

BAB I

PENDAHULUAN

"Menurut Terkel, pada hakekatnya kerja berhubungan dengan aspek-aspek kekerasan (violence) dan berpengaruh negatif terhadap unsur lahiriah, jiwa dan spiritual manusia, kerja bahkan berkaitan dengan pekikan dan sorakan serta penderaan bathin, sehingga apabila pekerja mampu bertahan hidup sehari lebih lama maka hal itu merupakan kemenangan yang tak ternilai baginya" (Lucas & Wilson; 1989:1).

A. Latar Belakang

Sepenggal ucapan Terkel di atas mungkin sangat naif dan terlalu menyudutkan sebuah kelompok masyarakat yaitu buruh. Akan tetapi jika benar demikian maka kerja berarti jalan menuju samudera penderitaan yang tak bertepi dan sekaligus menavikan makna bekerja bagi manusia yakni jalan menuju pembebasan diri dari alam semesta dengan jalan menguasai dan menaklukkannya. Marx berpendapat bahwa kenyataan pahit ini di namakan sebagai "*alienasi*" yaitu sebuah kondisi dimana manusia bukan lagi menjadi tuan atas pekerjaannya tetapi terjadi sebuah potret obyektivasi dari kerja terhadap manusia.

Argumentasi diatas sesungguhnya representasi keadaan sebuah masyarakat yang bernaung di bawah payung industrialisasi di mana pengembangan dan progresivitas teknologi menjadi landasan etika hubungan antar elemen yang terjaring. Harga yang harus di bayarpun sangat mahal yaitu manusia menjadi sebuah mesin sosial yang diredusir kedalam unit-unit agar bekerja lebih efisien dan tidak melakukan pergerakan yang membahayakan. Gambaran penjelasan tersebut lebih lazim terdapat dalam sistem hubungan majikan dan buruh di

perusahaan yang lebih mengutamakan prinsip hubungan formal dengan instrumen operasional organisasi yaitu seperti sistem administrasi birokrasi legal formal, rasional, praktis dan logis.

Majikan dan buruh adalah dua elemen perusahaan yang secara fundamental tidak memiliki perbedaan kepentingan, sehingga tidak perlu saling menghancurkan. Meskipun berdasarkan kepada sumber pengertiannya, buruh dan majikan masing-masing memiliki predikat yang berbeda yaitu buruh sebagai orang yang bekerja di bawah perintah orang lain dan menerima upah, sedangkan majikan sebagai orang yang dengan bebas mempekerjakan orang lain dan memberi upah untuk bekerja pada perusahaannya, namun antara buruh dan majikan tetap berpeluang untuk dapat bekerja sama demi mencapai kesejahteraan dan keuntungan bersama pula.

Akan tetapi fenomena yang terlihat pada era industrialisasi saat ini secara kasat mata cenderung memenangkan salah satu kelas dengan kekuatan tertentu. Sistem ekonomi kapitalis misalnya cenderung menekankan landasan hubungan produksi kepada faktor kepemilikan modal dan sarana produksi. Sistem yang demikian tentu saja melahirkan penderitaan bagi buruh terutama penderitaan moril seperti hilangnya kemerdekaan individual, lemahnya "*bargaining position*", dan penderitaan materiil seperti faktor rendahnya upah buruh.

Pendapat serupa diatas juga di kemukakan oleh ketua asosiasi buruh, Y.E. Nugroho dan ketua asosiasi pekerja sejahtera Malang (APSM), Sulchan dalam seminar "*Hubungan buruh-majikan*" di Hotel Ambarukmo, Yogyakarta, bahwa kondisi perburuhan Indonesia belum banyak berubah yang diindikasikan oleh

belum tercukupinya kebutuhan fisik minimum pada kelompok buruh, terutama di Indonesia, (Merdeka:1/5/2000;7). Data Litbang Kompas juga menerangkan bahwa masih terdapat 48,4 % para buruh yang tidak memiliki tempat tinggal/rumah sendiri, (Kompas: 18/10/1999;9).

Lemahnya kondisi buruh secara ekonomi yang di indikasikan oleh beberapa faktor seperti tersebut di atas, sekaligus membuat para buruh tidak mampu untuk menolak kedudukan sosialnya. Kondisi tersebut mungkin saja mampu bertahan untuk tempo yang tidak terukur oleh karena watak kapitalisme yang candu akan "*profitable*" dengan cara menolak semua klaim yang bertentangan dengan orientasi tindakan mencari keuntungan, terkecuali semua bentuk dukungan berupa sikap dan pernyataan yang mampu memperkuat upaya penyempurnaan kemungkinan-kemungkinan kontrol teknis atas orientasi mencari keuntungan tersebut.

Kenyataan ini mendeskripsikan bahwa konsepsi industrialisasi lebih berorientasi kepada keuntungan kelompok dari pada upaya mensejahterakan berbagai kelompok produksi dalam industri. Orientasi "*profitable*" ini di mulai dengan membentuk komunitas rasional yang bercorak teknokratis dan memiliki sistem ekonomi dan administrasi birokrasi secara ketat yang membuat manusia berstatus "*impersonal*", terasing dari kehidupan sosialnya karena sistem birokrasi yang ketat dan lebih sebagai *iron cage* di manapara pekerja hanya sebagai mekanik dari sebuah proses produksi. Hal tersebut jelas mengindikasikan pemiskinan yaitu kesadaran menyempitkan dimensi masyarakat manusia menjadi "*one dimensional man*" (Hardiman;1993:28).

