

Konflik Antara Serikat Pekerja dan Manager di PT Freeport di Kabupaten Mimika Provinsi Papua

Oleh

Rendy

Juliana lumintang

Evie A.A. Suwu

Abstrak

Konflik antara serikat pekerja dan Manager di PT Freeport seringkali menjadi sorotan baik di kalangan masyarakat awam, lingkup area perusahaan bahkan dunia. Konflik tersebut berlangsung selama 7 tahun dan selalu diwarnai dengan berbagai macam tindakan baik yang bersifat membangun dengan persamaan merubah sistem di dalam perusahaan baik dari segi, upah, jam kerja, jaminan sosial dengan prinsip K 3 : kesehatan dan keselamatan kerja (safety First Principle) hak-hak pekerja, demi kesejahteraan pekerja dan kelangsungan hidup pekerja juga kelangsungan perusahaan, namun juga tak jarang berbagai tindakan intimidatif selalu nampak dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dari pihak manajemen yang menjurus pada kriminalisasi terhadap ribuan pekerja yang tergabung di dalam serikat pekerja.

Singkatnya konflik ini berkembang dari adanya tuntutan sebelumnya oleh pekerja yang menuntut kesesuaian upah dan keadilan yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja, dan keluarganya. Pekerja, selalu berusaha untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, baik primer maupun sekunder, selain itu pekerja selalu berusaha untuk memperjuangkan apa yang mendasari kepentingan hidupnya yakni pendidikan bagi anak-anaknya, kesehatan keluarganya maupun pribadi pekerja itu sendiri, serta jaminan sosial yang benar-benar menyentuh akar kehidupan sosial pekerja di mana pekerja itu dianggap sebagai manusia bukan alat, bukan hewan atau binatang.

Inilah yang mendasari pergerakan serikat pekerja untuk terus memperjuangkan hak-hak pekerja meski harus berkronfrontasi dengan manager (pihak manajemen).

Pada akhirnya, ketika usaha-usaha yang dilakukan serikat pekerja itu menemui jalan buntu maka segenap anggota dan pengurus di dalam serikat secara eksklusif akan melakukan mogok kerja sebagai jalan terakhir dalam upaya memperjuangkan kepentingan mereka namun ketika hal tersebut mendapat tanggapan negatif seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh manajemen maka disitulah pemicu peristiwa konflik berdampak jangka panjang dan bersifat radikal.

Kata Kunci : Konflik sosial dan pelanggaran Hak Asasi Manusia, Kapitalisme

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia dan memiliki keberagaman yang luar biasa banyaknya. Tidak dapat dipungkiri bahwa kekayaan alam Negara Indonesia yakni sumber daya alam yang melimpah turut menjadi fokus utama dalam pengembangan perekonomian negara.

Maka dengan banyaknya sumber daya alam tersebut negara Indonesia mendapat sorotan dari berbagai negara di belahan dunia sehingga mengapa kini sangat banyak para penjelajah bereksplorasi dengan tujuan mencari sesuatu yang belum pernah mereka dapatkan di negeri asalnya dan para investor dari luar negeri yang semakin banyak di negara Indonesia. Kekayaan yang dimiliki negara Indonesia tersebut meliputi kekayaan sumber daya hayati, budaya dan kekayaan sumber daya alam itulah yang menjadi daya tarik bagi bangsa lain.

Kekayaan yang bersumber dari alam ada dua jenis yakni kekayaan sumber daya alam yang dapat diperbaharui seperti hasil pertanian di bidang agraria, perikanan di bidang kemaritiman dan kelautan, dan yang tak kalah menarik lainnya ialah kekayaan sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui seperti emas, tembaga, minyak bumi, gas alam, dan yang membuat dunia terkesima ialah keberadaan uranium di negara Indonesia.

Bersamaan dengan hal tersebut di atas negara Indonesia memiliki penduduk terbanyak dan termasuk dalam populasi terbesar di urutan ke lima di dunia. Dengan adanya jumlah penduduk terbanyak maka angkatan kerja atau usia kerja juga sangat banyak dan relative dibarengi angka pengangguran yang cukup signifikan. Berbicara mengenai angkatan kerja dan ketenagakerjaan tak terlepas dari persoalan-persoalan dalam lingkup ketenagakerjaan.

Di dalam dunia ketenagakerjaan ini terdapat salah satu masalah yang menjadi perhatian kaum intelektual, aktivis HAM, akademisi dan kaum awam yakni masalah hubungan industrial atau PHI, lebih jelasnya akan permasalahan adanya tuntutan buruh/pekerja karyawan di dalam sebuah perusahaan yang kadang memunculkan gesekan antara pihak yang merasa dirugikan dan pihak yang menganggap dirinya berkuasa.

