakukan oleh buruh atau para pekerja PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo yang sangat membutuhkan uang tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Pola resistensi terselubung buruh dengan tindakan bermalas-malasan

Pola resistensi terselubung yang ditemukan dalam penelitian ini adalah tindakan bermalas-malasan oleh para buruh. Tindakan bermalas-malasan ini tercermin dari berbagai temuan data yang diperoleh yaitu salah satunya adalah tidur saat jam kerja, bermain Hand phone saat jam kerja, dan mengulur waktu istirahat dengan panjang. Identifikasi dari tindakan ini merupakan bentuk dari perlawanan atas kerja yang dirasakan buruh sangat berat. Beberapa tindakan ini sering dilakukan oleh buruh bahkan setiap hari dapat dilakukan, berbeda dengan melakukan tindakan pencurian barang.

Pola tindakan bermalas-malasan ini dilakukan ketika buruh tidak ada pekerjaan yang harus dilakukan yaitu membongkar barang, dan menyiapkan barang untuk didistribusikan kepada para konsumen. Bentuk perlawanan bermalas-malasan ini hanya dilakukan oleh beberapa buruh saja, tanpa adanya koordinasi antar pekerja. Akibat dari kekecewaan atas pekerjaan yang mereka sendiri yang mengalami. Setiap buruh memiliki tingkat kekecewaan yang berbeda-beda dengan implementasi perlawanan yang berbeda-beda pula. Namun, tindakan resistensi terselubung buruh ini terkadang untuk menghasut beberapa buruh lain untuk melakukan tindakan yang sama. Agar pihak dari perusahaan akan tidak mampu membendung perlawanan jika dilakukan semua buruh. Namun, pemikiran akan perlawanan buruh ini hanya sebatas pada bagaimana mereka bekerja dan mendapatkan upah saja, dengan kerja yang tidak diporsir dengan berat.

Masalah yang memunculkan resistensi terselubung buruh ini merupakan suatu bentuk perlawanan atas dasar upah yang diterima tidak sesuai. Perusahaan memiliki kewenangan kontrol kebijakan meliputi upah pokok, upah uang makan, dan upah lembur. Dengan memiliki kontrol atas kewenangan tersebut dengan memberikan beberapa posisi kepada

individu yang menempati posisi penting dalam sebuah perusahaan. Dalam struktur organisasi perusahaan posisi yang penting dalam kemajuan proses distribusi barang pada PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo adalah OM (*Operasional Manager*). Operasional Manager bukanlah pemilik perusahaan namun, peran dan posisi yang ditempati menjadi sentral untuk menjalankan proses distribusi sebagai target kemajuan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang ini.

Kondisi seperti ini dalam masyarakat industri menurut Ralf Dahrendorf sebagai dekomposisi tenaga kerja. Kaum proletar tidak lagi sebagai suatu kelompok homogen yang tunggal. Lahirnya kelas pekerja dengan susunan yang jelas, dimana para buruh terampil berada di jenjang atas sedangkan buruh biasa berada di bawah. Dekomposisi tenaga kerja tersebut menjurus kepada pembengkakan jumlah kelas menengah. (Poloma, 2010: 134)

Kelas menengah dalam sebuah perusahaan muncul dari orang-orang yang menempati posisi atau jabatan tertentu. Dalam masyarakat industri pembagian kerja semakin kompleks. Yang inilah menimbulkan otoritas yang berbeda atas status sosial (posisi/jabatan) buruh. Otoritas dan kekuatan dari OM (*Operasional Manager*) dengan kepala gudang dan helper gudang PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo jelas berbeda. Oleh karena itu, pada sistem kerja kapitalisme (perusahaan), individu pada jabatan tertentu dalam hal ini adalah *Operasional Manager* akan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik.

Resistensi Terselubung buruh dengan menjual kardus milik perusahaan

Pola resistensi terselubung buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo yang bergerak pada bidang distribusi, memiliki beberapa varian. Resistensi yang dilakukan oleh buruh untuk dapat mencukupi kebutuhan hidupnya atas dasar sistem pengupahan yang tidak sesuai membuat tindakan seperti ini sering dijumpai. Penjualan kardus milik perusahaan sebagai bentuk resistensi yang ditemukan dalam penelitian ini. Kardus bekas menjadi sebuah komoditas yang dapat dijual oleh para buruh untuk mendapatkan pendapatan diluar gaji pokok. Dalam peraturan perusahaan barang yang berada digudang menjadi barang milik perusahaan. Namun, akibat dari kekangan dan otoritas perusahaan yang semena-mena, membuat buruh melakukan penjualan kardus ini sebagai pemasukan tambahan. Nominal yang besar atas penjualan kardus ini menjadi sangat penting.