Dalam masyarakat berdimensi satu atau "*one dimensional man*", kebutuhan manusia hanya di arahkan kepada paradigma kerja. Sedangkan paradigma lain seperti interaksi dan komunikasi diabaikan. Kenyataan dalam sistem ini selanjutnya menjadikan tuntutan kebutuhan manusia sebagai motivasi dasar yang di represi meskipun sudah sedikit banyak telah di manipulasi oleh sistem kapitalisme yaitu untuk menggiring manusia dibawah kepentingan progresi industri.

Prioritas progresi industri juga telah berpengaruh terhadap keutuhan keberadaan manusia di tempat kerja seperti inovatif, kreatif dan kebebasan. Keutuhan ini akan terhempas satu persatu oleh mekanisasi teknologi yang imbasnya pada salah satu faktor penting yaitu Kemerosotan nilai upah yang tidak sebanding dengan hasil produksi yang di terima oleh majikan perusahaan. Oleh karena itu upah kerja hingga saat ini tetap menjadi sentra ketidakpuasan kelompok buruh di bandingkan dengan isu lain yakni transparansi berupa propektus pendapat dan pengeluaran perusahaan. Di sebahagian daerah sentra industri ketidakpuasan terhadap bentuk dan sistem pengupahan oleh majikan dapat di lakukan tindakan korektif dengan cara demonstrasi. Akan tetapi di belahan lain ketidakpuasan terhadap nilai upah tetap terkesan bukan sebuah problematika nasib buruh. Sebagai contoh kelompok buruh di Sumatera utara yang tidak menunjukan perasaan gairah ketika pemerintah mengumumkan tentang kenaikan upah bulanan dari 210.000 menjadi 254.000 (Kompas:25/2/2000/5).

Undang-undang No. 80 Tahun 1957 Pasal No. 7 per-05/Men/1989, yang merupakan hasil ratifikasi atas konvensi No. 100 dari ILO menetapkan hak dan

kewajiban buruh yang harus di lindungi oleh pihak pemilik modal sebagai bentuk kewajiban dan tanggung jawabnya oleh karena menyangkut hak hak buruh. Pasal No. 7 per-05/men/1989 selanjutnya berbunyi;

“bahwa para majikan harus membayar upah minimum kepada buruh perusahaan yakni upah subsistensi terendah yang tidak termasuk upah ekstra seperti lembur, bonus produksi,” (Susetiwana,2000:188-189).

Namun undang-undang pengaturan dan perlindungan hak dan kewajiban buruh ini ternyata masih bisa dilanggar oleh karena alasan sangsi yang begitu ringan dan murah yang tidak dapat mengurangi perolehan laba perusahaan. Kondisi umum mencerminkan para buruh selalu tidak bisa mencukupi kebutuhannya dengan penghasilan dari kerja upahan. Oleh karena itu dalam rangka mempertahankan dan menopang kelangsungan hidup agar tetap survival maka kelompok tersebut berusaha memperoleh kredit berupa barang yang bisa di gunakan ataupun di tukar dengan uang cash di luar perusahaan.

Menurut Marx perbaikan kondisi buruh perusahaan seperti ini hanya melalui perjuangan kelas. Perjuangan kelas lanjut Marx hanya terjadi mengandaikan bahwa buruh sudah merasa sepenenderitaan dan munculnya kesadaran mereka sebagai sebuah kelas yang tertindas/terhegemoni oleh sebuah sistem industri modern. Asumsi Marx tetap mengandung resiko yakni terjadinya konflik kelas, oleh karena pihak pemilik lebih memilih kekuatan praktis yang bertujuan menghambat terjadinya benturan langsung dengan buruh. Contohnya kasus di PT. Catur Putra Surya, Sidoarjo, Jawa Timur pada tanggal 4 Mei 1993 yang mengakibatkan tewasnya seorang di antara buruh wanita yaitu Marsinah (Susetiwana:2000;229).

Perusahaan sebagai organisasi formal dalam operasionalnya membutuhkan sebuah instrumen yang dapat menciptakan efisiensi. Dengan demikian perusahaan menciptakan birokrasi yang tepat guna. Biasanya metode birokrasi tersebut lebih menekankan aspek instruksi dari atas ke bawah, (*top-down*). Alasan jalur instruksi dari atas kebawah adalah cepatnya koordinasi antar bagian yang berwenang dan juga menjaga ketertiban informasi. Di samping itu birokrasi tepat guna akan membuat kalkulasi tujuan dengan bantuan rasionalitas bertujuan.

Begitu ketatnya prinsip wewenang birokrasi tepat guna dalam perusahaan maka Emile Durkheim di dalam metode holismenya berpandangan bahwa buruh sungguh mengalami ketidakberdayaan di hadapan kekuatan-kekuatan sosial yang selalu membatasi dirinya dengan norma-norma atau aturan-aturan. Oleh karena itu lanjut Durkheim apa yang di namakan pembagian kerja (*the division of labour*) pada perusahaan modern pasti selalu bersifat patologis karena dalam prosesnya selalu di sertai unsur paksaan. Kecacatan ini di jelaskan oleh Durkheim sebagai akibat tidak kuasanya manusia untuk mengontrol keinginan dirinya dan akibat manusia tidak memiliki keteraturan internal, (Campbell:1994;170-171).

