Gerakan sosial seperti pemogokan kerja terjadi karena ada ketidakharmonisan hubungan kerja antara buruh industri dan pengusaha yang dapat menimbulkan konflik karena tidak adanya koordinasi dan hubungan yang kurang harmonis antara mereka, sehingga dibutuhkan komitmen dari keduanya supaya konflik dapat dieliminir sedemikian rupa.

Pembelian suara dalam bentuk pemberian uang atau hadiah supaya dipilih pada pemilu/ pilkada merupakan fenomena yang terjadi hampir di belahan dunia (Schaffer, 2007). Ketika seorang pemilih ditawari uang dan hadiah oleh calon, maka pemilih pada hakikatnya adalah seseorang yang memiliki tiga pilihan (menerima & memilih, menolak, memilih sesuai dengan hati nurani).

Relasi pemilik perusahaan, manajer dengan buruh industri saat ini terjadi dalam kondisi yang asimetris yang pada akhirnya memposisikan buruh industri menjadi subordinat baik dalam perspektif ekonomi, sosial dan politik. Dampaknya, pemilik perusahaan tidak mampu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal sehingga peran serta sosial politik buruh industri kurang mandiri. Oleh karena itu perlu strategi yang mampu menjadikan relasi antara pemilik perusahaan, manager dengan buruh industri menjadi simetris.

Ari Pradhanawati

Gerakan Sosial Buruh Industri Dalam Pusaran Pemilu Era Reformasi

GERAKAN SOSIAL BURUH INDUSTRI *dalam* PUSARAN PEMILU ERA REFORMASI

Ari Pradhanawati

GERAKAN SOSIAL BURUH INDUSTRI DALAM PUSARAN PEMILU ERA REFORMASI

Oleh:

Ari Pradhanawati

Semarang, 1 Mei 2020

UNDIP Press

GERAKAN SOSIAL BURUH INDUSTRI
DALAM PUSARAN PEMILU ERA REFORMASI

Oleh:

Ari Pradhanawati

Semarang, 1 Mei 2020

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang .Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku atau seluruh isi buku dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanik, termasuk memfotokopi, merekam atau dengan menggunakan sistem penyimpanan lainnya, tanpa ijin tertulis dari penulis

Desain sampul buku:
Dhani Hirnawan

Edisi Pertama, Cetakan Kedua 2020
46 + viii, 15 x 21 cm

Diterbitkan oleh:
UNDIP Press Semarang
ISBN : **978-979-097-691-7**

"Kebat kliwat gancang pincang;
basa wangi busananing manungsa"
(Ketidakhati-hatian adalah sumber malapetaka;
dan tutur kata yang baik adalah cermin budi pekertinya)
Prof. Darmanto Jatman

ABSTRAK

Hubungan antara buruh industri dengan majikan selalu segar untuk dibicarakan. Buruh industri di satu sisi dipinggirkan namun di sisi lain mempunyai peran dan kontribusi yang besar bagi suatu negara karena menjadi penopang pembangunan dan penggerak ekonomi. Kontribusi dari buruh industri tidak pernah diapresiasi dengan baik oleh majikannya. Fenomena yang menarik ini terbukti masih terjadi banyaknya pemogokan dan demonstrasi buruh industri di Indonesia.

Realitas sosial menempatkan buruh industri pada posisi strategis yang mempengaruhi dinamika sosial ekonomi politik masyarakat. Buruh industri menjadi satu kesatuan suara yang selama ini kerap ditunjukkan melalui partisipasi demonstrasi dengan jumlah yang sangat besar. Di sisi lain buruh industri menjadi pilar ekonomi keluarga yang berangkat dari kondisi pendidikan menengah ke bawah dalam satu wilayah industri manufakturing menempatkan buruh industri sebagai entitas politik yang sangat diperhitungkan. Demikian pula suara buruh memiliki potensi menjadi lumbung suara yang sangat besar terhadap perubahan peta politik, keterpilihan kandidat, hingga perubahan kebijakan.

Kata Kunci: buruh, pemogokan, lumbung suara

KATA PENGANTAR
Cetakan Pertama

Segala puji syukur bagi Tuhan yang Maha Esa atas limpahan dan kasih karuniaNya, sehingga saya dapat menyampaikan pidato Pengukuhan Guru Besar saya tentang **Gerakan Sosial Buruh Industri Dalam Pusaran Pemilu Era Reformasi** pada Sidang Terbuka Senat Akademik Universitas Diponegoro.

Ucapan terima kasih saya haturkan sebesar-besarnya kepada yang saya segani Rektor Universitas Diponegoro, Ketua dan Sekretaris Senat Akademik Universitas Diponegoro, Ketua, Sekretaris dan segenap Anggota Dewan Profesor Universitas Diponegoro, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro dan seluruh anggota Senat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro yang telah berkenan memberi kesempatan untuk memroses usulan guru besar saya. Terima kasih juga disampaikan kepada suami Drs. Tri Cahyo Utomo, MA serta anak-anakku Hartmantyo Pradigto Utomo, S.Sos dan Abdiel Bramantyo Utomo, serta ibuku Suharsi Kridanto, terima kasih atas do'anya yang tiap hari dipanjatkan dan tidak pernah putus, seperti syair lagu *di doa ibuku namaku disebut, di doa ibu kudengar ada namaku disebut…..*

Semoga pemikiran ini bermanfaat bagi upaya-upaya pengembangan ilmu sosial khususnya ilmu sosiologi industri serta perjuangan buruh di Indonesia.

Akhirnya, mengutip pendapat Bung Karno, "Apabila di dalam diri seseorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat suatu kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan bertemunya ia dengan kemajuan selangkah pun".

Lereng Gunung Merbabu, 20 Februari 2020

Ari Pradhanawati

KATA PENGANTAR
Cetakan Kedua

Bersama kita menaikkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Sang Pemilik dan Pemelihara kehidupan, yang oleh karena kemurahan kasih-Nya, sehingga buku saya tentang **Gerakan Sosial Buruh Industri Dalam Pusaran Pemilu Era Reformasi** diterbitkan sebagai cetakan kedua.

Cetakan kedua ini muncul karena buku cetakan pertama sebanyak 1.000 eksempar sudah habis, sehingga perlu diterbitkan lagi untuk memenuhi kebutuhan pasar. Pada cetakan kedua ini ada penambahan sub bab yaitu buruh industri perempuan dalam dunia kerja dan buruh industri menyongsong era revolusi industri digital 4.0 di Indonesia

Terima kasih disampaikan kepada suamiku Tri Cahyo Utomo, anak-anakku Hartmantyo Pradigto Utomo dan Abdiel Bramantyo Utomo, serta ibuku Suharsi Kridanto, terima kasih atas do'anya yang tiap hari dipanjatkan dan tidak pernah putus, seperti syair lagu *di doa ibuku namaku disebut, di doa ibu kudengar ada namaku disebut…..*

Semoga pemikiran ini bermanfaat bagi upaya-upaya pengembangan ilmu sosial khususnya ilmu sosiologi industri serta perjuangan buruh di Indonesia. Akhirnya, mengutip pendapat Prof. Sedarmayanti bahwa dengan menulis kita menggoreskan sesuatu yang berarti ke dalam sejarah banyak umat manusia.

Plamongan Hijau Semarang, 1 Mei 2020

Ari Pradhanawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR CETAKAN PERTAMA..... v
KATA PENGANTAR CETAKAN KEDUA..... vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR viii
Latar Belakang 1
Road Map Penelitian Buruh Industri..... 6
Buruh Industri Sebagai Agen Perubahan Dalam Gerakan Sosial..... 7
Buruh Industri Perempuan Dalam Dunia Kerja. ... .10
Buruh Industri Sebagai Entitas Politik 17
Model *Vote Buying* Dalam Entitas Pemilih Buruh Industri Dan Pemilih Di Indonesia..... 24
Model Relasi Buruh Industri Dengan Manajer Industri Manufakturing..... 27
Buruh Industri Menyongsong Era Revolusi Industri Digital 4.0 Di Indonesia……..…….. 32
DAFTAR PUSTAKA 37
GLOSSARY…….....43
DAFTAR SINGKATAN……44
RIWAYAT PENULIS 45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Road Map Penelitian Buruh Industri 4

Gambar 2. Model *Vote Buying* Dalam Entitas Pemilih Buruh Industri dan Pemilih di Indonesia 27

Gambar 3. Model Relasi Buruh Industri Dengan Manajer Industri Manufacturing 29

Latar Belakang

Berbicara tentang gerakan sosial buruh di Indonesia yang merupakan gerakan *civil society in action* yang fokusnya berkaitan dengan masalah pada satu kelompok (buruh industri) yang masuk kategori *old social movement*, berarti berbicara tentang panjangnya gerakan sosial dari dua periode besar yaitu: Rezim Kolonial Belanda dan Proklamasi Republik Indonesia (Tedjasukmana, 2007, hal. 1). Terdapat tiga periode spesifik dalam masa Kolonial Belanda. Pertama, periode 1905 hingga 1927 dianggap sebagai fase pertama gerakan buruh yang diisi oleh serikat buruh Kereta Api, Jawatan Bea Cukai, guru, pegawai pegadaian, pekerja umum, pekerja perkebunan, hingga pegawai 'kerah putih' dari pemerintahan kolonial. Kecenderungan gerakan-gerakan pada fase pertama memiliki basis di Jawa bagian tengah dengan strategi pemogokan besar-besaran dikenal dengan 'Zaman Bergerak'. Kedua, pada periode 1927 hingga 1942 sebagai fase kedua dengan fokus pada promosi kondisi kerja dan membuka korespondensi dengan serikat buruh internasional. Ketiga, pada masa pendudukan Jepang yang memberangus gerakan buruh secara massal di Hindia Belanda. Konsekuensi dari pemberangusan tersebut adalah perkembangan gerakan serikat buruh yang berada di 'bawah tanah' untuk meminimalisir represi.