Posisi otoritas perusahaan atas dasar melekat dalam posisi, penjualan kardus bekas sebenarnya adalah milik perusahaan dan hak perusahaan. Individu

yang menempati posisi penting dalam perusahaan ini misalnya akan menggunakan otoritas yang mereka untuk mengontrol proses distribusi. Walaupun demikian, kontrol penuh dari perusahaan tak membuat buruh gentar untuk melakukan tindakan penjualan kardus bekas.

Berkaitan dengan hal ini Ralf Dahrendorf melihat otoritas melekat pada posisi. Secara tidak langsung konsep ini melihat adanya superordinasi dan subordinasi. Pada individu yang menempati posisi otoritas akan mengendalikan bawahan. Artinya, individu ini akan berkuasa dan akan mengendalikan bawahan mereka yaitu para buruh helper gudang. Kelompok yang memegang posisi otoritas dalam hal ini adalah individu yang menempati posisi penting dalam perusahaan ini yaitu OM (*Operasional Manager*). Operasional manager ini langsung bersinggungan dengan para kelompok subordinat yaitu buruh helper gudang dan helper logistik dalam struktur organisasi perusahaan PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo. Kedua kelompok superordinasi dan subordinasi mempunyai kepentingan tertentu yang arah dan substansinya saling bertentangan. (Ritzer, 2004: 155)

Adanya otoritas yang dimiliki oleh perusahaan yang diinterpretasikan oleh para pejabat perusahaan, yaitu salah satunya adalah posisi OM (*Operasional Manager*). Operasional manager memiliki kekuasaan penuh terhadap helper gudang. Berkenaan dengan kardus bekas yang menjadi salah satu bentuk perlawanan tersembunyi buruh ini, kardus bekas adalah hak milik perusahaan. Yang berhak menjual kardus bekas ini adalah perusahaan yang nantinya menjadi pendapatan tambahan untuk perusahaan. Namun, buruh mengandalkan situasi ini dengan diam-diam menjualnya sendiri. Karena para buruh menganggap bahwa para buruh yang mengumpulkan kardus bekas tersebut.

Helper gudang ini memiliki pola yang terorganisir atas penjualan kardus bekas tersebut. Karena uang yang didapatkan dari penjualan tersebut di kumpulkan dalam kotak yang dikelola oleh salah satu buruh helper gudang. Hasil dari pengumpulan uang tambahan ini nantinya akan dibagi oleh 8 orang helper gudang dan 1 orang kepala gudang, pembagian ini diberikan setiap setahun sekali waktu menjelang Idul Fitri. Sedangkan pembagian nominalnya akan dibagi secara rata antara helper gudang ataupun kepala toko.

Pola yang menarik dari hasil penjualan kardus ini adalah ketika mendapatkan uang tambahan, para buruh akan menawarkan kepada semua helper gudang atau kepala gudang jika membutuhkan uang. Maka, uang yang didapat ini bisa diberikan sebagai pinjaman dan

harus dikembalikan maksimal menjelang hari Raya Idul Fitri atau dicicil setiap bulannya. Pola resistensi ini menarik perhatian karena, secara tidak langsung para buruh sebenarnya merasakan dampak dari upah yang murah. Namun, kesadaran para buruh hanya sebatas pada upah saja.

Pola resistensi terselubung dengan meminta uang bongkaran kepada para sopir.

Tindakan resistensi terselubung buruh merupakan bentuk protes terhadap kebijakan perusahaan. Pekerjaan yang relatif berat yang dirasakan oleh buruh, tidak berbanding lurus dengan upah yang diperoleh. Hal ini menimbulkan hubungan kondisi buruh dengan pihak perusahaan menjadi tidak kondusif. Menanggapi hal tersebut buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo, yang menempati posisi helper gudang melakukan beberapa aksi terselubung.

Gerakan resistensi terselubung yang dilakukan oleh buruh yaitu dengan melakukan tindakan permintaan uang terhadap para sopir untuk melakukan suatu bongkaran. Jumlah uang yang didapatkan dari sopir tersebut bervariasi yaitu mulai dari Rp 25.000,00 sampai Rp 100.000,00. Jika melihat tugas sebenarnya aktivitas membongkar tersebut adalah tugas dari helper gudang, yang sudah mendapatkan upah dari perusahaan. Namun, akibat dari upah yang diterima dari perusahaan sendiri terlalu kecil yang kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari para buruh. Jadinya, buruh melakukan tindakan tersebut yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan tambahan walaupun dengan melanggar peraturan dari perusahaan. Akibat dari sistem upah yang diterapkan perusahaan ini tidak berdasarkan peraturan yang upahnya dipermainkan oleh perusahaan.