Unsur patologis yakni pemaksaan dalam proses pembagian kerja inilah yang justru menjadi salah satu sebab ketidakberdayaan buruh. Kondisi ketidakberdayaan ini secara singkat di rumuskan sebagai sebuah keadaan yang menavikan proses "*self indication*" manusia, yaitu kelompok buruh kehilangan sifat kemandiriannya serta lenyapnya kemampuan kelompok tersebut untuk mengenali, mengetahui, dan menilai serta bertindak menurut makna yang di dapat dan di lihatnya dari sebuah obyek.

Di samping itu belum adanya sentimen positif dari pihak majikan untuk melibatkan atau mengajak partisipasi aktif kepada pihak buruh agar secara penuh ikut di dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kehidupan bersama bagi masyarakat perusahaan.

B. Permasalahan

Kemerosotan nilai upah yang di alami oleh kelompok buruh perusahaan pada umumnya membawa konsekuensi yang tidak sepele yakni semakin rendahnya kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Kemerosotan upah tersebut sangat sedikit dipengaruhi oleh kondisi ekonomi makro bila di dibandingkan dengan pengaruh kebijakan mikro perusahaan.

Buruh sebagai elemen penting perusahaan sesungguhnya memiliki hak untuk ikut serta memutuskan hal-hal yang menyangkut kepentingan banyak pihak di perusahaan. Akan tetapi sejauh ini keterlibatan buruh pada pengambilan keputusan belum juga menunjukkan khabar yang menggembirakan, bahkan lebih menyedihkan bahwa buruh tidak lebih penderita neurosis yang bisa menghambat proses rasionalisasi perusahaan.

Jika bercermin pada fakta, maka hubungan majikan dan buruh merupakan hubungan yang produktif dan dependen oleh karena keduanya tidak dapat memproduksi tanpa bantuan dan kontrol satu sama lain. Namun dalam realitasnya wewenang kontrol dan perintah lebih banyak memihak kepada pihak majikan. Hubungan produksi yang asimetris tersebut tentu juga membawa sejumlah implikasi yang tidak ringan, yang antara lain adalah melemahnya kemampuan

majikan untuk mengartikulasikan kepentingan-kepentingan yang kian berkembang dari para buruh. Dengan demikian secara natural kepentingan yang tidak terartikulasikan ini justru menjadi benih timbulnya konflik yang terselubung. Penolakan terselubung dari para buruh terhadap sikap dominasi dari pihak pemilik perusahaan juga akan membuat pemupukan konflik yang pada akhirnya akan memaksimalkan kesempatan untuk terjadinya ledakan ledakan kekerasan dari buruh melawan struktur-struktur birokrasi perusahaan.

Maka dalam penelitian ini muncul sebuah persoalan yang perlu di jawab yaitu *“Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya ketidakberdayaan buruh dalam sistem hubungan produksi pada perusahaan? Dan mengapa ketidakberdayaan buruh menjadi kondisi yang menguntungkan perusahaan?”*.

C. Tujuan penelitian

- Mengeksplorasi faktor-faktor yang memunculkan ketidakberdayaan bagi para buruh di dalam sistem hubungan produksi di perusahaan.
- Menganalisis kondisi ketidakberdayaan buruh yang menguntungkan perusahaan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah menyumbangkan sebuah kerangka teoritis dalam memahami hubungan buruh-majikan dalam perusahaan, sekaligus menjadi inspirasi bagi pengembangan sistem hubungan produksi yang harmonis antara buruh dan majikan dalam masyarakat perusahaan pada era-era selanjutnya.

E. Kerangka teoritis

Fenomena buruh dan majikan perusahaan dalam era industri modern saat ini secara lebih mendalam akan di telaah dengan menggunakan perspektif interaksionisme simbolis. Interaksionisme simbolis merupakan sebuah perspektif dalam sosiologi yang muncul pada akhir dasawarsa keenam dan awal dasawarsa ketujuh dan berperan dalam memotret realitas sosial yang hidup didalam masyarakat.

Tokoh perspektif interaksionisme simbolis ini adalah murid seorang psikolog Amerika akhir abad XIX yakni Herbert Blumer. Blumer memperkenalkan perspektif interaksionisme simbolis ini sebagai sebuah gambaran keyakinan Mead atas apa yang di sebutnya dengan interaksi sosial. Menurut Mead interaksi sosial tidak lain adalah kegiatan yang mencakup pemahaman timbal balik (*feed back*) dan interpretasi atas isyarat-isyarat atau simbol-simbol yang merupakan kunci bagi pemaknaan maksud yang terdapat pada masing masing individu dalam masyarakat. Hal senada dikemukakan oleh fenomenolog Alfred Schutz dalam karyanya yang termasyur yakni *The Phenomenology of Social World* (1967), bahwa individu-individu dalam masyarakat memiliki berbagai kreativitas yang lahir dari kesadarannya akan hakikat kehidupan sosial manusia, sekaligus perannya dalam menentukan arah kehidupan sosial manusia. Pernyataan Schutz ini sekaligus menolak anggapan bahwa masyarakat adalah sebuah entitas koersif yang monolitik dan memiliki fungsi fungsi hakiki yang melampaui kontrol individu. Schutz sekali lagi menolaknya dan menganggap hal itu keliru karena konsep demikian sengaja

meniadakan peran individu dalam pembentukan sebuah komunitas masyarakat (Campbell; 1994:252).

