

Peran DPC FKUI SBSI dalam Memperjuangkan Hak Buruh di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya Tahun 2011

Andrian Rachman*

Abstrak

PT. Asian Profile Indosteel merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi besi dan baja di Surabaya. Sebagai sebuah perusahaan yang memproduksi besi dan baja, PT. Asian Profile Indosteel tidak lepas dari persoalan perburuhan. Dalam sejarahnya, persoalan perburuhan di PT. Asian Profile Indosteel tidak jarang memunculkan gerakan buruh yang besar. Ada beberapa peristiwa gerakan buruh yang dilakukan oleh buruh PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Pengurus komisariat FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel, merupakan Serikat Buruh di dalam PT. Asian Profile Indosteel. Sebagai Serikat Buruh yang di dalam perusahaan, PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel keberadaannya juga banyak dipengaruhi oleh kekuatan DPC FKUI SBSI yang senantiasa membantu dalam melakukan gerakan. Saat ini PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel memiliki anggota sekitar 30 buruh. Jumlah buruh yang tergolong sedikit juga memberi persoalan besar sekaligus menjadi kekuatan bagi PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengambil PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel sebagai subjek penelitiannya. Melalui wawancara PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel dengan buruh PT. Asian Profile Indosteel, menunjukkan bahwa sebagai Serikat Buruh di dalam perusahaan, PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel berada dalam posisi di bawah dominasi perusahaan dan cenderung lemah. Hal ini kemudian mempengaruhi cara pandang dan bagaimana mereka memilih strategi pada peranannya dalam persoalan buruh. Ada dua strategi utama yang dilakukan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel yang digunakan pada peran-peran mereka dalam persoalan buruh, yakni perundingan kolektif, lobi-lobi serta aksi terorganisir. Strategi inilah yang nanti digunakan oleh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel pada peranannya dalam persoalan perburuhan di PT. Asian Profile Indosteel, yakni persoalan Jamsostek dan Kesehatan Keselamatan Kerja yang kurang maksimal dalam pemenuhan hak-hak buruh.

Kata kunci : cara pandang, strategi, peran.

Abstract

PT. Asian Profile Indosteel is one of the companies that produce iron and steel in Surabaya. As a company that produces iron and steel, PT. Asian Profile Indosteel not be separated from the question of labor. Historically, the issue of labor in the PT. Asian Profile Indosteel not infrequently led to a large movement of labor. There are some events in the labor movement by workers of PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Board commissioner FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel, a trade union within the PT. Asian Profile Indosteel. As a union in the company, PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel existence is also heavily influenced by the strength of DPC FKUI SBSI which always helps in movement. Currently PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel a membership of about 30 workers. Relatively small number of workers also gives great persoalan well as a force for PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. This research is a qualitative research that takes PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel as a subject of research. Through interviews FKUI SBSI PK PT. Asian laborers Profile Indosteel with PT. Asian Profile Indosteel, indicating that the trade union in the company, PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel be in a position under the domination of the company and tend to be weak. This then affects the way they view and how to choose a strategy on its role in labor issues. There are two main strategies that do PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel used on their roles in labor issues, namely collective bargaining, lobbying and organized action. This is a strategy which will be used by the faculty of medicine SBSI PK PT. Asian Profile Indosteel on peranannya in labor issues at PT. Asian Profile Indosteel, namely the question of Social Security and Health Safety less than the maximum in the fulfillment of labor rights.

Keywords: outlook, strategy, role.

* Mahasiswa S1 Ilmu Politik FISIP Universitas Airlangga, email: siibolbol@gmail.com

Pendahuluan

Industri merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kemajuan ekonomi suatu negara baik di negara maju maupun di negara berkembang. Di negara berkembang khususnya Indonesia dimana sering terjadi permasalahan-permasalahan terhadap para buruh oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab di perusahaan. Kemajuan suatu industri tidak bisa dilepaskan oleh peran para buruh dan buruh memiliki peran sentral dalam meningkatkan produktivitas industri. Produktivitas industri juga berdampak pada kemajuan ekonomi suatu negara. Dua macam kelas itu saling berlawanan antara buruh dan pemilik modal perusahaan, melainkan karena kepentingan mereka secara objektif saling bertentangan. Begitu juga di Indonesia, masalah buruh selalu menjadi bahan pembicaraan yang hangat dan masalah yang tidak asing lagi di Indonesia.