Fenomena pertikaian yang terjadi di dalam dunia ketenagakerjaan identik dengan masalah sosial ekonomi politik hukum dan cenderung mengarah pada persoalan konflik sosial dan HAM. Saat ini begitu banyak kabar berita yang *notaband*-nya masalah tenaga kerja seperti perselisihan industrial, pertikaian dalam hubungan industri yang tampak melalui media.

Peristiwa - peristiwa ini sering ditandai dengan memanasnya hubungan antara pekerja lokal dan pekerja asing, adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja, serta adanya bentuk-bentuk intimidasi yang dilakukan pihak - pihak tertentu hanya demi kepentingan mereka tanpa mempedulikan kepentingan pekerja secara keseluruhan. Fenomena - fenomena perselisihan tersebut di atas tidak jarang dapat kita amati sering terjadi di dalam sebuah perusahaan.

Dalam dunia ketenagakerjaan, masalah yang terjadi sering melibatkan sebuah perusahaan dimana perusahaan tersebut terindikasi melakukan tindakan melanggar norma hukum dan sosial yang dilakukan terhadap pekerja, yang secara jelas seperti ; pelanggaran hak-hak pekerja atau karyawan.

Berbicara mengenai perusahaan terdapat salah satu perusahaan tambang terbesar di dunia yang terletak di daerah kabupaten Mimika Provinsi Papua, yang

di kenal dengan nama PT Freeport Indonesia. PT Freeport merupakan perusahaan tambang internasional dan terbesar pertama di dunia yang mempekerjakan karyawan dari seluruh dunia, perusahaan ini memiliki hubungan kerja sama dengan 24 negara di dunia, Dengan kapasitas produksi besar perusahaan ini mengelola tambang mineral khususnya emas dan tembaga.

Tidak hanya emas dan tembaga, perusahaan ini dikabarkan mengolah salah satu bahan tambang aktif yakni uranium. Kehebatan PT Freeport dimata dunia sudah tidak diragukan lagi, akan tetapi pada kenyataannya perusahaan ini sering mengalami masalah khususnya masalah tuntutan karyawan dari segi upah dan kesejahteraan lebih tepatnya masalah hak-hak kemanusiaan (hak asasi).

PT Freeport mempekerjakan karyawan lokal sebanyak dua ribu karyawan dan kontraktor yang hampir mendekati tiga puluh ribu karyawan. Kendati demikian, di dalam perjalanan proses produksi yang di lakukan oleh perusahaan dan para buruh yang merupakan mitra utama dalam menggerakkan roda produksi ada saja gejala-gejala konflik yang timbul dari adanya sebuah tuntutan yakni mengenai pengupahan, jaminan sosial buruh, dan lain sebagainya. Tuntutan ini sejak lima tahun belakangan ini dilakukan oleh buruh terhadap manajemen yang berperilaku korup dan kotor dalam menjalankan program perusahaan.

Para manajer melakukan tindakan menyimpang yakni salah satunya dengan memotong pengupahan buruh, dan tidak memenuhi perjanjian buruh yang sudah ada dengan pemilik modal atau perusahaan. Para buruh diwajibkan pajak setiap kali menerima gaji atau upah, Tat kala sikap dan perlakuan tidak Manusiawi ditunjukan oleh manager dengan berusaha menyingkirkan buruh yang memberontak atau melawan.

Ironisnya permasalahan PT. Freeport sudah sangat berlarut-larut dan selalu menemui jalan buntu. Ketika dilakukan suatu upaya untuk menyelesaikan pertikaian yang sama halnya dengan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pihak manajemen hal itu bak *momok*, dengan kata lain saat akan dilakukan mediasi pekerja seperti tidak mendapatkan titik terang yang pada akhirnya membuat pekerja (karyawan) seperti terkekang dan berjuang di bawah tekanan dari para pemangku kepentingan.

Perjuangan yang dilakukan adalah semata-mata untuk menyelesaikan konflik atau perselisihan industrial dalam perusahaan, namun para manager dan pihak kedua diperusahaan seperti mengesampingkan tugas mereka yang seharusnya menjadi pelindung bagi anak buahnya (karyawan), pihak manager atau manajemen, seakan gelap mata dan tidak peduli dengan para pekerja dan memperlakukan para pekerja seperti bukan manusia dengan kata lain tidak manusiawi.

Sikap dan perlakuan tidak manusiawi ini ditunjukkan oleh pihak manajemen atau manager yakni dengan berusaha menyingkirkan buruh yang berupaya memperjuangkan hak-ha pekerja lainnya yang mana buruh tersebut tergabung dalam serikat pekerja begitu pula dengan buruh yang melawan dan memberontak atas dasar perlakuan yang tidak manusiawi oleh manajemen PT Freeport.