Periode besar kedua yang hadir pasca kemerdekaan Indonesi ditandai dengan kembali dan berkembangnya gerakan federasional serikat buruh. Terdapat empat federasi buruh yang memegang

peranan penting pada masa awal kemerdekaan (Tedjasukmana, 2007, hal. 44). Diinisiasi oleh Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI) yang didirikan pada 29 November 1946. Disusul oleh dibentuknya Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII) pada 27 November 1948. Digagasnya Kesatuan Buruh Kerakyatan Indonesia (KBKI) pada 1 Desember 1952. Terakhir, di dirikannya Kongres Buruh Seluruh Indonesia (KBSI) pada 12 Mei 1953.

Pasca masa kepemimpinan Soekarno di masa awal Kemerdekaan hingga Demokrasi Terpimpin, gerakan buruh di Indonesia mengalamai represi kepanjangan ketika memasuki periode Orde Baru. Puncak dari represi terjadi pada tahun-tahun setelah 1985 dengan dibentuknya Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang membawahi 21 sektor industri (Ford, 2004). Juga restrukturasi dengan pembentukan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) pada 1993. Pembentukan badan resmi buruh oleh rezim Orde Baru tersebut berupaya untuk mengontrol perlawanan-perlawanan secara terstruktur. Represi negara oleh Orde Baru dihadapi dengan strategi menciptakan gerakan-gerakan alternatif. Seperti gerakan pekerja akar-rumput, serikat pekerja alternatif mandiri, kelompok radikal mahasiswa, dan Non-Goverment Organization (NGO). Gerakan-gerakan alternatif yang berhasil memantik Reformasi pada tahun 1998.

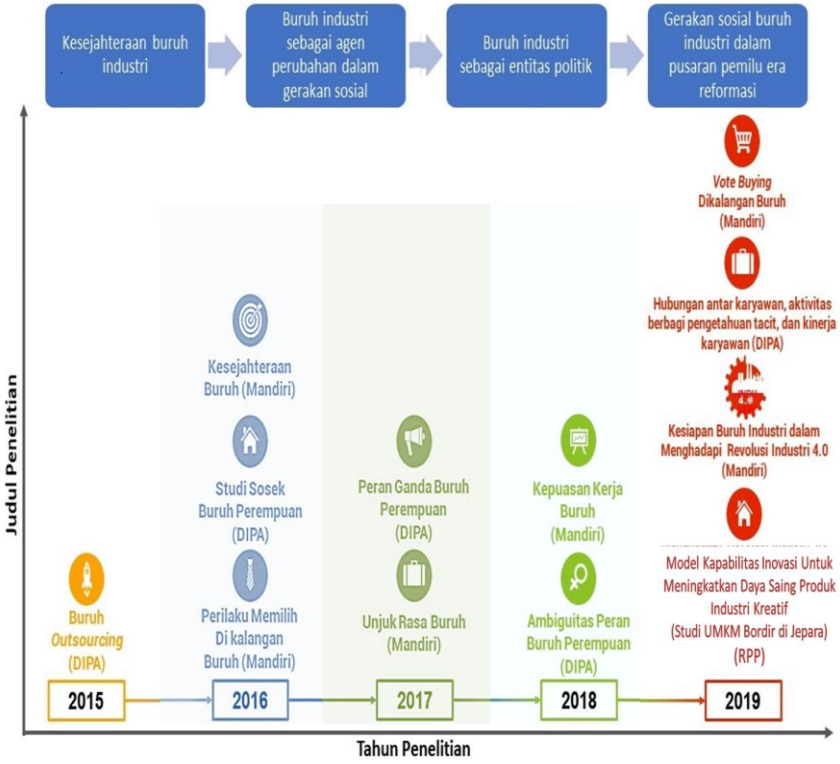
Sejarah dan dinamika buruh menunjukkan suatu harapan yang nyata bagi Hari Buruh 1 Mei 2014 di Indonesia dan merupakan

awal dari perjuangan buruh karena menjadi sesuatu yang baru yaitu menjadi hari libur nasional. Buruh bebas turun ke jalan berunjuk rasa untuk menuntut hak-haknya sebagai buruh. Tuntutan tersebut menyangkut masalah upah buruh yang dinilai masih rendah, sehingga sering memicu konflik antara buruh dengan majikan. Menurut Kurbetti , et al (2014), apabila hubungan industrial dibangun dengan ramah, harmonis dan kolaboratif antara buruh dengan buruh, antara buruh dengan majikan, maka dapat mengeliminir konflik dan justru dapat meningkatkan kerjasama. Oleh sebab itu hubungan industrial yang ramah dan harmonis akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas (Premalatha, 2012). Jika upah sudah sesuai dengan ketentuan dalam kesepakatan kerja bersama, dukungan sosial yang solid dengan peran serikat pekerja yang memperjuangkan hak-hak pekerja serta partisipasi pekerja yang baik antara pekerja akan menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan industri manufaktur (Pradhanawati, 2018).

Buruh yang dimaksud dalam naskah pidato ini adalah buruh industri, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-undang nomer 13tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Ayat 3. Undang-Undang tersebut juga menjelaskan, jika perselisihan hubungan industrial tidak mencapai titik temu maka para pekerja berhak untuk melakukan pemogokan kerja. Agusmidah (2010) sendiri mendefinisikan buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain

dengan mendapat upah; sedangkan pekerja adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; dan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Dari Road map penelitian buruh industri di bawah ini dapat diketahui bahwa gerakan sosial buruh industri memiliki peran yang cukup penting dalam pusaran Pemilu 2019.



Gambar 1.
Road Map Penelitian Buruh Industri

Buruh Industri Sebagai Agen Perubahan Dalam Gerakan Sosial

Gerakan sosial seperti pemogokan kerja/unjuk rasa terjadi karena ada ketidakharmonisan hubungan kerja antara buruh industri dengan pengusaha, misalnya tuntutan para buruh industri kurang ditanggapi atau tidak dipenuhi sehingga dapat menimbulkan konflik. Perselisihan dalam hubungan industrial antara buruh industri dan pengusaha secara umum disebabkan oleh tidak adanya koordinasi dan hubungan yang baik atau kurang fleksibel atau kurang harmonis antara mereka, sehingga dibutuhkan komitmen dari keduanya supaya perselisihan atau konflik dapat dieliminir sedemikian rupa.

Kondisi itu sejalan dengan pemikiran Tiberius (2010), yaitu tuntutan para pengunjuk rasa sering menjadi pokok permasalahan karena tuntutan normatif memberi kontribusi yang tinggi terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan mereka. Demikian pula tuntutan normatif dan solidaritas mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap ketidakpuasan kerja buruh (Pradhanawati, 2017)

Berulang kali buruh industri melakukan gerakan sosial, karena selama ini buruh industri merasa banyak dirugikan. Misalnya sejak diberlakukan perbaruan kontrak tiap tahun bagi buruh industri/ pekerja alih daya *(outsourcing)*, tidak bisa meningkatnya jenjang karir serta tidak adanya jaminan kesehatan telah mengurangi hak-hak buruh industri. Puncak dari pengabaian tuntutan buruh industri atas hak-haknya selama ini menyebabkan ribuan buruh industri dari

sejumlah organisasi pekerja turun ke jalan untuk melakukan gerakan sosial/demonstrasi menuntut tiga hak buruh industri yaitu penghapusan pekerja/buruh industri *outsourcing*, kenaikan upah menyesuaikan dengan kebutuhan hidup layak (KHL), dan pemberian jaminan kesehatan untuk seluruh rakyat Indonesia.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Hadi Nur Wahid (2010) dengan judul "Jaminan Upah yang Layak Bagi Buruh industri *Outsourcing*" yang menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi buruh industri *outsourcing* dalam mendapatkan upah yang layak masih banyak kekurangan dan kelemahan, baik secara yuridis normatif maupun empiris/sosiologis. Kekurangan dan kelemahannya mencakup aturan-aturan hukum formal yang belum secara penuh melindungi buruh industri *outsourcing* dalam mendapatkan upah yang layak serta hak-hak buruh industri lainya serta ketidaksesuaian sistem ini dengan perspektif hak asasi manusia. Masih ada buruh industri *outsourcing* yang belum mendapatkan upah sesuai penetapan upah minimum regional (istilah untuk saat ini adalah UMK/Upah Minimum Kota/Kabupaten), padahal mereka sudah berkeluarga, serta adanya pemotongan pokok dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan pemikiran Marx perusahaan *outsourcing* merupakan pihak yang menguasai sumber daya (*rulling class*) dan pihak yang merebut sumberdaya tersebut dalam proses produksi dan perebutan sumberdaya inilah yang akhirnya melahirkan konflik

antara kelas sosial (antara buruh industri dan majikan). Konflik ini tampak jelas dalam masyarakat kapitalis ketika *rulling class* yakni kaum borjuis (perusahaan) mengambil *surplus value* yang berlebihan terhadap kelas buruh industri (buruh industri *outsourcing*).