Permasalahan hubungan industrial atau perusahaan ini ada kaitannya dengan permasalahan di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Melihat kondisi permasalahan buruh di PT. Asian Profile Indosteel muncul gerakan Serikat Buruh dalam memperjuangkan hak-hak buruh yang kurang maksimal, salah satunya DPC (Dewan Perwakilan Cabang) FKUI (Federasi Konstruksi, Umum dan Informal) SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia). Pada tanggal 21 Oktober 2011 bahkan DPC FKUI SBSI telah dipercaya oleh buruh yang bergabung Serikat Buruh untuk menangani kasus di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Masalah yang belum terungkap ini berkaitan dengan penelitian untuk mengungkapkan kejadian sebenarnya di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya.

Awal munculnya masalah di PT. Asian Profile Indosteel ini melihat komentar dari Ketua DPC FKUI SBSI di media massa bahwa PT. Asian Profile Indosteel terjadi kasus mengenai hak-hak buruh yang bergabung dalam Serikat Buruh di Perusahaan. Masalah buruh ini telah melanggar Undang-Undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang kurang maksimal.

Melihat permasalahan buruh di PT. Asian Profile tentu ada kecurigaan dari DPC FKUI SBSI untuk mengetahui proses munculnya

permasalahan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di PT. Asian Profile Indosteel. Dalam mengetahui awal munculnya permasalahan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal tentu ada strategi Serikat Buruh untuk memperjuangkan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal serta dampak dari strategi Serikat Buruh dalam memperjuangkan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, *pertama* manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi bagi para aktivis baik itu mahasiswa, aktivis Serikat Buruh atau peneliti lain yang memiliki ketertarikan pada masalah organisasi perburuhan, terutama seperti Serikat Buruh yang berada di dalam perusahaan dan bagaimana tantangan yang dihadapi. Penelitian ini diharapkan juga dapat dipakai sebagai pedoman untuk manajemen Serikat Buruh dan pengorganisasian buruh, terutama bagi Serikat Buruh di dalam perusahaan, mengingat Serikat Buruh di dalam perusahaan justru menjadi ujung tombak akan kesejahteraan dan pemenuhan hak-hak buruh/pekerja. Manfaat praktis penelitian ini adalah untuk menciptakan kesadaran bagi Serikat Buruh di dalam perusahaan akan pentingnya posisi mereka dan perlunya memilih strategi yang efektif guna memperjuangkan hak-hak pekerja di Perusahaan.

Kajian Teoritik/ Tinjauan Pustaka

Dalam bukunya yang berjudul "Konflik Dan Konflik Dalam Masyarakat Industri", teori konflik strukturalisme yang dijelaskan Dahrendorf bertujuan mengatasi watak yang secara dominan bersifat arbiter dari peristiwa-peristiwa sejarah yang tidak dapat dijelaskan, dengan menurunkan peristiwa-peristiwa tersebut dari elemen-elemen struktural sosial. Dengan kata lain menjelaskan proses-proses tertentu dengan penyajian yang bersifat ramalan. Konflik antara buruh dan majikan memang memerlukan penjelasan tetapi yang lebih penting adalah menunjukkan bukti bahwa konflik yang demikian didasari oleh susunan struktural tertentu, yang oleh karenanya di manapun cenderung melahirkan susunan struktural sebagai yang telah ada. Dengan demikian yang menjadi tugas adalah melihat hubungan-hubungan konflik dengan struktur sosial tertentu dan

bukan menganggapnya berhubungan dengan variabel psikologis.