Resistensi ini dilatar belakangi oleh hubungan kekuasaan kelompok superordinat dan subordinat. Dalam pandangan teori konflik Ralf Dahrendorf, kekuasaan diartikan sebagai kekuasaan kontrol dan sanksi. Sehingga, mereka memiliki kekuasaan untuk membarikan perintah dan mendapatkan apa yang mereka inginkan dari mereka yang tidak memiliki kekuasaan. Perintah yang diberikan sebagai bentuk kontrol terhadap beberapa buruh untuk melakukan aktifitas produksinya yang bersifat legal dan sah. Karena implementasi dari wewenang yang dimiliki oleh pihak atau kelompok perusahaan.

Tindakan resistensi dengan meminta uang pada sopir bongkaran adalah sebagai salah satu alat bentuk atas nilai upah. Tindakan resistensi merupakan salah satu bentuk hubungan keterpaksaan, keterpaksaan buruh untuk melakukan proses produksi. Hubungan keterpaksaan ini dalam konteks konflik buruh adalah

ketika buruh tetap menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, meskipun buruh sendiri bahwa mereka tidak mendapatkan apa yang sepatutnya mereka dapatkan yaitu mengenai upah layak.

Berdasarkan pada konteks penelitian ini, adanya hubungan keterpaksaan pada akhirnya tetap akan menjadi penyebab dari ketidakseimbangan sistem. Apabila ini tidak diiringi dengan dukungan keberadaan nilai-nilai umum diantara bagian-bagian dari sistem, dan tidak dapat memelihara keseimbangan kekuasaan. Tidak terbantahkan apabila distribusi wewenang dan kekuasaan memang digunakan untuk menciptakan pembagian kerja yang kompleks. Namun, pengelolaan terhadap kepemilikan kekuasaan harus dilakukan dengan baik.

Pola Resistensi Terselubung dengan meminta uang atas penggantian barang yang rusak kepada para sopir.

Pola atau bentuk resistensi terselubung yang dilakukan oleh buruh *Helper* gudang PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo memiliki berbagai macam tindakan. Berbagai macam tindakan tersebut dilakukan untuk mendapatkan uang tambahan diluar gaji pokok. Salah satunya dengan melakukan penggantian wadah atau tempat barang yang rusak. Tindakan ini dilakukan sewaktu melakukan proses pekerjaan. Proses yang dilakukan helper gudang ketika barang ada yang rusak ini dengan mengganti wadahnya saja. Kardus yang sudah tidak terpakai digudang ditumpuk sekian banyaknya itu dicari yang sesuai dengan produk dan type barang yang rusak tadi. Setelah mendapatkan kerdusnya helper gudang segera membuka barang yang rusak tersebut, dan mengganti kardusnya dengan yang baru sudah tidak ada lagi yang terlihat rusak. Buruh gudang memanfaatkan dengan memberikan ganti rugi atas barang yang rusak tersebut sekitar Rp 25.000,00 sampai Rp 50.000,00 per kardusnya. Namun, inti dari meminta uang pada barang yang rusak ini tergantung kesepakatan antara sopir dan *helper* gudang dengan membicarakan uang yang harus dibayar.

Berkaitan dengan teori konflik Ralf Dahrendorf, tentang kepentingan laten dan manifes. Dalam melihat resistensi terselubung yang dilakukan oleh buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo. Kelompok buruh ini memiliki kepentingan laten, yaitu kepentingan yang didasarkan atas posisi sebagai buruh, yaitu dalam ruang lingkup perusahaan. Buruh memiliki posisi sebagai pihak yang berhubungan langsung dengan proses produksi, dan bekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Buruh melakukan pekerjaan guna mendapatkan imbalan berupa upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup individu maupun

keluarga. Buruh terkadang tetap mempertahankan pekerjaannya meskipun upah yang didapat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup.

Kaum buruh pada masyarakat industri berada pada posisi yang diatur dan disubordinasi. Kaum buruh mulai mendapatkan kesadaran bahwa posisi dan hak mereka tertindas. Walaupun demikian, mereka belum mempunyai dan membangun kepentingan melakukan perubahan posisi ketertindasan tersebut. Mereka hanya memiliki kepentingan (*latent interest*), yaitu berada di level individu, muncul di bawah sadar. Kepentingan semu tidak hanya terbatas pada satu individu buruh, namun tersebar pada mereka yang merasa ditindas sebagai kelompok subordinasi.