Gerakan sosial yang diawali dengan pemogokan kerja berhubungan erat dengan solidaritas buruh industri dalam upaya memperbaiki kondisi para buruh industri dari ketidakpuasan kerja. Jika konsep solidaritas buruh industri adalah hubungan antara individu dan/atau kelompok yang dibentuk berdasarkan perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama, maka menurut pandangan Sammut & Gillespie (2011) masalah solidaritas muncul dari kondisi masyarakat yang heterogen.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk memperkuat posisi tawar pekerja adalah melalui pembentukan serikat pekerja dengan harapan dapat melindungi hak-hak buruh industri serta dapat menyampaikan aspirasi pekerja kepada pihak perusahaan (Lee, Bill & Catherine Cassell, 2011). Oleh sebab itu, serikat pekerja juga diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan ketika pekerja melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) misalnya tidak masuk kerja tanpa keterangan, atau ketika perusahaan sering terlambat membayar upah atau perusahaan tidak memperhitungkan upah lembur. Serikat pekerja harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis baik dengan sesama pekerja,

dengan serikat pekerja maupun dengan manajemen perusahaan. Demikian pula peran serikat pekerja sangat berpengaruh pada dinamika upah (Jovanovic, B & Patreski, M, 2014). Pekerja diharapkan ikut berpartisipasi dalam perusahaan guna melakukan interaksi sosial baik dengan atau dalam kelompok kerjanya. Bentuk partisipasinya memberikan kontribusi pemikiran, dana maupun tenaga. Kerjasama antara karyawan dan atasan yang menjadi ciri hubungan kerja bersama-sama dengan peran yang kuat dari serikat pekerja dalam melaksanakan reorganisasi kerja, menghasilkan keuntungan timbal balik untuk perusahaan dan pekerja (Bockerman, et al., 2012).

Oleh sebab itu peranan buruh industri dalam memperjuangkan kesejahteraannya harus dilakukan dengan berbagai cara termasuk unjuk rasa, solidaritas antar buruh industri agar dapat memberikan tekanan terhadap pengambil kebijakan berkenaan dengan masalah perburuhan dalam industri. Hal ini sejalan dengan pemikiran Durkheim (1893) bahwa solidaritas sosial merupakan hubungan antar kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat dengan kondisi pekerjaan dengan tidak sesuaia dengan upah yang diberikan oleh perusahaan, hak cuti, jaminan sosial tenaga kerja serta kebijakan pemutusan hubungan kerja yang semena-mena. Khususnya bagi para buruh perempuan dimana mereka kurang mendapatkan hak cuti yang sesuai serta kerelaan berkorban antara sesama kelompok sehingga

kesejahteraan para buruh perempuan tidak dapat terpenuhi dengan baik (Pradhanawati, 2016). Meskipun kesejahteraan tidak hanya diukur dari meningkatkannya pendapatan, namun kesejahteraan diukur dari rasa aman di dalam keluarga (Pradhanawati, 2019). Sehingga buruh perempuan masih perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena buruh perempuan sebagian besar menjadi tulang punggung keluarganya karena pendapatan suami yang tidak mencukupi, Dengan demikian kesejahteraan buruh perempuan harus diperhatikan oleh perusahaan (Pradhanawati, 2018:46).

Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pada umumnya perusahaan di Indonesia masih mengadopsi pendekatan mekanis yang memperlakukan buruh industri seperti faktor-faktor produksi lain. Pendekatan mekanisme paralel dengan pola *time in motion study* yang dipelopori Fredick W Taylor di era revolusi industri 1. Hal ini tercermin pada upah yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin. Jika terjadi pemogokan atau demo, tidak segan-segan mereka memberhentikan bahkan memecat. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), buruh industri *(man/person)* merupakan faktor paling penting dalam proses produksi: *things make it possible, man (person) make it happen.* Hanya manusia (buruh industri) yang membuat segala sesuatu bisa terwujud.

Buruh Industri Perempuan Dalam Dunia Kerja

Meningkatnya peran perempuan seiring berkembangnya zaman memberikan peluang yang lebih besar untuk terbukanya lapangan pekerjaan bagi perempuan. Bukan hanya laki-laki saja yang dapat masuk dalam angkatan kerja, perempuan juga dapat masuk dalam angkatan kerja. Sektor industri merupakan sektor utama perempuan untuk masuk dalam dunia kerja seperti pabrik garmen, jamu, tekstil, rokok, dll. Pandangan perempuan masuk dalam angkatan kerja terkadang menjadi sebuah pertentangan. Terbatasnya pekerjaan perempuan, *streotype* bahkan diskriminasi menjadi permasalahan yang umum terjadi, hal ini dikarenakan posisi seorang perempuan yang dianggap lebih rendah dibanding laki-laki. Hasil penelitian Sutopo, Oki Rahardian (2103) menjelaskan, rendahnya kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh kaum perempuan dapat mengakibatkan upah yang mereka terima tergolong rendah karena posisi mereka yang hanya sebagai buruh.

Anggapan seperti itulah yang menyebabkan banyak perempuan yang tidak mendapatkan perlakuan sama dibanding dengan laki-laki. Anggapan atau *labeling* seperti itulah yang membuat perempuan sering mendapat diskriminasi seperti gaji

yang lebih rendah dibanding dengan gaji laki-laki yang lebih tinggi, bahkan perempuan juga menjadi sasaran utama kekerasan karena karakternya yang dianggap lemah.

Namun seorang perempuan memiliki banyak alasan untuk masuk dalam angkatan kerja, seperti tuntutan ekonomi, dll. Komitmen keluarga menjadi kunci utama kesuksesan seorang perempuan masuk dalam dunia kerja, seperti jarak antara rumah dengan tempat kerja, pendidikan yang ia dapatkan, dan dukungan keluarga dalam kegiatan kerja. Organisasi memegang kunci yang sangat penting dalam membantu karyawan untuk membangun komitmen organisasional.

Buruh perempuan akan cenderung lebih memilih berkarier dibandingkan dengan famili. Biasanya ini sudah menjadi kesepakatan bersama antara buruh perempuan dengan suaminya. Kondisi ini akan mengurangi ambiguitas peran buruh perempuan tersebut. Fokus pada perusahaan akan berdampak pada kinerja buruh tersebut (De Araujo & Lopes, 2014; Steyrer et al., 2008). Dengan demikian bahwa seorang perempuan memegang kunci untuk membangun komitmen keluarga apabila mendapatkan dukungan dari anggota organisasinya,yaitu anggota keluarga.

Perempuan yang bekerja, baik yang bekerja sendiri maupun sebagai buruh/pegawai/karyawan dikenal sebagai wanita karir. Wanita karir ini paling tidak menjalani dua peran sekaligus yang tidak mudah, yakni sebagai seorang buruh/pekerja dan juga sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran baginya karena permintaan dari peran-peran yang dimainkannya bisa saling berbenturan satu sama lain. Pada satu sisi wanita karir secara kodrati dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik; namun pada sisi lain, sebagai seorang pekerja yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan/organisasi dengan menunjukkan kinerja yang prima (Bernhard Tewal, 2014)

Dengan demikian, perempuan dan karier merupakan isu yang *ever green* dan selalu menarik untuk dibahas. Data menunjukkan bahwa terjadi perkembangan CEO perempuan pada korporasi besar di Amerika (Frye & Pham, 2018). Perempuan juga memiliki kelebihan dibandingkan pria. Perempuan lebih didorong oleh nilai instrinsik, yaitu *learning possibilities* (Sortheix et al., 2013). Perempuan berkomunikasi dengan sesama pekerja lebih banyak dibandingkan pria

(Anderson & Martin, 1995). Komunikasi inilah yang sering membuat suasana di kantor menjadi lebih baik. Perempuan memiliki efektivitas di dalam kepemimpinan (Conyon et al., 2015). Frye and Pham (2018) menjelaskan sebagai *woman effect* dimana gaya kepemimpinan CEO Perempuan berkaitan erat dengan kesuksesan korporat. Perempuan memiliki kemampuan membuat keputusan lebih baik dibandingkan pria (Huang & Kisgen, 2013).

Di Indonesia, perempuan memiliki stereotipe yang cukup negatif. Perempuan harus berada di ranah domestik dibandingkan di ranah publik. Terbatasnya pekerjaan perempuan, *streotype* bahkan diskriminasi menjadi permasalahan yang umum terjadi, hal ini dikarenakan posisi seorang perempuan yang dianggap lebih rendah dibanding laki-laki. Apabila perempuan bekerja, maka itu bukan untuk mengejar karier melainkan mencari tambahan penghasilan bagi keluarga. Perempuan juga selalu kalah di pekerjaan. Di dalam pekerjaan, laki-laki dianggap lebih berkompeten dibandingkan perempuan. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa perempuan cenderung diam saat mereka tidak dihargai (Wang et al., 2014) dan *lack of confience* (Frye & Pham, 2018). Hal-hal itulah yang membuat perempuan sering mendapat

diskriminasi, seperti lebih rendahnya upah dibanding dengan laki-laki. Di beberapa kasus, perempuan menjadi sasaran kekerasan dan pelecehan dari pekerja laki-laki.