Kelompok Kepentingan

Di lain pihak, cara berperilaku bersama ini adalah sifat khas dari kelompok menurut asli istilah sosiologi yang setepatnya, dan kelompok kepentingan ini adalah agen sesungguhnya dari pertentangan kelompok. Kelompok kepentingan ini mempunyai struktur, bentuk organisasi, program atau tujuan dan anggota-anggota. Ginsberg menuntut adanya kontak atau komunikasi yang teratur bagi kelompok-kelompok serupa itu, namun tuntutan ini hanya berlaku dalam pengertian yang tidak langsung. Kelompok kepentingan adalah kelompok sekunder, anggota hanya saling mengadakan kontak satu sama lain berkat keanggotaan mereka atau pemilihan atau penunjukan wakil-wakil mereka. Orang mungkin menekankan perbedaan antara kelompok kepentingan dan kelompok primer seperti keluarga, atau pertemuan yang disebut *max iver* perserikatan atau yang disebut *malinowski* 'pranata'. Tetapi menurut hemat saya, konsep kelompok kepentingan cukup jelas, terlepas dari pertimbangan terminologis, kita dapat mengambil organisasi buruh sebagai contoh organisasi serupa itu.

Perlu ditekankan bahwa kelompok-kelompok yang menjadi sasaran perhatian kita dalam studi ini, bagaimanapun juga cukup memuaskan untuk dilukiskan dengan konsep kelompok semu dan kelompok kepentingan. Proposisi yang menyatakan bahwa kelompok bertentangan itu adalah kelompok kepentingan, merupakan proposisi yang bermakna. Kategori kelompok kepentingan adalah sebuah kategori umum, sebernarnya kelompok setiap kelompok sekunder dapat dianggap sebagai kelompok kepentingan. Perbedaan khas antara kelompok semu dan kelompok kepentingan yang kita bahas dalam studi ini bersumber dari usul-usul yang struktur wewenang perserikatan atau ciri formal kepentingan yang melandasi kelompok-kelompok itu sebagai kepentingan yang berkaitan dengan legitimasi hubungan dominasi dan penundukan.

Kelompok kepentingan adalah sub-kumpulan dari kumpulan-kumpulan yang termasuk ke dalam kelompok semu dan identitas kumpulan dan sub-kumpulan itu masih merupakan masalah yang belum banyak

dipahami. Orang dapat membandingkan hubungan keduanya dengan hubungan antara anggota-anggota. Kelompok kepentingan mungkin menambah kepentingan yang tumbuh dari struktur wewenang melalui sejumlah tujuan yang berbeda dan terpisah. Ini hanyalah pengungkapan lain belaka dari kenyataan bahwa kelompok kepentingan adalah fenomena nyata dan seperti semua fenomena nyata lainnya, kelompok kepentingan ini tidak dapat dilukiskan dengan sempurna melalui sebuah atribut saja, kelompok kepentingan dalam pertentangan sosial sebagai unit-unit kepentingan nyata yang dapat diterangkan dari segi kepentingan tersembunyi dan pengumpulannya di dalam kelompok semu.

Malinowski mendefinisikan inti kelompok atau organisasi ini bertujuan memperjuangkan dalam kepentingan nyata. Kepentingan nyata adalah program-program yang diartikulasikan dan yang telah diformulasi, kepentingan nyata dalam artian di atas menuntut pengakuan khusus dalam hubungannya dengan struktur wewenang tertentu. Artikulasi dan kepentingan nyata ini adalah suatu proses yang menuntut syarat-syarat tertentu, seperti yang dijelaskan oleh Dahrendorf bahwa di dalam proses penyelesaian kepentingan nyata, buruh dan organisasi buruh melawan kelompok semu yang memuat kepentingan tersembunyi.

Tipe Pertentangan

Menurut Dahrendorf tipe pertentangan sosial yang cocok adalah tipe pertentangan kelas yang diambil dari perspektif Marx bahwa sangat penting untuk mengukur perbedaan tingkat kehebatan kelas. Nampaknya logis proposisi yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang erat antara tingkat tumpah-tindih pertentangan dan tingkat kehebatannya. Jika kelompok-kelompok yang bertentangan berhadapan satu sama lain dalam berbagai perserikatan dan dalam berbagai bentrokan, kekuatan-kekuatan yang dikeluarkan dalam ke semua bentrokan itu dijumlahkan dan satu pertentangan kepentingan yang ditolak akan muncul. Situasi yang digambarkan oleh Marx, dalam hal ini perlu dipertanyakan. Jika orang yang memegang posisi yang ditundukkan dalam industri adalah juga ditundukkan dalam perserikatan dalam perserikatan lainnya, selanjutnya jika mereka itu adalah sama dengan kelompok yang bertentangan selain daripada