Interaksionisme simbolis bagi Blumer (1969) bertumpu pada tiga buah premis, yaitu; *pertama*, manusia bertindak terhadap sesuatu berdasarkan makna yang terdapat pada sesuatu itu bagi mereka, *kedua*, makna tersebut berasal dari interaksi seseorang dengan orang lain, *ketiga*, makna-makna tersebut di sempurnakan pada saat proses interaksi sosial berlangsung, (Poloma;2000:258).

Dengan demikian perspektif interaksionisme simbolis menggambarkan masyarakat bukanlah dengan menggunakan konsep-konsep seperti sistem, struktur sosial, status, peranan sosial, pelapisan sosial, struktur institusional, pola budaya, norma-norma, dan nilai-nilai sosial, melainkan dengan konsep "*aksi*" (*action*). Konsep aksi menggambarkan kenyataan masyarakat atau kelompok organisasi sebagai kumpulan orang-orang yang menghadapi keragaman situasi dan masalah yang berbeda beda. Sehingga disini muncullah suatu gambaran masyarakat yang dinamis, berubah dan pluralis. Keragaman situasi dan masalah tersebut perlu diselesaikan dengan cara berhubungan satu sama lainnya dan saling menyesuaikan tindakan secara timbal-balik. Memang konsep masyarakat yang demikian kemudian memunculkan gambaran masyarakat voluntaristik dan subyektivistik. Akan tetapi konsep masyarakat ini ingin menekankan peran "*self image*" manusia dari pada hubungan yang mementingkan struktur kekuasaan dalam masyarakat.

Penegasan pentingnya peran tindakan timbal balik dalam organisasi apapun, menurut perspektif interaksionisme simbolik sangat diperlukan oleh karena keragaman situasi dan permasalahan individu akan melahirkan keinginan

dan harapan yang akan saling bertabrakan dan masing-masing individu berusaha memenangkan pendapatnya dan memaksakan definisi-definisinya kepada orang lain. Setiap individu melakukan tarik-menarik dan tawar-menawar kepentingan untuk sampai kepada sebuah "*working consensus*" yaitu sikap kompromi yang mengarah kepada *joint action*. Dengan terciptanya *joint action* maka dinamika sebuah masyarakat ditandai oleh orde dan terhindarnya cara konfliktual. Dalam sikap kompromi manusia saling meneguhkan *self image* melalui proses interaksi.

Untuk melanggengkan sikap kompromi diantara individu, sebuah masyarakat memerlukan perekat sosial dan termilikinya simbol-simbol yang disebarkan bersama oleh setiap individu yang terlibat dalam interaksi. Setiap individu harus dapat berkomunikasi supaya interaksi bisa berjalan terus. Proses ini tidak lain bertujuan agar manusia terus memahami dunia dan dirinya.

Dalam bukunya "*Symbolic Interactionism: perspective and method*", Blumer menengahkan lima konsep manusia yaitu konsep diri, konsep perbuatan, konsep obyek, konsep interaksi sosial, dan konsep *joint action*,

Pertama, konsep diri (self). Dalam konsep diri, manusia dinyatakan bukan semata-mata organisme saja yang bergerak dibawah pengaruh ransangan-ransangan entah dari luar ataupun dari dalam, tetapi manusia adalah organisme yang sadar akan dirinya (*an organism having a self*). Konsep ini juga menerangkan bahwa oleh karena manusia seorang diri maka ia mampu memandang diri sebagai obyek pikirannya dan berinteraksi dengan dirinya sendiri. Selain kemampuannya memandang diri sebagai obyek pikiran, manusia juga mempermasalahkan, berunding, mempertimbangkan, menguraikan, dan

menilai hal-hal tertentu yang telah ditarik kedalam alam kesadarannya untuk kemudian merencanakan dan mengorganisir perbuatan-perbuatannya. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa manusia adalah makhluk yang khas dan tidak dapat hidup tanpa berinteraksi baik dengan dirinya sendiri maupun dengan manusia dan alam sekitarnya.

Kedua, konsep perbuatan (action). Konsep ini menegaskan bahwa sesungguhnya manusia menghadapkan diri kepada bermacam-macam kebutuhan, perasaan, tujuan, pengharapan dan tuntutan orang lain, perbuatan orang lain, peraturan-peraturan masyarakatnya, situasinya, *self image*-nya, dan cita-cita masa depannya. Oleh karena itu manusia tidak dikuasai oleh situasinya, melainkan tuan atas situasinya. Manusia merancang perbuatannya bukan karena reaksi biologis semata atas kebutuhannya, atas peraturan kelompoknya, tetapi semuanya itu adalah konstruksi manusia itu sendiri.

Ketiga, konsep obyek. Manusia pada kenyataannya hidup ditengah obyek-obyek yakni semua yang menjadi sasaran perhatian aktif manusia. Kata Blumer obyek yang dimaksud bisa bersifat fisik seperti "*empire state building*" dan abstrak seperti kebebasan, atau kabur seperti ajaran filsafat. Hakekat obyek-obyek yang dimaksudkan diatas tidaklah ditentukan oleh ciri-ciri intrinsik mereka, melainkan oleh minat manusia pengamat dan arti yang dilekatkan pada obyek tersebut.