Perempuan memiliki banyak alasan untuk masuk dalam angkatan kerja, seperti tuntutan ekonomi. Komitmen keluarga menjadi kunci utama kesuksesan seorang perempuan masuk dalam dunia kerja, seperti jarak antara rumah dengan tempat kerja, pendidikan yang ia dapatkan, dan dukungan atau peran keluarga dalam kegiatan kerja. Perempuan memiliki peran ganda, jadi pemimpin perusahaan harus memahami hal tersebut. Kebanyakan pimpinan perusahaan tidak memahami kondisi buruh perempuan. Pemimpin ingin supaya buruh perempuan selalu berfokus pada pekerjaan. Ini membuat buruh perempuan mengalami konflik peran. Buruh perempuan tidak mengalami *work family balance*, yaitu tidak mengalami keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan. Buruh perempuan harus memilih antara pekerjaan dan keluarga. Konflik peran terjadi pada saat aktivitas pekerjaan mengganggu kegiatan keluarga. Buruh perempuan akan mengalami ambiguitas peran sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Perempuan yang bekerja dapat menjalani dua peran sekaligus yang tidak mudah, yakni sebagai seorang buruh dan juga sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran baginya karena permintaan dari peran-peran yang dimainkannya bisa saling berbenturan satu sama lain. Pada satu sisi secara kodrati dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik; namun pada sisi lain, sebagai seorang buruh yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan/organisasi dengan menunjukkan kinerja yang prima (Bernhard Tewal, 2014).

Kesejahteraan bukan hanya diukur dari meningkatknya pendapatan, namun kesejahteraan diukur dari rasa aman di dalam keluarga. Masalah mengenai *work family conflict* yang dilihat dalam perusahaan terjadinya keluhan dari buruh dalam bekerja, banyaknya permintaan dari konsumen yang menyebabkan waktu jam kerja sering melebihi ketentuan sehingga minimnya waktu istirahat bagi buruh dalam bekerja (Rehman & Waheed, 2012) dan komitmen keluarga akan mampu menurunkan ambiguitas peran dan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Buruh perempuan yang memiliki komitmen penuh pada keluarga akan berdampak pada

penurunan ambigutas peran. Hal ini ditunjukkan dengan dia lebih memilih keluarga sebagai bagian penting dalam kehidupannya. Mereka bekerja hanya sekedar untuk meningkatkan pendapatan keluarga. Namun apabila mereka harus memilih antara keluarga dan pekerjaan, maka mereka akan lebih memilih keluarga. Hal tersebut juga akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan keluarga. Buruh akan memiliki komitmen terhadap perusahaan bila seseorang sudah mencapai kepuasan kerja karena terpenuhinya semua tujuan yang diharapkan. Tingginya komitmen buruh dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif, adanya komitmen akan membuat buruh mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti buruh akan bekerja lebih produktif. Dengan demikian kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau perusahaan.

Ambiguitas peran mampu menurunkan kesejahteraan keluarga. Kebingungan buruh perempuan pada perannya akan mampu mempengaruhi penurunan kesejahteraan keluarga. Perempuan yang tidak bisa menentukan manakah yang harus dipilih antara keluarga dan pekerjaan, maka akan sangat

mempengaruhi perilakunya. Perilaku yang berubah inilah yang sering akan membuat pertentangan dengan suami. Hal ini akan berdampak pada kesejahteraan keluarga.

Buruh Industri Sebagai Entitas Politik

Fenomena sosial menempatkan buruh industri pada posisi strategis yang mempengaruhi dinamika sosial ekonomi politik masyarakat. Fenomena sosial bermakna satu kondisi sosial yang jamak terjadi dimana buruh industri secara pribadi menjadi pilar ekonomi keluarga, secara sosial buruh industri memiliki ikatan kuat diantara buruh industri sehingga dalam berbagai gerakan khususnya berkaitan dengan nasib buruh industri senantiasa diikuti secara masif oleh buruh industri. Sedangkan secara politik buruh industri sebagai pemilih dengan jumlah besar mampu memengaruhi keterpilihan kandidat dalam pemilu.

Buruh industri menjadi pilar ekonomi keluarga yang berangkat dari kondisi pendidikan menengah ke bawah dalam satu wilayah daerah industri. Kuantitas buruh industri dalam satu wilayah industri padat modal menempatkan buruh industri sebagai entitas politik yang sangat diperhitungkan. Demikian pula suara buruh industri memiliki potensi yang sangat besar terhadap perubahan peta politik, keterpilihan kandidat, hingga perubahan kebijakan. Terlebih ketika buruh industri menjadi satu kesatuan suara yang selama ini

kerap ditunjukkan melalui partisipasi demonstrasi dengan jumlah yang sangat besar (Pradhanawati, 2016: 3)

Demikian pula pada sebuah hajatan politik, buruh industri senantiasa menjadi daya tarik bagi kandidat atau partai politik sebagai salah satu lumbung suara. Tidak saja karena secara kuantitas jumlahnya cukup besar, namun juga pengaruh terhadap keluarga, teman, saudara atau tetangga yang diharapkan dapat menimbulkan efek berganda *(multiplier effect)* terhadap elektabilitas kandidat. Oleh sebab itu efek tersebut menarik untuk dikaji dengan memperhatikan perilaku pemilih di kalangan buruh industri. Buruh industri sebagai entitas politik sangat terlihat ketika momentum pemilu/pilkada baik dalam skala nasional maupun lokal. Buruh industri sebagai pemilih, merupakan aset yang kemudian banyak diperebutkan suaranya.

Buruh industri yang merupakan kelas masyarakat dengan tingkat pendidikan dan ekonomi menengah ke bawah merupakan kelas dengan afiliasi partai politik (*party id*) yang sangat rendah sehingga tidak ada ikatan yang kuat antara pilihan terhadap partai politik dengan pilihan terhadap kandidat dalam pemilu/pilkada. Pilihan buruh industri terhadap partai politik bisa berubah setiap saat. Buruh industri juga menjadi kelas yang cukup kritis terhadap kinerja pemerintah khususnya berkaitan dengan isu buruh industri, kesehatan, dan jaminan sosial yang kemudian menjadi salah satu dasar pengambilan sikap politik dalam pemilu/pilkada.

Sikap buruh industri terhadap politik uang seperti pemberian barang/uang untuk memilih kandidat tertentu dalam pilkada menunjukkan model pemilih yang permisif terhadap praktik politik uang. Politik uang berpotensi memberikan pengaruh terhadap elektabilitas kandidat. Kondisi tersebut dinilai marak dalam proses pemilu dan sejumlah pilkada kabupaten/kota. Inilah bentuk dari perilaku pemilih buruh industri (Pradhanawati, 2016: 33). Perilaku pemilih buruh industri dalam pemilu/pilkada untuk menggunakan hak pilihnya merupakan salah satu bentuk dari partisipasi politik buruh industri. Dimana dalam piramida partisipasi politik inilah bagian dari *onlookers* yakni pemilih (Roth & Wilson, 1976 :159).

Buruh industri menjadi cerminan atas perilaku masyarakat yang permisif. Oleh sebab itu kegiatan sosial sebagai media kampanye efektif dalam menarik suara buruh industri menjadi cermin perilaku pemilih yang kelas menengah ke bawah dalam memanfaatkan momentum politik untuk memenuhi tuntutan sosial khususnya kebutuhan primer dengan harapan terhadap sosok pemimpin baru yang dinilai lebih mampu membawa perubahan menjadi bukti bahwa buruh industri adalah bagian dari kelompok masyarakat yang optimis terhadap proses politik di level daerah (Pradhanawati, 2016: 37-38).

Di sisi lain, hubungan patron-klien antara buruh industri dan majikan sering mewarnai dunia politik terutama pada saat diselenggarakannya pemilu/pilkada. Hubungan patron-klien

merupakan cerminan dari budaya politik kaula (*subject political culture*). Budaya politik kaula yang ditandai dengan tingginya kepatuhan terhadap pemimpin (Kantaprawira, 1988). Dalam konteks buruh industri, pemimpin adalah atasan atau manajer di pabrik tempat mereka bekerja. Pada sektor industri khususnya dalam perusahaan manufaktur banyak melibatkan tokoh masyarakat, termasuk pemilik perusahaan, untuk dijadikan sebagai tim sukses (Scott 1972; Brusco, Nazareno, dan Stokes 2004; Gingerich dan Medina 2013; dan Hellmann 2014). Bahwa banyak calon yang mengundang pemilik perusahaan karena mereka memiliki pengaruh yang besar pada para buruh industri/pekerja di perusahaannya (Aspinall dan Sukmajati 2016). Lebih lanjut, banyak juga pemilik perusahaan yang menunjuk manajer dari perusahaannya untuk mengawasi jalannya pendistribusian uang dalam rangka pembelian suara kepada para pemilih. Contohnya, yang terjadi pada Pilkada di Kabupaten Pati, ada makelar pilkada yang juga seorang pebisnis terpandang di desanya, menyuruh dua orang pekerjanya untuk membantu menyebarkan uang kepada para pemilih saat pilkada. Alasannya, kedua orang itu loyal terhadap atasannya karena adanya hubungan patron-klien, bukan loyal terhadap calon yang didukung, dan menyiratkan bahwa mereka takut kehilangan pekerjaan mereka jika mereka tidak membagikannya kepada pemilih. Contoh lain dari hubungan patron-klien, misalnya beberapa pemilik perusahaan bisa saja menjadi makelar kampanye politik dan mempromosikan calon

yang dikampanyekan tersebut kepada pekerjanya. Ternyata tekanan *klienistik* (hubungan patron-klien) untuk mendukung calon tersebut oleh pemilik perusahaan paling banyak ditemukan di sektor manufaktur.