yang ditentukan oleh hubungan wewenang, 'pembagian masyarakat' menjadi dua kelas yang besar yang saling bermusuhan, memang dapat dihasilkan yakni suatu situasi di mana satu pertentangan tertentu menguasai gambaran keseluruhan masyarakat. Setiap pertentangan tertentu, selalu terbatas terhadap individu-individu dalam salah satu diantara beberapa peranan yang dimainkannya, dan hanya menyerap sebagian dari kepribadian individu peranannya terlibat dalam pertentangan itu.

Peraturan Pertentangan Kelas

Menurut Dahrendorf pada umumnya institusi-institusi ini dapat dilukiskan sebagai parlemen atau badan mana kelompok-kelompok kepentingan yang bertentangan atau wakil-wakil mereka bertemu untuk melanjutkan pertentangan mereka menurut cara-cara yang relatif damai dan terpola. Pertama, otonom artinya dibekali hak untuk mengambil keputusan tanpa campur tangan badan-badan lain di luar diri sendiri. Kedua, memegang posisi monopoli pada satu perserikatan tertentu artinya ialah satu-satunya institusi sejenisnya dalam perserikatan itu. Ketiga, peranannya harus dipatuhi artinya baik kelompok-kelompok bertentangan harus menyerahkan persoalan mereka kepada institusi ini jika pertentangan menjadi gawat, maupun keputusan-keputusan yang telah dicapainya harus mengikat kedua kelompok kepentingan dan para anggotanya. Keempat, demokratis artinya kedua kelompok yang bertentangan harus didengar dan diberi kesempatan untuk menyatakan tuntutan mereka sebelum keputusan diambil. Persiapan prosedural selanjutnya mengenai cara-cara penyelenggaraan perundingan dan cara-cara pengambilan keputusan bagian dari permainan itu.

Pembahasan

Hasil temuan data di lapangan masalah proses munculnya K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di PT. Asian Profile Indosteel menunjukkan ada beberapa kelompok kepentingan dalam permasalahan K3 dan Jamsostek buruh yang kurang maksimal di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Kelompok kepentingan yang terdiri dari kepentingan manajemen perusahaan, kepentingan DPC FKUI SBSI dan kepentingan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Kepentingan

manajemen perusahaan berasal dari mantan Direktur dalam membuat peraturan perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Kemudian perintah dari mantan Direktur ini dijalankan oleh Kepala Personalia untuk menerapkan peraturan perusahaan kepada buruh di PT. Asian Profile Indosteel. Dalam membuat isi peraturan perusahaan ini para buruh tidak puas dan timbul beberapa masalah yaitu *Pertama*, adanya pelanggaran didirikannya Serikat Buruh di Perusahaan. Padahal sudah jelas bahwa di dalam isi peraturan perusahaan sesuai Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, Serikat Buruh wajib didirikan agar terjalin komunikasi dengan manajemen perusahaan jika ada suatu masalah dapat terselesaikan secara damai. Namun fakta di dalam lapangan menunjukkan adanya eksploitasi buruh karena para buruh tidak mendapatkan haknya dalam mendirikan Serikat Buruh sehingga manajemen perusahaan ini dapat melancarkan kepentingan selama bertahun-tahun terhadap para buruh yang bergabung dalam Serikat Buruh. *Kedua*, para buruh yang bergabung dalam PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel terkena masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di Perusahaan. Masalah K3 dan Jamsostek yang tertimpa kepada anggota Serikat Buruh ini karena keberadaan Serikat Buruh yang di dalam perusahaan tidak diakui oleh manajemen perusahaan karena menurut pandangan manajemen perusahaan keberadaan Serikat Buruh hanya mengganggu jalannya produksi perusahaan.