Perlakuan tidak manusiawi atau pelanggaran hak-hak asasi manusia oleh manajemen terhadap pekerja ini terjadi, untuk pertama kalinya di hadapan publik kota Timika, Provinsi Papua, ketika para pekerja melakukan aksi mogok kerja yang dimulai

pada tahun 2011 tepatnya bulan oktober tanggal 11, salah satu pekerja yang tergabung didalam serikat pekerja bernama, Petrus Ajamiseba berusia 36 Tahun (Pahrizal & ismantoro dwi yuwono, 2016:119), tewas tertembak saat Melakukan aksi spontanitas di area pertambangan, sebab disaat bersamaan petugas keamanan dari aliansi security dan Pam Obvit (pengamanan objek vital), juga berjaga-jaga dibantu petugas kepolisian baik daerah maupun resor.

Oleh karenanya, banyak mencurigai bahwa kejadian tersebut disinyalir ada campur tangan manajemen yakni menggunakan kekuatan militer untuk menghalangi pekerja yang ingin menyampaikan aspirasi mereka terkait tuntutan upah, masalah hak-hak mereka sebagai pekerja secara menyeluruh dan demi kesejahteraan bersama.

Terlepas dari peristiwa tahun 2011, baru-baru ini terjadi pula pelanggaran hak-hak serikat pekerja dimana pihak manajemen berusaha melakukan union busting (pemberangusan serikat pekerja), fourlough (merumahan) karyawan yang sedang mogok kerja dan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pembalikan fakta bahwa pekerja ingin berhenti secara sukarela namun pada kenyataannya tidak demikian.

Di negara indonesia secara umum praktik-praktik kapitalis ini tumbuh subur di sebagian perusahaan sehingga menimbulkan polemik dan konflik. Bahkan ketika kapitalisme dipraktikan serta disisihkan dalam tatanan sistem maka secara eksklusif akan melahirkan konflik yang berdampak jangka panjang. Maka dengan banyaknya permasalahan yang timbul diruang lingkup sosial terutama konflik terkait dengan kepentingan umum inilah yang menjadi landasan bagi peneliti sebagai mahasiswa jurusan sosiologi untuk meneliti masalah dengan judul, "Konflik antara serikat pekerja dan manager PT Freeport di Kota Timika"

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka dapat diambil rumusan masalah Sebagai berikut : "Bagaimana terjadinya konflik antara serikat pekerja dan manager (managemen) di PT Freeport "

Tujuan Penelitian

adapun tujuan penelitian ini

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa terjadinya konflik antara buruh Dan pihak manajemen atau Manager di PT Freeport.
- b. Untuk mengetahui bentuk partisipasi pekerja dalam serikat ketika konflik terjadi
- c. Untuk mengetahui langkah-langkah apa saja yang sudah diambil guna menyelesaikan perselisihan seperti konflik atau perselisihan industrial

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya bisa menjadi salah satu acuan, bagi para kalangan intelektual dan memberikan sumbangsi pemikiran di dalam mengatasi

persoalan maupun permasalahan yang terjadi seperti pertikaian antara golongan dan antar kelas

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menampilkan setiap bentuk konflik dan berbagai macam kepentingan sebagai latar belakangnya yang mungkin masih belum terkuak.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Konflik

Konflik secara etimologis, berasal dari kata "Con" yang berarti bersama dan fligere yang berarti benturan atau tabrakan. Dengan demikian konflik dalam kehidupan sosial berarti benturan kepentingan, keinginan, pendapat, dan lain-lain yang paling tidak melibatkan dua pihak atau lebih. Dalam tingkatan perusahaan, konflik yang disebabkan oleh kepentingan-kepentingan oleh masing-masing pihak. Ada pihak manajemen dengan kepentingannya begitu pula dengan pekerja yang juga memiliki kepentingan.

Konflik semacam ini termasuk dalam konflik antar kelas sosial. Karl Marx dalam (Elly M. Setiadi & Usman Kolip, 2011 : 355), menyatakan konflik yang terjadi antar kelas sosial biasanya berupa konflik yang bersifat vertikal ; yaitu konflik antara kelas sosial atas dan kelas sosial bawah, namun ada juga konflik yang horizontal.

Konflik horizontal berorientasi pada konflik antar sekumpulan anggota masyarakat atau kelompok yang memiliki pekerjaan atau spesialisasi yang sama namun memiliki pandangan maupun pendapat serta kepentingan yang berbeda.

Jika hal ini dikaitkan dengan fakta dilapangan dimana yang terjadi sekarang di dalam perusahaan yakni konflik antara serikat pekerja dan manager maka konflik ini termasuk dalam konflik horinzontal (Elly M. Setiadi & Usman Kolip, 2011: 352-355), di dalam konflik antar golongan dipicu oleh satu golongan atau kelompok memaksakan kehendaknya kepada kelompok lain, untuk melakukan perbuatan yang dikehendaki oleh golongan tersebut.