Pembelian suara dalam bentuk pemberian uang atau hadiah supaya dipilih pada pemilu/pilkada merupakan fenomena yang terjadi hampir dibelahan dunia (Schaffer, 2007). Ketika seorang pemilih ditawari uang dan hadiah oleh calon, pemilih pada hakikatnya memiliki tiga pilihan. Pertama, pemilih bisa menerima uang tersebut dan memilih calon yang memberikan uang atau, jika lebih dari satu calon menawarkan uang, memilih calon yang memberikan uang paling banyak. Tindakan ini dapat dikategorikan sebagai *vote buying* karena terjadi transaksi. Kedua, pemilih dapat menolak uang dan hadiah tersebut dan memilih calon yang mereka paling senangi yang berarti pemilih menolak tawaran calon untuk membeli suaranya. Pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat (LSM), biasanya mengkampanyekan bahwa pilihan itu adalah perbuatan *vote buying* sebagai suatu hal yang imoral dan tidak etis (Callahan, 2000). Ada juga pilihan ketiga yang menjadi fokus dari usaha untuk menghapus praktik *vote buying*, yaitu negara demokrasi mempraktikkan sistem pemilihan yang rahasia, pemilih boleh saja menerima uang tetapi tetap memilih sesuai dengan hati nuraninya (Pradhanawati, 2008: 66 ; Pradhanawati, 2016: 34)

Temuan penelitian tentang pembelian suara di Kabupaten Semarang menjelaskan kaitannya dengan kemiskinan, tingkat pendidikan, jaringan sosial atau tekanan sosial, bahwa yang paling mungkin untuk memilih sesuai hati nurani adalah masyarakat dengan tingkat pendapatan rendah dan tingkat pendidikan tinggi. Pada masyarakat seperti ini, kemiskinan menciptakan kebutuhan akan uang sementara tingkat pendidikan mereka menuntun agar memilih calon yang memang disukai. Di lain pihak, masyarakat yang paling memungkinan untuk menerima uang imbalan dan memilih calon yang memberikan uang tersebut adalah loyalis partai, pekerja di perusahaan afiliasi, dan pemilih dari tingkat pendidikan dan pendapatan rendah. Terakhir, masyarakat yang paling memungkinkan untuk menolak uang imbalan adalah yang memiliki tingkat pendapatan menengah ke atas dan tingkat pendidikan yang tinggi (Pradhanawati, et al, 2019).

Relasi patron-klien buruh industri dalam Pemilu memengaruhi hubungan buruh industri dengan manajer atau atasan. Semakin patuh seorang buruh industri terhadap perintah atasan untuk memilih kandidat sesuai arahan atasannya, maka potensi untuk mendapatkan perhatian dalam berbagai bentuk kebijakan semakin besar. Demikian sebaliknya, ketidak patuhan buruh industri terhadap perintah atasan atau manajer ketika pemilu dapat menimbulkan ketidaksenangan atasan yang berdampak terhadap kebijakan. Dengan

demikian menjadi kunci bagi buruh industri untuk mendapatkan kebijakan yang menguntungkan.

Salah satu bagian utama dari *broker-mediated theory* yang diajukan oleh Stoke , et all. (2013) adalah penggunaan makelar oleh partai politik karena para makelar ini memiliki informasi tentang kebutuhan pemilih di daerah mereka masing-masing. Stoke, et all. (2013), misalnya, menilai bahwa para makelar sering mengincar para loyalis partai dan massa mengambang/pemilih yang belum menentukan pilihan (*swing voters)* untuk diberi uang imbalan saat pemilihan. Penelitian lain menunjukkan bahwa loyalis partai ditarget dalam praktik pembelian suara ini karena menyaksikan proses pemilihan di TPS merupakan kegiatan yang sulit dan loyalis partai lebih cenderung untuk mendukung calon yang memberikan uang imbalan (Nichter 2008; Carkoglu and Aytac 2015; Larreguy dkk. 2016). Ketika partai politik sudah cukup sering melakukan praktik pembelian suara ini, akan tertanam di benak masyarakat bahwa praktik ini tidak hanya bersifat normal tetapi juga sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan sosial (Gonzalez Ocantos dkk. 2014: 200). Dengan demikian, tidak hanya loyalis partai lebih cenderung menerima uang imbalan, tetapi mereka juga memiliki pandangan normatif dan etis yang berbeda tentang praktik tersebut. Karena ketika mereka ditawari uang tersebut berdasarkan dukungan mereka terhadap calon dari partai tertentu, mereka lebih cenderung untuk mendukung calon yang memberikan uang imbalan.

Adalah sulit untuk menentukan mekanisme kausal yang tepat terkait dengan loyalitas partai. Di satu sisi, tingkah laku tersebut bisa disebut sebagai bentuk "pilih sesuai hati nurani" karena para pemilih memang memilih partai tersebut karena diberi uang sesuai dengan program dan ideologi partai serta sifat dari calon tersebut. Pemilih tersebut menerima uang imbalan semata-mata karena mereka memang dari awal sudah mendukung calon tersebut dan ini bisa disebut sebagai memilih sesuai hati nurani (Pradhanawati, 2007: 68 dan Pradhanawati, 2009: 26)). Di sisi lain, hubungan dengan partai politik tertentu di Indonesia maupun di negara lain bisa terjadi akibat hubungan patron-klien. Ada loyalis partai yang merasa ditekan untuk mendukung partai tersebut karena takut kehilangan pekerjaan dan zona nyaman yang diberikan oleh partai tersebut. Dengan demikian, bisa saja seorang loyalis partai menerima uang imbalan karena memang sudah mendukung dari awal atau bisa juga ia diberi tekanan tertentu. Bagaimanapun juga, seorang loyalis partai lebih cenderung untuk menerima uang imbalan dan mendukung calon yang memberikan uang tersebut daripada masyarakat pada umumnya.

Model *Vote Buying* Dalam Entitas Pemilih Buruh industri Dan Pemilih di Indonesia

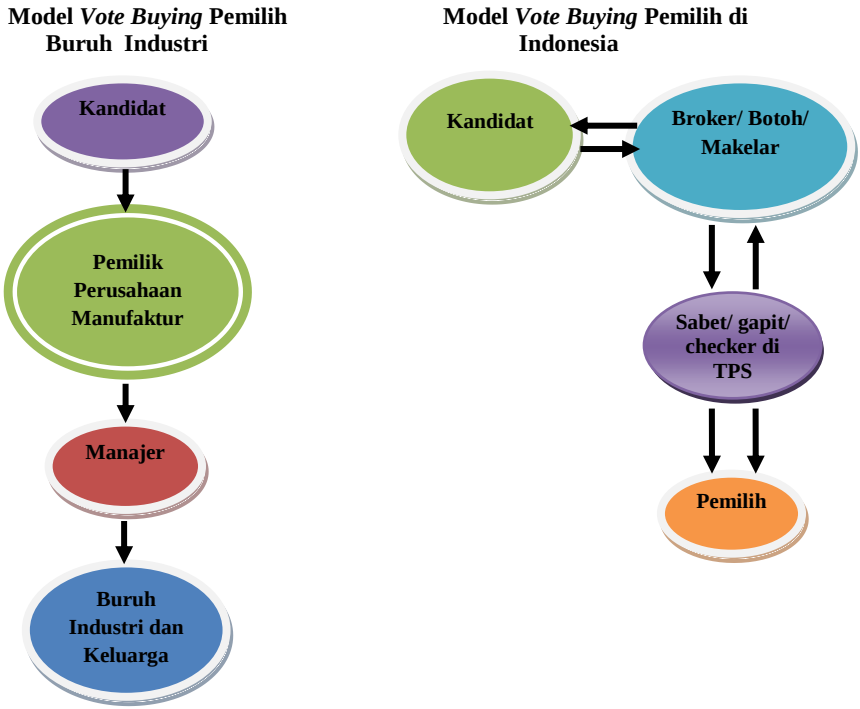
Di era reformasi hingga saat ini telah dilaksanakan lima kali Pemilu yakni Pemilu 1999, Pemilu 2004, Pemilu 2009, Pemilu 2014 dan Pemilu 2019. Pemilu 1999 dilaksanakan dengan sistem proporsional berdasarkan *stelsel* daftar melalui dasar Undang-

Undang No 3 Tahun 1999. Pelaksanaan Pemilu 2004 berbeda dengan sebelumnya karena dilaksanakan dengan sistem proporsional melalui daftar calon terbuka berdasarkan Undang-Undang No 12 Tahun 2003. Pemilu 2009 dilaksanakan dengan sistem proporsional terbuka melalui Undang-Undang No 10 Tahun 2008. Dalam ketiga Pemilu tersebut penentuan calon terpilih sangat bergantung kepada partai politik. Namun demikian perubahan penentuan calon terpilih mulai terjadi pada Pemilu 2014 (dasar Undang-Undang No 8 Tahun 2012) dan 2019 (dasar Undang-Undang No 7 Tahun 2017) di mana dalam kedua Pemilu tersebut menggunakan sistem proporsional terbuka dengan penetapan calon terpilih suara terbanyak. Dengan demikian setiap calon anggota legislatif pada dasarnya memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi calon terpilih. Sistem inilah yang kemudian mendorong kompetisi yang sangat ketat diantara calon anggota legislatif. Termasuk kemudian melalui *vote buying*. Pada tataran itulah kemudian suara buruh industri menjadi semakin penting bagi calon anggota legislatif untuk mendapatkan suara terbanyak sebagai dasar penentuan calon terpilih.