Keempat, konsep interaksi sosial (social interaction). Dalam penggambaran Mead apa yang disebut pengambilan peran akan menduduki tempat penting. Oleh karena itu Interaksi berarti proses memindahkan diri secara

mental kedalam posisi orang lain. Tindakan pemindahan posisi disini dimaksudkan agar orang dapat memberikan makna terhadap aksi pelaku, agar interaksi dan komunikasi dapat berjalan. Interaksi menurut konsep ini tidak hanya melalui gerakan semata, melainkan terutama melalui simbol-simbol yang perlu dipahami dan dimengerti maknanya. Didalam interaksi simbolis manusia harus mampu mengartikan dan menafsirkan gerakan-gerakan orang lain dan akan bertindak berdasarkan arti yang dipahami.

Blumer menyatakan bahwa manusia akan mempertimbangkan setiap perbuatannya ataupun perbuatan orang lain secara timbal balik. Tindakan ini tidak sekedar merangkai perbuatan-perbuatan itu menjadi satu-kesatuan, akan tetapi menganyam tindakan-tindakan itu menjadi sebuah aksi bersama yang menjembatani kepentingan mereka bersama.

Interaksi yang bersifat timbal balik akan mencakup unsur-unsur berupa maksud, tujuan, dan sikap atau perilaku masing-masing individu. Sedangkan hasil dari proses interaksi yang bersifat timbal-balik tersebut melahirkan maksud-maksud baru sebagai akibat dari suatu upaya interpenetrasi dimana unsur-unsur individual tembus-menembus. Blumer menyebut proses ini sebagai *"a positive shaping process in its own right"*, yaitu suatu proses yang membentuk aksi khusus yang memiliki logika dan perkembangan sendiri sehingga tidak bertepatan dengan unsur-unsur psikis.

Kelima, konsep joint action. *Joint action* berarti aksi kolektif yang lahir dari upaya-upaya yang telah diserasikan satu-sama lain. *"Joint action"* dapat melahirkan realitas sosial. Unsur konstitutif bagi kajian ini bukanlah unsur

kebersamaan atau relasi-relasi, akan tetapi unsur penyesuaian dan penyelarasan dimana masing-masing individu berusaha mencari makna dalam perbuatan dan tindakan orang lain dan menggunakannya dalam rangka menyusun dan menata perilakunya (Verger, 1986:224-226).

Dengan mengingat bahwa hakekat "*joint action*" adalah penyelarasan dan peleburan dari banyaknya makna, tujuan, pikiran dan sikap, maka interaksi sosial memang diakui memakan waktu dan proses. "*Joint action*" menurut Blumer memiliki karir yaitu mengalami perkembangan. Sehingga keadaan sekarang sangat menentukan apa yang terjadi pada masa mendatang, oleh karena waktu sekarang adalah landasan bagi pembentukan dan perkembangan *joint action* itu sendiri.

Perspektif interaksionisme simbolis memahami hubungan majikan dan buruh di perusahaan sebagai sebuah hubungan atas dasar kompromi kepentingan yang dilandasi oleh pola interaksi timbal balik. Dalam pola interaksi sosial yang bersifat timbal balik bahasa dikenal sebagai simbol yang paling umum. Karena itu bahasa dalam konteks ini dapat berperan sebagai alat dalam menyampaikan pesan antar individu atau antar kelas yang berkepentingan dalam perusahaan khususnya. Disamping alat pengantar pesan, bahasa juga merupakan simbol yang memiliki relasi kebenaran langsung dengan kenyataan.

Akan tetapi pola interaksi timbal balik didalam struktur organisasi selalu berhadapan dengan sebuah struktur kewenangan birokratis. Konsep kerja birokrasi untuk pertama kalinya secara sistematis dijabarkan dalam "*ideal type*" kerja

Weber yang sekaligus memberikan referensi bagi riset sosiologi kedalam organisasi modern berskala besar.

Secara singkat arti birokrasi menurut "*ideal type*" Weber adalah suatu jenis organisasi dimana kegiatan administrasi secara umum berdasarkan kepada aturan-aturan tertulis dan jenjang hierarki yang memberikan perbedaan nyata diantara struktur-struktur yang terdapat didalamnya dan pola jabatan berdasarkan sebuah kualifikasi formal (Jary & Jary:1991;52).

Berdasarkan "*tipe ideal*" birokrasi Weber diatas maka beberapa hal yang dapat disimpulkan adalah bahwa *pertama*; dominasi yang berdasarkan pada aturan-aturan tertulis yang terdapat dalam hierarki kekuasaan, *kedua*; rekrutmen berdasarkan kepada kualifikasi formal, dan *ketiga*; kekuasaan bersifat impersonal dan adanya kejelasan perbedaan diantara fungsi-fungsi tugas dan jabatan dalam perusahaan. Birokrasi rasional seperti yang terdapat didalam perusahaan secara teknis tetap dilihat sebagai model yang paling tinggi jika dibandingkan dengan bentuk-bentuk terdahulu dari administrasi seperti *patriarkisme*, *patrimonialisme*. Kedua model administrasi terakhir lebih menekankan adanya kesetiaan pribadi (*personal allegiance*) didalam menjalankan fungsi, tugas, dan tanggung jawab bawahan. Sedangkan penyebaran birokrasi sendiri terlihat pada rasionalisasi yang terdapat dalam masyarakat industri modern dengan konsekuensi paradoks yakni; disatu sisi birokrasi adalah rasional secara resmi dan tepat guna, seperti mesin-mesin, namun disisi lain birokrasi membawa ketakutan dan ancaman bagi demokrasi dan kebebasan manusia yang berangsur-angsur tidak manusiawi, dan birokrasi dengan sifatnya yang parasit hanya berpihak kepada kelas penguasa baik

itu penguasa ekonomi maupun politik. Ancaman birokrasi terhadap perkembangan demokrasi seperti terdapat pada pola hubungan yang mementingkan komunikasi *top-down* dan mengabaikan unsur timbal baliknya maka menimbulkan ketidak berdayaan terutama dikalangan buruh.