Tindakan perlawanan dengan cara terselubung yang dilakukan oleh buruh merupakan tergolong dalam kelompok semu. Walaupun cara perlawanan yang buruh ini lakukan ini dengan cara bersama yaitu pada tingkatan satu jenis pekerjaan yaitu *helper* gudang. Namun, tindakan ini hanya sebatas dilakukan atas kekecewaan yang dirasakan oleh individu antar individu. Tergolong dalam kelompok semu karena buruh belum memiliki organisasi dan struktur yang jelas. Dengan melihat kesadaran kelas mereka belum muncul sepenuhnya. Kelompok semu atau dalam konteks ini adalah buruh *helper* gudang terbentuk dengan sendirinya yang disebabkan oleh kepentingan semu yang tersebar pada individu buruh yang merasa ditindas sebagai kelompok subordinat.

Hal ini senada dengan konsep kepentingan semu yang tersebar ke beberapa buruh dan bagi mereka yang belum melakukan pergerakan dengan nyata dan terorganisir untuk menentang hubungan kekuasaan perusahaan dengan para kaum buruh. Kelompok semu juga dipersatukan dengan rasa kebersamaan yang secara potensial permanen, sifat khas bersama mereka yang menempati posisi wewenang yang sama. Ini menjadi lebih dari sekedar masa atau kumpulan individu yang tidak saling berhubungan dan kacau. (Dahrendorf, 1986: 220)

Pola Resistensi Terselubung buruh dengan melanggar peraturan perusahaan.

Pola resistensi terselubung yang ditemukan dalam penelitian ini adalah melanggar peraturan perusahaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Proses melanggar peraturan ini berupa tindakan yang seharusnya tidak boleh dilakukan dalam perusahaan yaitu merokok didalam gedung perusahaan, membawa minuman keras didalam perusahaan dan menjual kelebihan barang.

Pola perlawanan dengan melanggar peraturan perusahaan termasuk kedalam golongan kelompok

semu atau kelompok laten dalam teori konflik Ralf Dahrendorf. Dalam beberapa konsep teori yang dikemukakan oleh Ralf dahrendorf adanya pembagian kelompok konflik dibedakan atas kelompok manifes dan kelompok laten. Perbedaan yang utama dalam kelompok semu dan kelompok kepentingan ini bersumber dari struktur wewenang perserikatan atau dari ciri formal kepentingan yang melandasi kelompok itu (tersembunyi dan nyata) sebagai kepentingan yang berkaitan dengan legitimasi hubungan dominasi dan penundukan. (Dahrendorf, 1986: 222)

Berkaitan dengan kelompok atau perlawanan yang dilakukan oleh buruh dalam hal ini adalah buruh *helper* gudang PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo, tergolong dalam kelompok semu. Tindakan perlawanan terselubung buruh belum terorganisir, dan belum memiliki kepentingan untuk melakukan proses perubahan. Kelompok kepentingan laten atau semu ditentukan oleh peranan atau posisi yang dimana buruh berada, namun hal ini tidak berarti bahwa buruh tidak memiliki kesadaran keterdindasan yang dialami. Pada kondisi ini kelompok subordinat atau buruh cenderung melakukan pertahanan dan tidak memiliki kepentingan untuk merubah posisi tersebut.

Secara tidak langsung pemikiran buruh akan tetap mempertahankan posisi mereka namun, buruh berupaya untuk melakukan pekerjaannya dengan cara mereka sendiri. Buruh tidak memiliki kepentingan yang nyata untuk melakukan perlawanan dengan aksi terbuka seperti mogok kerja. Buruh akan tetap melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah seperti biasanya namun, buruh akan melakukan cara untuk mendapatkan keadilan masing-masing individu. Karena kepentingan buruh masih dalam taraf semu, hal ini dapat dikatakan sebagai kebimbangan buruh.

Berbeda dengan kelompok kepentingan atau manifes. Dalam konsepnya kelompok manifes ini merupakan tahap kelanjutan dari kelompok semu yang belum terorganisir, yang masih pada taraf individu yang tersebar. Kelompok manifes ini memiliki kepentingan yang nyata dan terkoordinasi. Dalam masyarakat industri kelompok manifes ini berupa serikat pekerja. Serikat pekerja memiliki anggota buruh yang terkoordinasi jumlahnya dengan memperjuangkan kepentingan yang nyata, dengan melakukan perlawanan secara terbuka seperti mogok kerja dan aksi demonstrasi. Ini jelas berbeda dengan kondisi buruh pada PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo dalam perjalanan historisnya buruh tidak pernah melakukan aksi mogok kerja secara masal. Kondisi ini diperparah dengan belum adanya serikat buruh atau pekerja dalam perusahaan ini.