Teori Konflik

Teori konflik adalah salah satu persepektif di dalam sosiologi yang memandang masyarakat sebagai sistem sosial yang terdiri dari bagian-bagian atau komponen – komponen yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dimana komponen yang satu berusaha untuk menaklukan komponen yang lain (Bernard Raho, 2007:71), dan terkadang didalam suatu masyarakat, dapat di jumpai hal-hal yang dianggap baik, akan tetapi hal tersebut tidak banyak terdapat, sehingga ada golongan - golongan tertentu yang merasa dirugikan (di samping mereka yang merasa beruntung).

Misalnya kekayaan material, kekuasaan ,kedudukan dan sebagainya, jika ada dua pihak atau lebih yang merasa mempunyai hal-hal yang dianggap baik tadi maka kemungkinan besar akan terjadi suatu pertikaian atau konflik.

Konflik mencakup suatu peristiwa dimana terjadi pertentangan hak atas kekayaan, kekuasaan, kedudukan, dan seterusnya dimana salah satu pihak berusaha untuk menghancurkan pihak lain (Yasmil Anwar & Adang,2013 :392).

Selanjutnya teori Ralph Dahrendorf mengarahkan pandangan pada konsep sentral teori konflik yakni wewenang dan posisi, serta menyebutkan adanya konflik kepentingan dari kelompok-kelompok di dalam masyarakat dan di dalam asosiasi selalu ada sepanjang waktu setidaknya tersembunyi, ini berarti legitimasi otoritas selalu merasa terancam artinya, mereka yang memiliki kekuasaan atau yang duduk sebagai pemangku jabatan dalam suatu asosiasi, direksi dalam sebuah perusahaan, memiliki kekhawatiran jika konflik dengan dasar kepentingan yang terselubung dan yang nampak sewaktu-waktu bisa menimbulkan pertikaian sebab belum dapat ditentukan

kapan konflik tersebut dapat terselesaikan, (George Ritzer & Douglas J Goodman,2004 ;156). Kelompok-kelompok yang dimaksudkan adalah kelompok semu (quasi group) dan kelompok kepentingan (interest group).

George Ritzer dalam (Alimandan, 2014:27). Menjelaskan kelompok semu adalah kelompok pemegang kekuasaan atau jabatan dengan kepentingan yang sama yang terbentuk karena munculnya kelompok-kelompok kepentingan, sedangkan kelompok yang kedua yakni kelompok kepentingan terbentuk dari kelompok semu yang lebih luas yang memiliki struktur, organisasi, program, tujuan, serta anggota yang jelas.

Kelompok kepentingan adalah kelompok dalam pengertian sosiologi yang ketat dan kelompok ini adalah agen riil dari konflik kelompok. Artinya dari kelompok kepentingan yang memiliki struktur anggota yang jelas, serta program dan tujuan yang jelas tersebut maka pihak kelompok kepentingan di dalamnya selalu berusaha untuk menentang pemegang kekuasaan misalkan para pihak serikat menentang sikap arogansi pimpinan suatu perusahaan yang semena-mena melakukan penyimpangan terhadap kelompok buruh atau pekerja.

Dalam hal ini dilibatkan pula adanya kondisi - kondisi yang menjadi syarat terbentuknya suatu kelompok kepentingan. Dahrendorf menyebutkan tiga macam prasyarat yang bersifat kondisional yang akan memungkinkan suatu kelompok semu dapat terorganisir ke dalam kelompok kepentingan, (Nasikun, 1991, 17-20).

1. Prasyarat yang pertama adalah kondisi - kondisi teknis dalam suatu organisasi (technical condition of organization).
2. Prasyarat yang kedua adalah kondisi - kondisi politis dari suatu organisasi (political condition of organization)
3. Prasyarat yang ketiga adalah kondisi- kondisi sosial bagi suatu organisasi (social condition of organization, yakni adanya sistem komunikasi yang memungkinkan para anggota dari suatu kelompok kepentingan berkomunikasi satu sama lain dengan mudah, (Nasikun,1991,21-22).

Aspek terakhir teori konflik Dahrendorf adalah hubungan konflik dengan perubahan yang mana dahrendorf menyatakan bahwa segera setelah kelompok konflik muncul, kelompok itu melakukan tindakan yang menyebabkan perubahan dalam struktur sosial. Bila konflik itu hebat, perubahan yang terjadi adalah radikal. Bila konflik itu disertai tindakan kekerasan maka akan terjadi perubahan struktur secara tiba – tiba, (Gerorge Ritzer & Douglas J Goodman,2004,156)

Dahrendorf juga melakukan kritik terhadap teori Marx yang menyangkut pembagian komposisi buruh (pekerja) yang menganalisis bahwa dalam tingkatannya pekerja itu homogen, sedangkan pada kenyataannya pekerja itu memiliki tingkatan yang heterogen (Elly M Setiadi & Usman Kolip, 2011 : 367), dalam artian kepemilikan kepentingan yang tidak sama lebih jelasnya di satu sisi ada perbedaan pekerjaan dan disisi lain kepentingan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain tidaklah sama, yang dimaksudkan disini ialah komposisi buruh daqlam masyarakat industri lebih bersifat homogen,akan tetapi kenyataan yang ada komposisi buruh adalah heterogen.