Peran birokrasi akan semakin memuluskan target efisiensi produksi yaitu penekanan jalur perintah yang terdapat didalam mekanisme kontrol yang sangat kuat dari majikan dimana syarat ini dilegitimasi oleh sistem kapitalisme yang bertujuan menciptakan nilai surplus dan penetapan upah yang tidak dibayar penuh. Menurut Marx sistem demikian telah memperkosa prinsip nilai ditukar nilai, (Brewer;1984:99).

Demikian pula tindakan-tindakan yang secara praktis rasional akan menaruh prinsip kerja kedalam prinsip efisiensi dan efektivitas, serta otomatisasi, termasuk pemikiran setiap individu akan diarahkan kedalam rencana kerja, sehingga kepentingan efisiensi yang ditimbulkan oleh dimensi teknologis membuat individu-individu yang terlibat dalam proses produksi menjadi mesin-mesin sosial. Mesin-mesin sosial ini dapat bekerja secara efektif karena direduksi menjadi unit-unit yang mudah dikontrol dan diukur dengan kartu identitas (*punched cards*). (Fromm;1993:34).

Upaya redusir buruh menjadi unit-unit yang mudah dikontrol akan mengakibatkan penyempitan kepentingan dasar manusia yaitu hanya menekankan kepentingan teknis, padahal secara substantif manusia memiliki tiga macam kepentingan dasar yang sekaligus mendasari perilakunya. Tiga kepentingan tersebut adalah; *kepentingan teknis* yakni sebagai untuk menguasai alam,

kepentingan praktis yakni untuk berkomunikasi dan berinteraksi, dan *kepentingan emansipatoris* yakni untuk menentang segala bentuk tindakan pemaksaan. (Suseno;1977:123).

Kepentingan emansipatoris seperti yang ditawarkan oleh Habermas adalah cara yang dapat membuka jalan Untuk mencapai kompromi kepentingan dengan bantuan pengetahuan akan 4 macam klaim kesahihan (*validity claims*) yaitu; *klaim kebenaran (truth claim)* yaitu kesepakatan tentang dunia alamiah dan obyektif, *klaim ketepatan (rightness claim)* yaitu kesepakatan tentang pelaksanaan norma-norma pada dunia sosial, *klaim autentisitas (sincerety claim)* yaitu kesepakatan tentang kesesuaian antara dunia batiniah dan ekspresi individual, serta *klaim komprehensibilitas (comprehensibility claim)* yaitu kesepakatan tentang ketiga klaim dan kemampuan menjelaskan ketiganya, (Hardiman;1993:XXII).

Dalam menjembatani dua kepentingan yang berbeda, kegiatan interaksi mengambil peran untuk mencapai perpaduan yang baru., dengan demikian segala bentuk usaha-usaha yang mengarah kepada konflik temporer dapat dicegah sedini mungkin, sehingga pada akhirnya kedua kelas berselisih dapat mewujudkan kerja sama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak menurut porsinya masing-masing. Dalam dunia usaha yang menerapkan sistem teknologi sekalipun , kegiatan interaksi sosial bisa berjalan dengan baik kalau memiliki prasyarat kondisi yakni kontak sosial dan komunikasi. Lewat dua cara ini setiap individu mampu memberikan interpretasi pada setiap sikap dan perilaku orang lain (*baik pembicaraan, ekspresi lahiriah*), maupun perasaan-perasaan tersembunyi yang hendak disampaikan.

Setiap individu dapat memaknai kehidupan sosialnya dengan jalan berpartisipasi aktif dalam setiap pembuatan keputusan yang kemudian mempengaruhi kehidupan dan kebaikan bersama. Oleh sebab itu tokoh interaksionisme simbolis, Blumer menegaskan bahwa studi masyarakat termasuk perusahaan harus berangkat dari pemahaman sebagai studi tindakan bersama. Dalam tindakan, setiap individu harus mampu membatasi tindakannya dan tidak reaktif terhadap pesan yang ditafsir dari interaksinya dengan oranglain seperti dalam mode stimulus. Blumer (1969;78-79) menyatakan bahwa interaksi manusia dijembatani oleh penggunaan simbol-simbol, penafsiran-penafsiran, dan kepastian makna yang berasal dari tindakan orang lain. Dalam merespon tindakan orang lain seorang individu tidak secara langsung bereaksi tetapi terlebih dahulu memahami, mengerti dan sari dari semuanya itu adalah respon yang disampaikan tentang pengertiannya bagi tindakan orang lain. Blumer (1969:15) menulis bahwa pada dasarnya tindakan manusia terdiri dari pertimbangan atas berbagai hal yang diketahuinya dan melahirkan serangkaian tindakan atas dasar bagaimana mereka menafsirkan dan mengerti hal tersebut. Hal-hal yang dipertimbangkan itu menyangkut berbagai masalah seperti keinginan dan kemauan, tujuan dan sarana yang tersedia untuk mencapainya, serta tindakan yang diharapkan dari orang lain, gambaran tentang diri sendiri dan hasil dari tindakan tertentu, (Poloma;2000:265).