Jika melihat permasalahan ini sangat jelas bahwa kelompok kepentingan manajemen perusahaan ini ingin mempertahankan kekuasaannya selama bertahun-tahun terhadap para buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. *Ketiga*, masalah K3 yang kurang maksimal dialami oleh buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel adalah pembayaran secara paksa setengah harga sepatu kerja, sarung tangan, helm dan seragam kerja yang tidak diberikan oleh manajemen perusahaan terhadap buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Sedangkan masalah Jamsostek yang kurang maksimal adalah tidak diberikannya kartu berobat bagi para buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Melihat secara jelas perlakuan dari kelompok

kepentingan manajemen perusahaan masalah pembayaran setengah harga sepatu kerja terhadap para buruh karena kelompok kepentingan manajemen perusahaan sangat terlihat memihak kepada para buruh yang tidak bergabung dalam Serikat Buruh. Padahal sudah jelas kewajiban suatu perusahaan memenuhi semua hak-hak buruh di Perusahaan. Sedangkan masalah helm, sarung tangan dan seragam kerja ini sangat mengancam kesehatan dan keselamatan kerja bagi para buruh karena kelompok kepentingan manajemen perusahaan tidak melihat kondisi para buruh jika terkena suatu musibah kecelakaan kerja yang mengancam kesehatan para buruh. Masalah Jamsostek juga terlihat jelas bahwa kelompok kepentingan manajemen perusahaan sangat merugikan bagi para buruh yang bergabung PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel karena semua buruh yang bekerja dipotong 2% dari gaji para buruh di Perusahaan. Melihat masalah sangat jelas bahwa awal munculnya masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal muncul karena Kelompok kepentingan manajemen perusahaan. Perlakuan kelompok kepentingan ini jelas membuat eksploitasi terhadap buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel agar kelanggengan kepentingan manajemen perusahaan tidak runtuh. *Keempat*, manajemen perusahaan juga mengancam tidak memberikan jam lembur kerja kepada para buruh yang ingin menjadi anggota PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Melihat munculnya ancaman tidak diberikannya jam lembur sangat jelas bahwa kelompok kepentingan manajemen perusahaan memiliki sebuah kepentingan yang sangat merugikan para buruh karena jam lembur sudah jelas tertuang pada Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 bahwa perusahaan wajib memenuhi semua hak-hak buruh termasuk jam lembur kerja. Melihat masalah jam lembur kerja membuat para buruh yang ingin bergabung dalam Serikat Buruh takut untuk bergabung dan melawan kelompok kepentingan manajemen perusahaan sehingga manajemen perusahaan bisa mempertahankan kelanggengan kekuasaannya selama bertahun-tahun.

Kelompok kepentingan DPC FKUI SBSI adalah mengomandoi dalam penyelesaian K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal terhadap buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Sedangkan kelompok kepentingan PK FKUI

SBSI PT. Asian Profile Indosteel adalah ingin mendapatkan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal segera dipenuhi oleh manajemen perusahaan PT. Asian Profile Indosteel Surabaya.

Menurut Dahrendorf dalam menjelaskan kelompok kepentingan adalah sebuah kategori umum, sebenarnya setiap kelompok sekunder dapat dianggap sebagai kelompok kepentingan. Kelompok kepentingan bersumber dari asal usul struktur wewenang perserikatan atau dari ciri formal kepentingan yang melandasi kelompok-kelompok nyata. sebagai kepentingan yang berkaitan dengan legitimasi hubungan-hubungan dominasi dan penundukan. Kelompok kepentingan adalah sub-kumpulan dari kumpulan-kumpulan yang termasuk ke dalam kelompok semu dan identitas kumpulan dan sub-kumpulan itu masih merupakan masalah yang belum banyak dipahami. Orang dapat membandingkan hubungan keduanya dengan hubungan antara anggota-anggota. Kelompok kepentingan mungkin menambah kepentingan yang tumbuh dari struktur wewenang melalui sejumlah tujuan yang berbeda dan terpisah. Ini hanyalah pengungkapan lain belaka dari kenyataan bahwa kelompok kepentingan adalah fenomena nyata dan seperti semua fenomena nyata lainnya, kelompok kepentingan ini tidak dapat dilukiskan dengan sempurna melalui sebuah atribut saja. Kelompok kepentingan dalam pertentangan sosial sebagai unit-unit kepentingan nyata yang dapat diterangkan dari segi kepentingan tersembunyi dan pengumpulannya di dalam kelompok semu.