Heterogenitas buruh tersebut dapat diklasifikasikan dalam dua kelompok, yaitu buruh yang berketerampilan (skilled-labour), dan buruh yang tak berketerampilan (unskilled-labour), perbedaan tingkat keterampilan ini akan menimbulkan perbedaan kepentingan pula.

Adanya pelembagaan komflik kelas dalam bentuk pengakuan prosedur arbitrase, di antranya pengakuan hak-hak buruh untuk mogok kerja, prosedur penyelesaian perbedaan sebagai sarana untuk mencegah konflik sosial, dan sebagainya (Elly M setiadi & Usman kolip, 2011 :368).

Menurut Jonatahan turner dalam, (Elly M Setiadi & Umsan Kolip, 2011 : 370-371) konflik sebagai proses dari peristiwa-peristiwa yang mengarah pada interaksi yang disertai kekerasan antara dua pihak atau lebih, ia menjelaskan Sembilan tahap menuju konflik terbuka yaitu :

1. Sistem sosial terdiri dari unsure-unsur atau kelompok - kelompok yang saling berhubungan satu sama lain .
2. Di dalam unit-unit atau kelompok – kelompok itu terdapat ketidak seimbangan pembagian kekuasaan atau sumber-sumber penghasilan.
3. Unit-unit atau kelompok - kelompok yang tidak berkuasa atau tidak mendapat bagian dari sumber - sumber penghasilan mulai mempertanyakan legitimasi sistem tersebut.

Pertama pertanyaan legitimasi itu membawa mereka kepada kesadaran bahwa mereka harus mengubah sistem alokasi kekuasaan atau sumber - sumber penghasilan itu demi kepentingan mereka.

Kedua kesadaran itu menyebabkan mereka secara emosional terpancing untuk marah. Kemarahan tersebut sering kali meledak begitu saja atas cara yang tidak terorganisasi Keadaan demikian menyebabkan mereka semakin tegang. Ketegangan yang semakin

hebat menyebabkan mereka mencari jalan untuk mengorganisir diri guna melawan kelompok yang berkuasa.

Akhirnya konflik terbuka bisa terjadi antara kelompok yang berkuasa dan tidak berkuasa. Tingkatan kekerasan dalam konflik sangat bergantung kepada kemampuan masing - masing pihak yang bertikai untuk mendefinisikan kembali kepentingan mereka secara objektif atau kemampuan masing - masing pihak untuk menanggapi, mengatur, dan mengontrol konflik itu.

Berdasarkan kesembilan tahap tersebut, Turner merumuskan kembali proses terjadinya konflik dalam sebuah sistem sosial atau masyarakat. Pada akhirnya konflik yang terbuka antara kelompok - kelompok yang bertikai sangat bergantung pada kemampuan masing - masing pihak untuk mendefinisikan kepentingan mereka secara objektif dan untuk menanggapi, mengatur, dan mengontrol kelompok itu.

Pertikaian dan konflik akan tetap ada sepanjang mereka memiliki motif, maksud, kepentingan, atau tujuan yang tidak sama Damsar & Indrayani (2009 ; 57)

Penyebab – penyebab Konflik

Para sosiolog berpendapat bahwa penyebab konflik yaitu adanya hubungan sosial, ekonomi, politik, yang akhirnya adalah perebutan atas sumber - sumber kepemilikan status sosial, dan kekuasaan (power) yang jumlah ketersediaannya sangat terbatas dengan pembagian yang tidak merata di masyarakat)

Ketidakmerataan pembagian aset - aset sosial di dalam masyarakat dianggap sebagai bentuk ketimpangan. Ketimpangan pembagian ini menimbulkan pihak - pihak tertentu berjuang untuk mendapatkannya atau menambah kepemilikan aset yang relative sedikit atau kecil, sementara pihak yang telah mendapatkan pembagian aset sosial tersebut berusaha untuk mempertahankannya bisa juga menambahinya, (Yasmil Anwar & Adang, 2011 :360).

Yang menjadi penyebab konflik di dalam perusahaan PT Freeport yakni antara serikat pekerja dan pihak manajemen, menurut salah satu informan (karyawan) yang tergabung di dalam serikat pekerja ia menjelaskan bahwa masalah ini dipicu dari adanya upaya pemberangusan serikat pekerja dengan cara melakukan union busting, dan furlough (merumahkan karyawan dengan dalih efisiensi dan mangkir dari tempat kerja, namun dalih tersebut ditepis oleh aliansi serikat pekerja yang menyatakan bahwa istilah mangkir dari tempat kerja yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan yang mogok adalah upaya manipulasi data kepada pihak media, dan sejumlah pers untuk menutupi pelanggaran-pelanggaran hak-hak buruh yang dilakukan pihak manajemen terhadap pekerja.