Blumer menegaskan bahwa dasar untuk memahami serangkaian tindakan orang lain adalah kemampuan interpretasi dari individu atas tindakan sosial tersebut dan juga adanya kemauan dari individu untuk berempati dan mengerti

makna tindakan-tindakan tersebut. Tanpa maksud tersebut, niscaya akan terbentuknya sebuah pola interaksi yang harmoni dan humanis.

Dua dimensi praksis dasar hidup manusia yang erat kaitannya dan sepanjang sejarahnya hal ini merupakan kenyataan yang melekat pada manusia adalah dimensi kerja dan dimensi interaksi sebagai manifestasi dari tindakan sosial (*social action*). Dalam dimensi kerja ada muatan rasional instrumental dan dalam dimensi interaksi termuat aspek komunikasi. Jika hanya terdapat rasionalitas teknologi, rasionalitas instrumental dan mitos tanpa memperdulikan dimensi interaksi maka proses hegemoni kesadaran masyarakat manusia modern tidak pernah berhenti (Hardiman;1993:76).

Ketiga jenis rasionalitas tersebut diatas bukanlah "*Ideal type*" dari rasionalitas yang dicita-citakan oleh manusia untuk memperoleh kebahagiaan dan otonomi. Ketiga tipe rasionalitas tersebut adalah alat bagi kekuasaan politik untuk menindas dan mengeksploitasi buruh agar tunduk dan taat kepada kepentingan kelas penguasa. Sebaliknya hal yang dicita-citakan manusia adalah adanya kemauan dan etikat baik dari pihak yang lebih berkuasa untuk segera menyingkirkan batasan-batasan dalam interaksi dan menyelenggarakan diskusi-diskusi publik, bebas dominasi, pengurangan tingkat represi pada norma-norma sosial, pengurangan kekakuan dan kekerasan serta penerapan norma secara luwes dan refleksif.

✓ Akhirnya dalam rangka mengurangi sekaligus mengaktifkan peran komponen buruh dalam perusahaan maka haruslah dikembangkan partisipasi tersebut melalui jalan komunikasi dan interaksi yang timbal balik yang berarti

antar elemen dalam perusahaan memperoleh kesempatan yang demikian sama untuk berusaha mencapai titik pandang yang minimal sama bahkan sinkron untuk dihayati bersama-sama pula.

Di dalam organisasi formal seperti perusahaan biasanya terdapat dua bentuk jaringan komunikasi yaitu jaringan komunikasi formal dan komunikasi informal. Jaringan komunikasi formal meliputi 3 aspek komunikasi yaitu; *pertama*, komunikasi vertikal yang terdiri dari dua arah yakni: vertikal dari atas (*upward*) dan vertikal dari bawah (*downward*). Jalur komunikasi ini menjembatani setiap pesan yang bergerak baik dari atas maupun dari bawah, *kedua*, komunikasi horisontal yang terjadi hanya diantara jabatan yang setara, *ketiga*, komunikasi diagonal, yaitu komunikasi yang berjalan diantara dua atau lebih orang yang berbeda dari segi strata dan berbeda sumber struktur. Sedangkan komunikasi informal terjadi terutama adanya tuntutan terhadap ketidakpuasan terhadap hubungan personal manusia dalam perusahaan dan Delbecq menyebutkan keinginan munculnya komunikasi informal ini oleh evolusi kelompok yang menginginkan kedekatan, kesamaan jenis kegiatan, minat dan derajat sosial. Ide Delbecq juga diperkuat oleh Homans dengan menegaskan 3 azas dasar yang harus dijalankan manusia yaitu interaksi, aktivitas, dan perasaan (Liliweri:1997;307).

Ketiga azas yaitu interaksi, aktivitas, dan perasaan yang menjadi satu kesatuan yang utuh dalam pribadi manusia sesungguhnya tidak dapat dipisah-pisahkan atau dikotak-kotakkan menurut kepentingan tertentu yaitu kepentingan *profitable* tetapi tetap berjalan dan direalisasikan terpadu dalam kegiatan manusia.

Ketidakberdayaan

Menurut Ensiklopedi Umum (1991) ketidakberdayaan (*depersonalisasi*) adalah keadaan yang dialami seseorang apabila ia kehilangan perasaan tentang adanya diri sendiri, atau apabila ia merasa seolah-olah badannya sendiri tidak merupakan suatu kenyataan lagi, dan semua orang disekitarnya tampak seperti dalam impian dan merupakan tingkah laku atau hal yang tidak berarti lagi. Manusia kehilangan identitasnya sendiri seolah-olah badannya menjadi hampa, hilang atau asing bagi dirinya sendiri.

Munculnya persoalan ketidakberdayaan terutama karena birokrasi yang berperan sebagai (*iron cage*) dalam mengatur wewenang struktural dalam perusahaan. Lebih lanjut peran birokrasi yang menimbulkan ketidakberdayaan tersebut akan membuat para buruh kehilangan sifat kemandirian serta lenyapnya kemampuan mengenali dan merumuskan persoalan yang dihadapi oleh karena buruh merasa teralienasi dari dirinya sendiri, pekerjaan dan juga sesamanya, dan sekaligus tidak memiliki kemampuan untuk memikirkan jalan pemecahannya.