Berdasarkan rekam jejak keilmuwan dan penelitian selama lima tahun ditemukan satu benang merah/*novelty* bahwa model *vote buying* dikalangan buruh industri manufaktur sebagai pemilih merupakan model yang dipakai untuk pemilih di Indonesia pada umumnya ternyata berbeda. Model *vote buying* dikalangan buruh industri sangat sederhana di mana kandidat memberikan sejumlah

uang atau barang kepada pemilik pabrik atas dasar pertemanan atau kekeluargaan yang kemudian oleh pemilik pabrik diberikan kepada manajer yang dilanjutkan kepada buruh industri. Model semacam itu menjadi sangat efektif mengingat hubungan antara buruh industri dan manajer yang tidak seimbang (asimetris). Manajer memiliki kekuatan pengaruh yang besar terhadap buruh industri yang mendapatkan mandat dari pemilik pabrik untuk mengatur manajemen pabrik (produksi, upah, jaminan kesejahteraan dan lain sebagainya) sehingga dengan pengaruh tersebut digunakan untuk memastikan suara buruh industri sejalan dengan kepentingan pemilik perusahaan. Dengan kondisi yang asimetris maka model semacam ini menjadi sangat efektif, sementara dalam perspektif kemandirian dan kekritisan buruh industri dalam politik elektoral (pemilu) kondisi yang demikian tidaklah sehat.

Kondisi yang berbeda terjadi dalam model *vote buying* untuk pemilih secara umum yang mendasarkan atas kewilayahan (desa atau TPS). Terdapat peran botoh/broker/makelar yang terjadi atas dasar kepentingan ekonomi yang kemudian diberikan kepada gapit/sabet di tingkat TPS dan diteruskan kepada pemilih.Tidak adanya hubungan formal dan baku antara gapit/sabet dengan pemilih menjadi keharusan adanya mekanisme kontrol untuk semakin memastikan suara pemilih sama dengan kehendak botoh/broker/makelar (lihat Gambar 2 di bawah ini).



Gambar 2. Model *Vote Buying* Dalam Entitas Pemilih Buruh industri Dan Pemilih di Indonesia

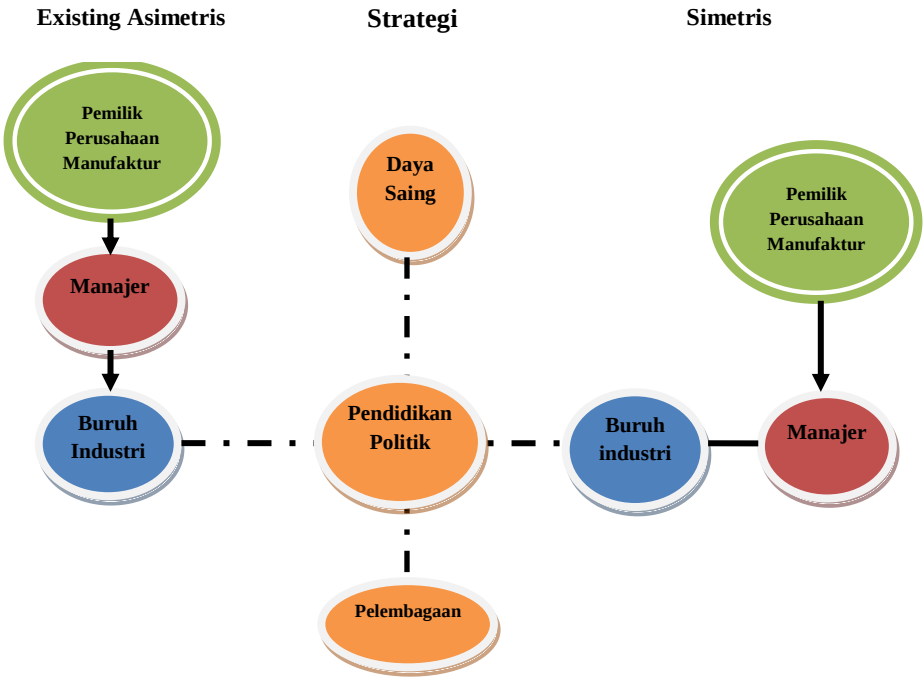
Model Relasi Buruh Industri Dengan Manajer Industri Manufakturing

Relasi pemilik perusahaan, manajer dengan buruh industri saat ini terjadi dalam kondisi yang asimetris yang pada akhirnya memposisikan buruh industri menjadi subordinat baik dalam perspektif ekonomi, sosial dan politik. Dampaknya yang terjadi adalah kemudian perhatian pemilik perusahaan terhadap kesejahteraan buruh industri yang tidak mampu meningkat secara

maksimal serta peran sosial politik buruh industri yang kurang mandiri. Oleh karena itu perlu strategi yang mampu menjadikan relasi antara pemilik perusahaan, manajer dengan buruh industri menjadi simetris sebagaimana dalam Gambar 3.

Terdapat setidaknya tiga strategi utama untuk membangun relasi simetris yakni pertama dengan peningkatan daya saing buruh industri. Meningkatkan kemampuan, produktifitas, etos kerja, dan profesionalisme buruh industri merupakan kunci daya saing buruh industri. Daya saing yang semakin baik akan menempatkan buruh industri dalam posisi tawar yang semakin lebih tinggi sehingga peningkatan kesejahteraan dapat terus diupayakan oleh perusahaan.

Strategi kedua adalah pendidikan politik bagi buruh industri. Penyadaran terhadap makna demokrasi dan perilaku pemilih yang cerdas dan bermartabat, bahaya laten politik uang serta menjadikan buruh industri sebagai entitas politik berdaya dan tentu menyehatkan demokrasi itu sendiri.



Gambar 3.

Model Relasi Buruh industri Dengan Manajer Industri Manufakturing

Terakhir adalah pelembagaan buruh industri. Organisasi atau serikat pekerja yang sudah terbentuk harus mampu membangun jejaring secara ekternal untuk memperkuat perjuangan isu-isu buruh industri. Secara internal pelembagaan adalah penguatan struktur, fungsi, dan mekanisme kerja organisasi untuk menjadi organisasi buruh industri yang modern.

Model patron-klien diatas, diperkuat berdasarkan konsep dari Christian Pelras, Antropolog Perancis yang melakukan penelitian di Sulawesi Selatan 1980-an. Patron-klien adalah hubungan dua pihak yang tidak setara tetapi saling menguntungkan. Dicontohkan hubungan antara Punggawa dan Sawi (juragan dan buruh) pada masyarakat nelayan. Di luar hubungan formal, Punggawa dipandang sebagai *Godfather* karena menjadi tumpuhan buruh (Sawi) dalam memenuhi kebutuhan keluarga pada masa paceklik tanpa jaminan tetapi dengan imbalan Sawi harus menjual hasil tangkapan ikan pada Punggawa dengan harga yang ditentukan Punggawa.

Pemogokan kerja berhubungan erat dengan solidaritas buruh industri dalam upaya memperbaiki kondisi para buruh industri dari ketidakpuasan kerja. Jika konsep solidaritas buruh industri hubungan antara individu dan/atau kelompok yang dibentuk berdasarkan perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama. Berkenaan dengan ini maka partisipasi buruh industri dalam aksi unjuk rasa adalah suatu strategi yang dibentuk oleh para buruh industri dalam upaya memecahkan persoalan secara kolektif (Hogg dan Abrams, 1990: 35). Dengan demikian pemogokan kerja/unjuk rasa terjadi karena ada ketidakharmonisan hubungan kerja antara buruh industri dan pengusaha.

Implikasi yang signifikan terhadap pembelian suara dan upaya yang bisa dilakukan pemerintah adalah hasil asimetris dari tingkat pendidikan terhadap tingkat pendapatan, misalnya, membuktikan bahwa pendidikan saja tidak cukup untuk menghentikan praktik pembelian suara. Ini membuktikan bahwa sosialisasi yang dilakukan pemerintah oleh pemerintah di sekolah hanya memiliki dampak yang terbatas. Efek dari kemiskinan terlalu kuat sehingga tidak mungkin masyarakat dengan tingkat pendapatan rendah menolak uang imbalan. Di sisi lain, pendidikan berpengaruh keputusan masyarakat untuk "menjual" suara mereka. Masyarakat dari semua tingkat pendapatan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang mana akan membuat mereka memiliki mentalitas yang independen dan membuat mereka cenderung memilih sesuai dengan preferensi mereka. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efek ini hanya terlihat pada situasi finansial tertentu saja. Bagi masyarakat dengan tingkat pendapatan rendah, efek dari pendidikan diejawantahkan dalam bentuk "pilih sesuai hati nurani". Karena masyarakat dengan tingkat pendapatan tinggi tidak membutuhkan uang imbalan, mereka akan menolak uang tersebut. Pada kedua kasus tersebut, pendidikan yang tinggi membuat masyarakat cenderung untuk memilih sesuai preferensi mereka meskipun disogok oleh uang imbalan.

Hubungan patron-klien dan *turnout buying*, sulit untuk diungkap karena merupakan indikasi konsekuensi dari hubungan

patron-klien, sehingga sulit untuk mengeliminasi praktik pembelian suara. Dengan kata lain, kelompok masyarakat ini akan cenderung rela menjual suara mereka untuk mendapatkan manfaat patronase dan mempertahankan pekerjaan mereka. Di sisi lain, masyarakat bisa saja melihat pilihan dari atasan mereka sebagai bimbingan terkait urusan politik sebagaimana mereka melihat tokoh masyarakat lainnya. Dalam skenario tersebut, masyarakat tersebut akan menjatuhkan pilihan yang serupa bahkan jika mereka tidak ditawari uang imbalan.