Kepentingan manifes juga memiliki tujuan yang nyata untuk mendapatkan hak-hak sebagai buruh dengan menyadari akan kepentingannya sebagai seorang tenaga kerja dan mencoba untuk meningkatkan taraf kesejahteraannya sebagai rakyat pekerja. Dalam tataran teoritis kepentingan manifes ini diperoleh dari penyadaran. Proses penyadaran ini dilakukan oleh beberapa individu yang terlebih dahulu mengerti kepentingan yang harus diperjuangkan. Namun, kondisi yang ditemui dalam penelitian ini, buruh belum memiliki arah untuk dapat membentuk sebagai kelompok kepentingan atau kelompok manifes, karena buruh buruh belum memiliki kesadaran kelas yang nyata.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh temuan data yang menggambarkan proses resistensi atau gerakan perlawanan terselubung buruh PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo atas sistem pengupahan. Sistem pengupahan dalam perusahaan ini menjalankan sistem pengupahan yang nominalnya berada dibawah UMR/UMK (Upah minimum Regional/Upah Minimum Kabupaten/Kota). Upah yang diberikan kepada buruh juga tergolong dalam beberapa golongan tergantung loyalitas dalam perusahaan. Loyalitas ini ditentukan dengan lama kerja dalam perusahaan ini. Jadi, setiap buruh dalam perusahaan PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo menerima upah berbeda-beda setiap bulannya atau setiap buruh menerima upah yang berbeda. Kondisi buruh dengan upah yang berbeda dengan diterapkan dibawah upah minimum menimbulkan resistensi dari buruh.

Sistem pengupahan tersebut, menyebabkan perlawanan dari buruh terhadap perusahaan. Namun, gerakan perlawanan yang dilakukan oleh buruh tidak dilakukan secara terbuka, melainkan dengan melakukan perlawanan sembunyi-sembunyi dan tertutup. Bentuk perlawanan terselubung buruh ini dengan mencuri barang perusahaan, buruh bermalas-malasan, menjual kardus milik perusahaan, meminta uang bongkaran kepada para sopir, meminta uang atas penggantian barang yang rusak kepada para sopir, dan melanggar peraturan perusahaan. Resistensi buruh ini tergolong dalam kelompok semu dalam teori konflik Ralf Dahrendorf. Karena gerakan terselubung ini dilakukan oleh buruh tidak secara terorganisir dengan melakukan perlawanan yang nyata.

Konsep kepentingan semu sifatnya tersebar ke beberapa buruh dan bagi mereka yang belum melakukan pergerakan dengan nyata dan terorganisir untuk menentang hubungan kekuasaan perusahaan

dengan para kaum buruh. Kelompok semu juga dipersatukan dengan rasa kebersamaan yang secara potensial permanen, sifat khas bersama mereka yang menempati posisi wewenang yang sama. Ini menjadi lebih dari sekedar masa atau kumpulan individu yang tidak saling berhubungan dan kacau. (Dahrendorf, 1986: 220)

Saran

Perusahaan PT Unirama Duta Niaga Sidoarjo khususnya dan perusahaan-perusahaan lainnya. Seharusnya menerapkan sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Kesejahteraan buruh dilihat dari nilai upah yang diterima, ketika upah yang seharusnya didapatkan namun tidak diberikan sesuai dengan peraturan. Maka, akan menimbulkan perlawanan dari para buruh. Untuk menjaga keharmonisan dalam proses produksi antara perusahaan dan buruh, seharusnya perusahaan dapat memberikan hak-hak dari buruh atas kewajiban pekerjaan yang telah dikerjakan dengan maksimal oleh para buruh atau tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahrendorf, Ralf. 1986. *Konflik dan konflik dalam masyarakat industri: sebuah analisa- kritik*. Terjemahan Ali Mandan. Jakarta: Rajawali.
- Damsar. 2011. *Pengantar Sosiologi Ekonomi*. Jakarta: Kencana.
- Moleong, J lex. 2007. *Metodologi penelitian kualitatif*. Edisi revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Indrasari, Tjandraningsih, dkk. 2010. *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Indonesia*. Bandung: Akatiga.
- Poloma, Margaret M. 2010. *Sosiologi kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ritzer, George dan Douglas J. Goodman. 2003. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Ritzer, George. 2010. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2012. *Teori Sosiologi dari Sosiologi Klasik sampai Perkembangan terakhir Post Modern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2014. *Teori Sosiologi dari Sosiologi Klasik sampai Perkembangan terakhir Teori Sosial Postmodern*. Bantul: Wacana Kreasi.
- Soekanto, Soejono. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Edisi baru ketiga. Jakarta: CV Rajawali.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.