Tatkala upaya pihak manajemen untuk menghentikan serikat pekerja terkuak dengan adanya upaya membentuk serikat tandingan dengan berlindung dibawah payung

legitimasi Undang-undang no. 13 Tahun 2003 pasal 104 ayat 1(ikhwan Fahrojih,2016 : 39).

Pengertian Pekerja

Pekerja, worker, labourer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuan untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Di dalam kehidupannya seorang pekerja memerlukan pekerjaan dengan timbale balik yang positif.

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kredibilitas perusahaan, dan dengan hasil menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Pengertian serikat pekerja

Serikat pekerja menurut pasal 1 ayat 1 Undang - Undang No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Upaya serikat pekerja meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh tercermin dalam perubahan sosial menurut selo soemerdjan (1982 dalam , (Yasmil Anwar & Adang, 2013:246) yang mengemukakan bahwa perubahan sosial dan perubahan kebudayaan mempunyai aspek yang sama yaitu keduanya bersangkut-paut dengan suatu cara penerimaan cara-cara baru atau perbaikan dalam cara suatu masyarakat memenuhi kebutuhannya, tentulah masyarakat dalam hal ini organisasi serikat pekerja dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan memiliki kesamaan dari perubahan yang dimaksud oleh selo soemardjan (1982).

Serikat pekerja terbentuk pula dari adanya landasan Yuridis yakni tertuang dalam Undang- Undang Dasar tahun 1945 pasal 28 E Ayat (3 : ” *Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat*”, (Ikhwan Fahrojih,2016 :31).

Kemudian di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi hak-hak Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Pasal 88 setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan artinya apapun bentuk pemberian balasan atas dasar usaha kerja hakekatnya adalah untuk memanusiakan manusia itu bukan memperlakukan manusia seperti binatang.

- b. Pasal 104 ayat (1) setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat. Jika serikat pekerja dibentuk oleh pekerja maka legalitas itu berkaitan dengan inti pasal 104, yakni dibentuk dibuat dan disahkan dari pekerja atau buruh bukan semata-mata oleh campur tangan pimpinan maupun direksi sebab hal demikian melanggar keteraturan perundang-undangan.

Dalam pengertian umum hak berserikat bagi pekerja atau buruh adalah hasil konvensi International Labour Organization (ILO) yakni badan Organisasi internasional buruh di PBB, nomor 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan konvensi ILO nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar dari pada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding yang sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi peraturan perundang-undangan nasional.

Pada suatu perusahaan, serikat pekerja dibentuk melalui musyawarah para pekerja di perusahaan, berikut hak serikat pekerja :

- a. Melakukan perundingan dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama :
- b. Sebagai pihak dalam perselisihan industrial

Serikat pekerja pada perusahaan dan gabungan serikat pekerja harus terdaftar pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, (B.Siswanto Sastrohadiwiryono, 2001: 6).

Sifat Serikat Pekerja

Serikat pekerja bebas dalam membentuk asas organisasinya tetapi tidak boleh menggunakan asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 dikarenakan Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai Konstitusi Negara Republik Indonesia.

Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja /serikat buruh mempunyai sifat antara lain :

1. Bebas ialah sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh tidak dibawah pengaruh ataupun tekanan dari pihak manapun (non-intervens) dengan kata lain independen.
2. Terbuka ialah, dalam menerima anggota ataupun dalam memperjuangkan kepentingan pekerja /buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin, artinya lebih kepada sikap kolektivitas.
3. Mandiri ialah dalam mendirikan, menjalankan dan juga mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.

4. Demokratis ialah dalam melakukan pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan juga melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi, yakni dari, oleh dan untuk kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.
5. Bertanggung jawab ialah untuk mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan Negara.

Tujuan Serikat Pekerja

Berdasarkan ketentuan pasal 4 Undang – Undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Pengertian Manager

Menurut G.R Terry dalam (Drs. Sukarna, 2001: 7) : menurutnya prinsip yang melekat pada manager adalah sama halnya dengan koordinator yang memiliki meliputi fungsi – fungsi Planning, organizing, actuating, dan controlling lebih tepatnya manager adalah seorang Planner, organizer juga berfungsi sebagai coordinator dan controller., Dimana sebuah koordinasi merupakan suatu fungsi manager. Selain itu dalam penyelenggarannya terdapat istilah manajemen. Secara etimologi manajemen (berasal dari kata to manage. Dalam Webster's new collegiate dictionary dalam (Drs. Sukarna, 2011 : 1), kata manage dijelaskan berasal dari bahasa Italy " Managgio" dari kata " managgiare" yang selanjutnya kata ini berasal dari bahasa Latin manus yang berarti tangan (hand).