Buruh Industri Menyongsong Era Revolusi Industri Digital 4.0 di Indonesia

Di luar sana, publik sedang ramai membicarakan revolusi teknologi 4.0. Namun sejak 21 Januari 2019 Kantor Perdana Menteri Jepang secara resmi meluncurkan "Society 5.0". Society 5.0 adalah suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia *(human centered)* dan berbasis teknologi *(technology based)* yang dikembangkan oleh Jepang. Konsep ini lahir sebagai pengembangan dari revolusi industri 4.0 yang dinilai berpotensi mendegradasi peran manusia. Melalui *society*, kecerdasan buatan *(artificial intelligence)* akan mentransformasi big data yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan *(the internet of things)* menjadi

suatu kearifan baru, yang akan didedikasikan untuk meningkatkan kemampuan manusia membuka peluang-peluang bagi kemanusiaan. Transformasi ini akan membantu manusia untuk menjalani kehidupan yang bermakna.

Namun, di Indonesia sedang akan menerapkan penggunaan revolusi industri 4.0 *(internet of things)* yang dimulai 2011 yaitu, (1) kemajuan yang paling terasa adalah adanya internet, (2) kemajuan teknologi dalam menciptakan 1001 sensor baru dan 1001 cara untuk memanfaatkan informasi yang didapat dari sensor-sensor tersebut yang merekam segalanya selama 24 jam, (3) berhubungan dengan yang pertama dan kedua adalah *cloud computing*, (4) *machine learning*, yaitu mesin yang mempunyai kemampuan untuk belajar yang dapat menyadarkan bahwa kita melakukan kesalahan sehingga kita dimampukan melakukan koreksi yang tepat. Contoh penerapan revolusi industri 4.0 adalah munculnya kendaraan bertenaga listrik dan pompa bensin akan hilang, industri batu bara, minyak dan gas akan hilang, penggunaan energi listrik di rumah-rumah dengan menggunakan tenaga surya, kendaraan otomotif tanpa sopir sehingga model bisnis asuransi mobil akan hilang.

Bagaimana analisis terhadap revolusi industri 4.0 di Indonesia, (1) meluncurkan road map "making Indonesia 4.0", yaitu memilih sektor makanan, tekstil, otomotif, kimia serta elektronik sebagai fokus dalam program revolusi industri 4.0, (2) Indonesia memiliki kualitas manusia yang rendah. Sehingga produktivitas tenaga kerja di Indonesia juga rendah, (3) mengembalikan angka ekspor netto industri sebesar 10 persen dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja industri hingga 2 kali lipat, (4) penggunaan robot dalam mendukung otomatisasi di bidang industri manufaktur dan jasa tidak bisa dihindari, juga perkembangan teknologi yang pesat, cepat atau lambat akan berpengaruh pada permintaan tenaga kerja di masa yang akan datang.

Apa yang harus dilakukan Indonesia dalam menyongsong revolusi indutrial 4.0? (1) meningkatkan kualitas sumber daya manusia, (2) mengamandemen Undang-undang nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, seperti merevisi hubungan *industrial relations*, *employee cost* dan peradilan hubungan industrial. Bagaimana jika Indonesia tidak menerapkan perubahan?

Berikut adalah hasil penelitian Ari Pradhanawati (2019) tentang Kesiapan Buruh Dalam Menghadapi Revolusi Industri

Digital 4.0 dengan pengambilan sampel menggunakan *acceindental sampling* yaitu buruh yang mengikuti Peringatan Hari Buruh 1 Mei 2019 di Kota Semarang. Besarnya sampel penelitian sebanyak 700 orang. Variabel yang diteliti adalah pengetahuan dan ketrampilan pekerjaan *(job knowledge & skill),* dukungan manajemen *(percieved management support),* modal psikologis *(psychological capital),* kesiapan buruh untuk berubah *(employee's readiness for change).* Hasil penelitian menunjukkan: (1) pada variabel pengetahuan dan ketrampilan pekerjaan *(job knowledge & skill)*: 64,6 persen buruh menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan yang kuat mengenai pekerjaannya, 38,7 persen menyatakan setuju bahwa mereka memiliki ketrampilan yang kuat mengenai pekerjaannya, 47,6 persen menyatakan setuju memiliki pengetahuan tentang teknologi yang diperlukan oleh perusahaan di masa yang akan datang, dan 40,4 persen menyatakan setuju bahwa mereka memiliki ketrampilan terkait teknologi yang diperlukan oleh perusahaan dimasa yang akan datang. (2) pada variabel dukungan manajemen *(percieved management support)*: 40,6 persen buruh menyatakan setuju bahwa manajer senior mendukung proses perubahan tanpa syarat, 51,9 persen buruh menyatakan setuju bahwa manajer

departemen mengajari untuk mengimplementasikan perubahan, dan 54,1 persen buruh menyatakan setuju bahwa manajer departemen mengajari ketrampilan terkait teknologi yang akan dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. (3) pada variabel modal psikologis *(psychological capital),* 56,4 persen buruh menyatakan setuju bahwa mereka dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan pekerjaan untuk saat ini, 40,6 persen buruh menyatakan setuju bahwa mereka dapat mengambil hal-hal yang mampu membuat agar tidak stres ditempat kerja, 52,1 persen buruh menyatakan setuju ketika hal-hal yang tidak terduga terjadi di tempat kerja dan biasanya mengharapkan yang terbaik, 56,4 persen buruh menyatakan selalu optimis pada apa yang akan terjadi terkait pekerjaan dimasa yang akan datang. (4) pada variabel kesiapan buruh untuk berubah *(employee's readiness for change),* 41,6 persen buruh menyatakan tidak setuju bahwa mereka menolak adanya perubahan dalam penggunaan teknologi otomatisasi pada perekerjaan, 53 persen buruh menyatakan setuju bahwa mereka bersedia berpartisipasi dalam proses perubahan pada pekerjaan terkait adanya penggunaan teknologi otomatisasi, dan 46,6 persen buruh menyatakan setuju bahwa mereka ingin menerapkan proses perubahan pada pekerjaan saat ini.

D**aftar Pustaka**

Agusmida. (2010)., Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Medan: USU

Ali, C., & Aytac, E. (2015). Who Gets Targeted for Vote-Buying? Evincede from an Augmented List Experiment in Tukey. *European Political Science Review 7 (4)*, 547-566.

Anderson, C. M., & Martin, M. M. (1995). Why employees speak to coworkers and bosses: Motives, gender, and organizational satisfaction. *Journal of Business Communivation, 32(3)*, 249-265.

Araujo, M. S., & Lopes, P. M. (2014). Virtuous Leadership, Organizational Commitment and Individual Performance. *TEKHNE – Review of Applied Management Studies volume. 12*, 3-10.

Aspinall, E., & Sukmajati, M. (2016). Patronage and Clientelism in Indonesian Electoral Politics. Dalam E. Aspinall, & M. Sukmajati, *Electoral Dynamics in Indonesia* (hal. 1-38). Singapore: NUS Press.

Bockerman, P., Bryson, A., & Ilmakunnas, P. (2012). Does high involvement management improve worker wellbeing? *Journal of Economic Behavior & Organization volume. 84*, 660-680.

Brusco, V., Nazareno, M., & Stokes, S. C. (2004). Vote Buying in Argentina. *Latin American Research Review 39 (2)*, 66-88.

Conyon, M. J., He, L., & Zhou, X. (2015). Star CEOs or political connections? Evidence from China's publicly trad ed firms. *Journal of Business Finance and Accounting vol. 42*, 412-443.

Durkheim, E. (1893). *The Division Of Labor In Society.* New York: The Free Press.

Ford, M. (2004). A Challenge for Business? Developments in Indonesian Trade Unionism after Soeharto. Dalam M. C. Eng, *Business in Indonesia: New Challenges, Old Problems* (hal. 221-233). Singapore: ISEAS – Yusof Ishak Institute.

Frye, M., & Pham, D. T. (2018). CEO gender and corporate board structures. *The Quarterly Review of Economics and Finance volume. 69*, 110-124.

Gingerich, D. W., & Medina, L. F. (2013). The Endurance and Eclipse of The Controlled Vote: A Formal Model of Vote Brokerage Under the Secret Ballot. *Economics & Politics 25 (3)*, 453-480.

Hellmann, O. (2014). Electoral Reform in Asia: Institutional Engineering against 'Money Politics'. *Japanese Journal of Political Science 15 (2)*, 275-298.

Hogg, M. A & Abrams, D. (1990). *Social Identification: a Social Psychology of Intergroup and Grup Process*. Routhledge : New York, USA.

Horacio, L., Marshall, J., & Querubin, P. (2016). Parties, Brokers, and Voters Mobilization: How Turnout Buying Depends Upon the Party's Capacity to Monitor Brokers. *American Journal of Political Sciences 102 (1)*, 19-31.

Jovanovic, B., & Petreski, M. (2014). Monetary Policy, Exchange Rates and Labor Unions in SEE and The CIS During The Financial Crisis. *Economic Systems Volume. 38*, 309-332.

Kurbetti, Aarti, & Asha, N. (2014). Industrial Relation at Cummins India Limited-A Case Study. *Procedia Economics and Finance. Vol. 11*, 86-89.

Lee, B., & Cassell, C. (2011). Learning to count: a challenge facing trade unions intheir educational role. *International Journal of Sociology and Social Policy Vol. 31, Issue 5/6*, 287 – 301.