Akibat dari ketidakberdayaan tersebut diatas maka para buruh semakin sulit untuk mengembangkan cara-cara pengorganisasian diri dan mengenali tanggung jawab serta hak mereka. Sebagai contoh yaitu kasus buruh di PT. Tembakau yang mengungkapkan pengakuan bahwa kalau waktu bayaran banyak yang kurang uangnya, ada yang kurang Rp. 500, 200, 300, bahkan Rp. 1.000,- , dan kalau ditanya jawabannya besok saja ke kantor, kalau tidak dikurangi lagi bayaranmu pasti kamu besok akan diliburkan oleh atasan atau sang majikan, (Tjandraningsih:1995;51).

Sisi lain yang menyebabkan terjadinya ketidakberdayaan terutama yang dialami kelompok buruh perusahaan adalah penerapan rasionalitas instrumental yang secara terus-menerus melakukan efisiensi untuk kepentingan *akumulasi capital* yang diaplikasikan melalui unsur-unsur berikut ini; *pertama*, adanya pembagian kerja (*division of labour*) berdasarkan tingkat ketrampilan dan kecepatan penyelesaian pekerjaan, *kedua*, peraturan kepemilikan faktor-faktor produksi secara individual berdasarkan kerangka hukum membuat pemilik modal semakin eksklusif atas obyek-obyek yang ada termasuk buruh, *ketiga*, adanya tindakan-tindakan yang bertujuan untuk kepentingan diri sendiri. (Pool;1993:3-4).

Kondisi alienasi yang dialami para kelompok buruh dan berimplikasi kepada munculnya ketidakberdayaan atau *depersonalisasi* ini, yang merupakan kesatuan kondisi yang diciptakan oleh peran birokrasi yang lebih mengekang (*iron cage*) para buruh akan menjadikan kelompok ini sebagai mesin-mesin sosial yang akan diredusir kedalam unit-unit pekerjaan dengan tujuan yaitu dapat secara mudah dikontrol dan diawasi oleh atasan maupun pemilik perusahaan.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil tema “*pola hubungan majikan dan buruh pada PT.Mutiara Asri Persada*”. Untuk mengkaji hubungan tersebut, peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik “*grounded research*”

Menurut Bogdan dan Taylor (1975:5) bahwa metode penelitian kualitatif merupakan sebuah prosedur penelitian yang serta merta menghasilkan data-data

deskriptif berupa kata-kata baik yang tertulis maupun kata-kata lisan yang berasal dari orang-orang dan perilakunya yang dapat diamati. Dengan demikian fokus pendekatannya akan diarahkan kepada latar belakang dari individu tersebut secara *holistik* yaitu dipandang sebagai satu kesatuan yang utuh (Moleong:1989;3).

Teknik "*grounded research*" pada prinsipnya berangkat dari aturan-aturan ilmiah yang bersifat umum dan yang telah ditentukan untuk tujuan mempelajari perilaku manusia. Strauss dan Blazser (1967) menyatakan bahwa "*grounded research*" memungkinkan kita merumuskan keraguan tentang pemakaian atau penggunaan aturan-aturan yang kaku sebagai kriteria yang pantas, (Denzin & Lincoln; 1994:274).

Selain itu "*grounded research*" adalah teknik penelitian yang memiliki keunggulan yakni penyusunan teori substantif yang berdasarkan kepada data-data yang dipercayai yang merupakan hasil dari pengamatan yang menjaga netralitas dan orisinalitas sehingga sangat responsif terhadap nilai-nilai kontekstual yang ada, (Moleong; 1989:6).

G. Alasan pemilihan lokasi

Peneliti memilih PT Mutiara Asri Persada sebagai lokasi penelitian karena 2 alasan, *pertama*, PT MAP sudah memiliki struktur organisasi, *kedua*, PT MAP telah memiliki dua komponen pekerja yaitu majikan dan buruh (operator), *ketiga*, PT MAP sudah menerapkan prinsip kerja teknologi yakni dengan mengakomodasikan berbagai alat teknologi produksi, dan alasan yakni PT MAP mudah dijangkau oleh peneliti sehingga dapat menghemat waktu dan biaya.

H. Teknik pengumpulan data

Pertama, *observasi partisipasi penuh* (*full participation observation*) yaitu langkah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan melakukan kegiatan interaksi dengan subyek penelitian, Kedua, *wawancara mendalam* (*in-depth interview*), yaitu langkah pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara dengan subyek penelitian dengan bantuan panduan wawancara (*interview guide*), Ketiga, *dokumentasi*, yaitu langkah pengumpulan data berupa data-data yang berasal dari catatan-catatan perusahaan atau dokumen yang berwujud tulisan.

Teknik *full participation observation* yaitu peneliti mendaftarkan diri dan bekerja menurut jam kerja yaitu pukul 08.00-16.45 setiap harinya. Akumulasi waktu untuk penelitian ini yaitu 2 bulan, yaitu 9 Juli sampai 9 September, 2001 . Selama kurun waktu tersebut peneliti mempunyai 6 informan kunci yang peneliti jadikan sumber data baik data tentang kebijakan manajemen maupun respon buruh, dan juga sumber *cross check* informasi yang diperoleh peneliti sebelumnya.

I. Teknik analisa data

Teknik analisa data yang dipilih adalah "*narasi deskriptif*" yaitu sebuah teknik analisa data yang berfungsi mendeskripsikan dan menyajikan hasil penelitian dengan bernarasi secara sistematis tentang subyek penelitian berdasarkan perolehan data dari kelompok subyek yang diteliti. Teknik narasi deskriptif membantu peneliti menjelaskan kehidupan masyarakat perusahaan sebagai *life as theater* dan bukan gambaran kehidupan yang bersifat *back stage*.