G.R Terry dalam (Drs. Sukarna , 2011 : 23) manajemen ialah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui/ bersama- sama usaha orang lain. Dengan kata lain Seperti di dalam perusahaan atau, CV fungsi manajemen lebih menekankan pada pencapaian dari sebuah kegiatan produksi menjurus pada suasana pasar. Bila harga pasar naik maka akan dilakukan semacam usaha oleh manager untuk meyakinkan karyawan atau buruh dibawah pengawasannya agar dengan cekatan memenuhi maksud dan tujuan untuk hasil yang akan diperoleh agar lebih efisien dan efektif.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif atau disebut dengan pendekatan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan **makna** dari pada suatu generalisasi, (Sugiono, 2006 : 9).

Penelitian kualitatif juga merupakan suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar,

dibentuk oleh kata- kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang releavan yang diperoleh dari situasi yang alamiah, (Djam'an & Aan Komariah, 2013:25).

Dalam menuangkan suatu tulisan, laporan penelitian kualitatif berisi kutipan-kutipan dari data / fakta yang diungkapkan dipangan untuk memberikan ilustrasi yang utuh dan untuk memeberikan dukungan terhadap apa yang disajikan, (Djam'an & Aan Komariah, 2013 : 28)

Jenis Dan Sumber Data

Sumber data adalah data - data yang diperoleh di lokasi penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti, sumber data ada dua jenis. Yang pertama data primer dan yang kedua data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari kegiatan observasi dan kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti di tempat penelitian.

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat dokumen, atau arsip yang bisa menunjang penelitian dokumen yang dimaksud adalah sesuatu tertulis atau yang dicetak untuk digunakan sebagai suatu catatan atau bukti. (A.S Hornby, 1987 : 256) jenis dokumen berupa surat pribadi, autobiografi, dokumen resmi, fotografi, dan data statistik.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara (interview).
- b. Observasi.
- c. literatur

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menganalisa data adalah dalam bentuk analisis interaktif Reduksi Data , Data Display (penyajian Data), Langkah selanjutnya setelah mereduksi data adalah menyajikan data. Teknik penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti table, grafik dan sejenisnya. Berikut tahapan

- a. Teks narasi
- b. Conclusion Drawing / verifikasi (penarikan kesimpulan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Batas batas wilayah Kabupaten Mimika adalah sebagai berikut
Sebelah Utara Kabupaten. Paniai, deyai dan kabupaten Puncak Jaya

Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Arafura

Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Asmat dan Kabupaten Nduga

Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Kaimana

Keadaan Penduduk kabupaten Mimika

Berdasarkan Data Administrasi Pemerintahan kabupaten Mimika sesuai sensus penduduk tahun 2010 populasi penduduk menyentuh angka 183.633 jiwa dengan kepadatan 9,37% total jumlah penduduk kabupaten Mimika adapun sebagian besar penduduk yang mendiami wilayah perkotaan bekerja diperusahaan PT Freeport berjumlah 29000

Dengan tenaga reguler 7000, kontraktor 20000 Jiwad an sisanya tenaga asing ang berjumlah 126 orang

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Terjadinya konflik antara serikat pekerja dan pihak manajemen (manager)

Konflik ini berkembang dari adanya tuntutan sebelumnya oleh pekerja dalam hal ini karyawan yang menginginkan perubahan sistem pengupahan perusahaan yang dinilai tidak sebanding dengan iklim yang ada dan resiko kerja. Tuntutan demi tuntutan terus digencarkan untuk menuntut kesesuaian upah dan keadilan yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja serta dari adanya berbagai bentuk tekanan-tekanan dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan dalam pekerjaan.

Pada tahun 2017 terjadi insiden kriminalisasi terhadap anggota dan pengurus serikat pekerja yang berujung pada pemogokan dengan durasi 5 hari, namun hal tersebut dianggap pihak pimpinan dan manager perusahaan sebagai bentuk mangkir dan diberi sanksi merumahkan karyawan yang sedang mogok. Sedangkan dalam perjanjiannya jika terjadi pemogokan maka hal itu sah dan sudah mendapat keabsahan sesuai perundang-undangan yang berlaku yakni dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 23 yang berbunyi mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan secara bersama – sama dan /atau oleh serikat serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Aksi mogok kerja yang seharusnya diadakan hanya 5 hari saja sesuai putusan serikat tidak berhenti sebab pihak manajemen beresikeras bahwa aksi tersebut merupakan bentuk perlawanan terhadap aturan perusahaan dan para pemogok atau anggota serikat pekerja dan badan pengurus dihadapkan dengan upaya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan sistem fourlough (bahasa Inggris) yang artinya dirumahkan.

Konflik yang terjadi diperusahaan PT Freeport terjadi hampir disemua departemen bersamaan dengan gejala yang timbul. Menurut Bapak T.P hal itu berkaitan dengan promosi, yang mana manajemen atau manager tidak melihat pada skill tetapi lebih menjurus pada hal yang bersifat kolusi dan nepotisme, artinya pekerja memiliki skill tidak diperhatikan dan selalu diperlakukan tidak adil.