M. Frye, M., & Pham, D. T. (2018). CEO gender and corporate board structures . *The Quarterly Review of Economics and Finance Volume. 69*, 110-124.

Nichter, S. (2008). Vote Buying or Turnout Buying? Machine Politics and Secret Ballot. *American Journal of Political Sciences 102 (1)* , 19-31.

Ocantos, G., Ezequie, Jonge, C. K., & Nickerson, D. W. (2014). The Conditionality of Vote-Buying Norms: Experimental Evidance from Latin America. *American Journal of Political Sciences 58 (1)*, 197-211.

Pradhanawati, Ari. (2007). *Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Gerbang Demokrasi Rakyat.* Semarang: JALANMATA.

Pradhanawati, Ari. (2008). *Manajemen Politik.* Semarang: JALANMATA.

Pradhanawati, Ari., dan Tri Cahyo Utomo (2009). *Pemilu dan Demokrasi.* Semarang: JALANMATA.

Pradhanawati, Ari. (2016). *Perilaku Pemilih di Kalangan Buruh: Dalam Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur 2013.* Semarang: EF Press Digimedia.

Pradhanawati, Ari.,dkk (2016)., The Impact of Labor Union, Compensation, Labor Solidarity, and Social Support on The Welfare of Women Workers: Indonesia Case Study. *The 1st International Conference on Management in Emerging Markets (ICMEM)*, page 1-10. Bali.

Pradhanawati, Ari., (2017). Rally for Normative Demands and Solidarity of Workers. *Jurnal Komunitas*. ISSN 2460-7312. Vol.9, No. 2 September 2017. Halaman 283-291. Sinta 2. Dep. of Sociology And Antropology Unnes.

Pradhanawati, Ari., (2018). *Peran Buruh Perempuan Dalam Keluarga* (Buku Monograf). Jogyakarta: Amazing Books.

Pradhanawati, Ari dan Hari Susanta., (2018). Peran Ganda dan Komitmen Keluarga Terhadap Ambiguitas Peran dan Kesejahteraan Buruh Perempuan. *Hasil Penelitian DIPA*, halaman 1-33.

Pradhanawati, Ari., George Towar and Andrew G. Garner., (2019) Voting Their Conscience : Poverty, Education, Social Pressure And Vote Buying In Indonesia (Terindex Scopus Q1). *Journal Of East Asian Studies*, Nomor ISSN 1598-2408, 19, Issue 1, pp. 19-33, diterbitkan Cambridge University Press.

Pradhanawati., Ari., (2019) Factors Affecting Work Satisfaction in Garment Factories. *Jurnal Ilmu Sosial*. ISSN 2548-4893. Vol. 17, No.2, pp. 77-92. Published 31 Aug 2019. Sinta 2. FISIP Undip.

Pradhanawati, Ari. (2019). *Kesiapan Buruh Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0.* Laporan DIPA FISIP. Belum dipublikasi.

Premalatha, U. M. (2012). Industrial relation: an approach to improve productivity and profitability refferring to select units of Mumbai industries development corporation. *International journal of marketing and technology vol. 2, issue 7.*

Sortheix, F., Dietrich, J. C., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values forwork engagement during the transition to working life. *Journal of Vacational Behavior, 83(3),* 366-475.

Q. Wang, J. C., Ashkanasy, N. M., & Lienvens, F. (2014). Organizational career growth and subsequent voice behavior: The role of affective. *Journal of Vacational Behavior, 84 (3),* 432-441.

Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities. *Journal of Social and Clinical Psychology, 10 (1),* 23-26.

Roth, D., & Wilson, F. (1976). *The Comparative Study of Politics.* Boston: Prentice Hall.

Sammut, G., & Gillespie, A. (2011). Cultural Encounters and Social Solidarity. *Paper on Social Representations., Volume 20,* 11-17.

Schaffer, F. C. (2007). *Elections for Sale: The Causes and Consequences of Vote Buying.* Manila: Ateneo de Manila University Press.

Scott, J. C. (1972). Patron-Client Politics and Political Change in Southeast Asia. *The American Political Science Review 66 (1),* 91-113.

Stoke, S., Dunning, T., & Nazareno, M. (2013). *Brokers, Voters, and Clientelism: The Puzzle of Distributive Politics.* New York: Cambridge University Press.

Sutopo, O. R. (2013). Faktor Struktural dan Kultural Penyebab Kesenjangan Sosial: Kasus Industri Batik Pamekasan Madura. *Jurnal Komunitas. Vol 5. Nomor 2,* 230-239.

Tedjasukmana, I. (2007). *Watak Politik Gerakan Serikat Buruh Indonesia.* Jakarta: Trade Union Rights Centre.

Tewal, B., & Tewal, F. B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba, Vol.2 No.1*, 450-456.

Tiberius, V., & Hall, A. (2010). Normative theory and psychological research: Hedonism, eudaimonism, and why it matters. *The Journal of Positive Psychology, Volume 5 Issue 3*, 226-242.

William, C. (2000). *Pollwatching, Elections and Civil Society in Southeast Asia.* Burlington: Ashgate.

http://law.uii.ac.id/images/stories/dmdocuments/FH-UII- Eko Hadi Nur Wahid (2010) dengan judul "Jaminan Upah Yang Layak Bagi Buruh industri Outsourcing".pdf. Diunduh 10 Maret 2013. Pukul 10.25 Wib.

Pengetahuan bukan hanya kekuatan.
Ia sumber kedamaian.
Ia bunga harum penuh cinta dan hormat.
Ia menjadi matahari menyebarkan cahaya dan menaklukan kesuraman

(Leenda Madya)

GLOSSARY

Klienistik	:	hubungan patron klien
Money politic	:	politik uang
Multiplier effect	:	efek berganda
Novelty	:	kebaruan
Outsourcing	:	tenaga alih daya
Party id	:	afiliasi partai politik
Rulling cclass	:	pihak yang menguasai sumber daya
Subject poitical culture	:	budaya politik kaula
Swing voters	:	massa mengambang atau pemilih yang belum menentukan pilihan
Turnout buying	:	Partai menyasar basis pemilihnya sendiri untuk meningkatkan patispasi dalam memilih
Vote buying	:	Pembelian suara

DAFTAR SINGKATAN

FBSI	:	Federasi Buruh Seluruh Indonesia
KBKI	:	Kesatuan Buruh Kerakyatan Indonesia
KBSI	:	Konggres Buruh Seluruh Indonesia
MSDM	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
NGO	:	Non-Government Oganization
PKB	:	Perjanjian Kerja Bersama
SBII	:	Serikat Buruh Islam Indonesia
SOBSI	:	Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia
SPSI	:	Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
TPS	:	Tempat Pemungutan Suara
UMK	:	Upah Minumum Kota/Kabupaten

RIWAYAT PENULIS

ARI PRADHANAWATI, lahir di Semarang, 1 Mei 1961. Alumnus Administrasi Niaga FISIP Universitas Diponegoro (1985). Meraih gelar Magister Agribisnis (1990) dan Doktor Ilmu Sosial (1996) dari Program Pascasarjana pada Universitas Padjajaran. Guru Besar dalam bidang Sosiologi Industri pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro ini, aktif mengajar sejak 1987 di S1 dan beberapa Program S2 sejak 2000 dan S3 sejak 2003 di lingkungan Universitas Diponegoro. Aktif menulis artikel dibeberapa jurnal dan beberapa media koran. Buku yang pernah diterbitkan antara lain: Ekonomi Politik Pembangunan (2001), Pendidikan Politik Bagi Warga Negara (2002), Pengembangan Pembangunan Masyarakat (2003), Pilkada Langsung Tradisi Baru Demokrasi Lokal (2005), Pemilihan Gubernur Gerbang Demokrasi Rakyat (2007), Manajemen Politik (2008), Pemilu dan Demokrasi (2009) ditulis bersama Tri Cahyo Utomo, Demokrasi Sulit Diprediksi (2010), Riset Operasional Teknik Pengambilan Keputusan di Bidang Manajerial (2011) dan Perilaku Memilih di Kalangan Buruh: Dalam Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah 2013 (2016). Peran Buruh Perempuan Dalam Keluarga (2018), dan Partisipasi Mahasiswa FISIP UNDIP: Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur 2018. Gerakan Sosial Buruh Industri Dalam Pusaran Pemilu Era Reformasi Edisi Pertama Cetakan Pertama (2020).

Pernah menjadi Komisioner KPU (Komisi Pemilihan Umum) Jawa Tengah (2003-2008). Dua periode menjadi Anggota Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB) Jawa Tengah sejak 2007-2019. Dua periode menjadi Pengurus Pusat HIPIIS (Himpunan Indonesia Untuk Pengembangan Ilmu-ilmu Sosial) sejak 2014 sampai sekarang.

Balada Orang Pesisir

》 Aku ini orang pesisir
》 lahir teriring ombak mendesir....
》 laut-perahu-nyelam penuh cinta
》 berselimut indah hangat alam raya

》 Aku ini orang pesisir
》 dilihat sebagai orang pinggir
》 tak punya kedudukan - jabatan
》 tapi tetap jaga garda depan

》 Aku ini orang pantai
》 bekerja giat tetap santai
》 menikmati hari ini menyongsong nanti
》 pada Maha Kasih berserah diri

》 Jangan anggap remeh orang pesisir
》 tanpa ku apa arti bangsaku
》 hidup dalam luas samuderaku
》 Indonesia..... siapa penjagamu?

Prof. Dewi Yuliati (FIB UNDIP)