Partisipasi Pekerja dalam serikat Pekerja

adapun hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh pekerja yang tergabung didalam serikat pekerja berjumlah 9161 dengan bentuk partisipasi yang disesuaikan dengan pendapat ahli Ralph Dahrendorf dengan prasyarat terbentuknya konflik.

1. Berdasarkan prasyarat kondisi teknis, dimana tujuan serikat pekerja yang beranggotakan pekerja dan /atau karyawan menunjuk perwakilan dan melantik badan pengurus dan kepengurusan unit kerja sebab yang paling mendekati adalah pengurus unit kerja dan mengorganisir pekerja menjadi serikat pekerja. Di dalam serikat pekerja PT Freeport anggota

serikat pekerja membentuk tim khusus guna melakukan perundingan bipartit kala mogok kerja berlangsung.

2. Prasyarat kondisi politis secara politis dalam serikat yang sudah dibentuk selalu melakukan diskusi-diskusi secara bertahap dan membicarakan langkah langkah yang akan dilakukan berikutnya, sejak tahun 2017 hingga tahun 2018 mogok kerja yang dilakukan oleh anggota serikat pekerja ini belum terselesaikan oleh karenanya pengurus dan anggota terus mengadakan pertemuan dengan anggotanya guna memperkuat solidaritas dan soliditas dalam baik antara sesama anggota dan badan pengurus.
3. Prasyarat yang ketiga adalah prasyarat kondisi sosial. Adapun semenjak dilakukan mogok kerja pihak manajemen seperti menelantarkan pekerja yang tergabung didalam serikat pekerja oleh karenanya serikat pekerja sering mengadakan aksi guna merawat hubungan sosial antar pekerja seperti, mengadakan aksi spontanitas, bagi pekerja yang terkena phk sepihak.

Upaya Serikat pekerja dalam mengatasi konflik

Menurut bapak T.P upaya-upaya yang dilakukan adalah seperti diadakan perundingan bepartited semacam dialog antara manajemen guna membicarakan masalah-masalah yang terjadi diperusahaan, dengan melalui pendekatan normatif. Dengan tujuan memberi kesempatan bagi pekerja untuk kembali bekerja dan mendapatkan kembali haknya sebagaimana mestinya dan sebagai bagian dari mitra utama perusahaan Agar perselisihan tidak berlarut-larut serta cepat terselesaikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

- a. Secara keseluruhan, Konflik yang terjadi membawa perubahan dalam proses bermitra baik dari perusahaan karyawan dan manajemen atau manager, secara internal perubahan terlihat dari banyaknya tuntutan yang sudah dipenuhi dan atas dasar kesepakatan bersama, dan konsensus dari pihak terkait yakni antara serikat pekerja dan Manager dimana semua biaya terkait pesangon, asuransi kesehatan dan jaminan kesehatan melalui BPJS akan segera dipenuhi dan secara eksternal dalam skala nasional langkah-langkah yang diambil dalam proses mencapai mufakat dan kesepakatan bersama menunjukkan bahwa konflik yang terjadi dapat minimalisir dengan pendekatan-pendekatan normatif dan bersifat manusiawi. Tanpa perlu adanya tindakan kekerasan.
- b. Secara signifikan kesepakatan itu berlaku bagi mereka yang terkena pemutusan hubungan kerja dan dirumahkan.

Saran

Sebaiknya antara serikat pekerja dengan pihak manajemen harus duduk bersama untuk menyelesaikan permasalahan ini sehingga masing masing pihak tidak merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

Alimandan, 2014 ;Sosiologi Ilmu Pengetahuan berparadigma Ganda, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

Bernard Raho,Svd, 2007 ; Teori Sosiologi Modern, Prestasi Pustaka, Jakarta.

- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, ; Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Admnistratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Damsar & Indrayani,2009, Pengantar sosiologi ekonomi, Prenada media group, Jakarta
- Djam An Satori & A N Komaria, 2013, Metodologi penelitian kualitatif , Alfabeta CV, Bandung
- George Ritzel & Douglass J Goodman, 2004 ,Teori sosiologi modern, Prenada media , Jakarta.
- Ikhwan Fahroji ,2016 , Hukum Perburuhan , PT Setara press Malang
- Nasikun , 1991 , Sistim sosial Indonesia ,CV Rajawali. Jakarta
- Paharizal & Ismantoro Dwi yuwono ,2016 , Freeport : Fakta fakta yang disembunyikan, Narasi , Yogyakarta.
- Setiadi, Usman Kolip, 2011 ; Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial ; Teori, Aplikasi dan Pemecahannya, kencana Prenamedia Group, Jakarta.
- Sukarna, 2011 , Dasar dasar Manajemen , CV Mandar maju sumber sari , Bandung
- Sugiono, 2006 ; Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R.D, Alfabeta, Bandung.
- Yasmil Anwar, & Adang,2013 ; Sosiologi Untuk Universitas, PT Refika Aditama, Bandung