Manajemen perusahaan, DPC FKUI SBSI dan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya merupakan suatu kelompok kepentingan karena menurut Dahrendorf bahwa di mana mereka mempunyai ciri formal kepentingan yang melandasi kelompok-kelompok tersebut dalam kepentingan nyata. Di mana kepentingan-kepentingan yang ada dalam organisasi mereka, mereka mempunyai tujuan untuk melegitimasi hubungan-hubungan dominasi dan penundukan antara organisasi satu dengan organisasi lain yang dalam penelitian ini manajemen perusahaan ingin mendominasi dan menundukkan para buruh yang bergabung dalam PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel melalui kepentingannya. Begitupula sebaliknya para kelompok

kepentingan buruh melalui PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel juga ingin menunjukkan dominasi kepada manajemen perusahaan agar mereka tunduk terhadap kepentingan nyata yang diajukan.

Dahrendorf juga menjelaskan tentang kepentingan nyata, kepentingan nyata menurut Dahrendorf mempunyai arti bahwa kesadaran atas dominasi kepentingan. Kepentingan nyata PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel, DPC FKUI SBSI serta manajemen perusahaan termasuk dalam kepentingan nyata menurut Dahrendorf di mana kepentingan nyata adalah kesadaran atas dominasi kepentingan. Kesadaran PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel atas dominasi manajemen perusahaan ini adalah mengetahui awal munculnya masalah yang dialami PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel K3 seperti sepatu, helm, sarung tangan dan seragam kerja serta Jamsostek yang kurang maksimal seperti tidak diberikannya kartu berobat karena dominasi peraturan perusahaan yang dibuat Direktur dan dijalankan oleh Kepala personalia untuk mengeksploitasi para buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Kepentingan nyata DPC FKUI SBSI adalah untuk membantu PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel dalam mengetahui awal munculnya masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal akibat dominasi peraturan perusahaan yang dibuat manajemen perusahaan. Kepentingan nyata DPC FKUI SBSI ketika mengetahui masalah K3 dan Jamsostek ini muncul melaporkan kasus K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal ini kepada Disnaker karena terjadi dominasi manajemen perusahaan terhadap buruh yang bergabung dalam PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel.

Kepentingan nyata yang dimiliki oleh manajemen perusahaan adalah membuat peraturan perusahaan tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 untuk mengeksploitasi buruh di Perusahaan, dominasi kepentingan ini dibuktikan oleh permasalahan K3 yang kurang maksimal seperti pembayaran separuh harga sepatu kerja, seragam kerja, sarung tangan, helm kerja. Sedangkan dominasi masalah Jamsostek buruh yang kurang maksimal adalah tidak diberikannya kartu kesehatan buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel sudah terlihat jelas bahwa dalam permasalahan Jamsostek tidak diberikannya

kartu kesehatan ini, para buruh dipotong 2% dari gaji para buruh dan masalah K3 ini kewajiban pengusaha untuk memberikan semua hak-hak buruh dalam bekerja di Perusahaan.

Hasil temuan data di lapangan bahwa strategi DPC FKUI SBSI dalam mengatasi permasalahan K3 dan Jamsostek buruh yang kurang maksimal di PT. Asian Profile Indosteel terjadi suatu tipe pertentangan dari kelompok kepentingan buruh melawan dominasi manajemen perusahaan masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di PT. Asian Profile Indosteel tipe pertentangan DPC FKUI SBSI dan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel ini muncul karena tidak ada tanggapan yang jelas dari manajemen perusahaan dan Disnaker. Ketidakjelasan tanggapan ini terjadi karena sebelumnya DPC FKUI SBSI dan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel melaporkan masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal kepada Disnaker karena terdapat tindakan eksploitasi K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal terhadap buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Setelah melaporkan kasus ini kepada Disnaker pihak perusahaan diberikan waktu selama tujuh hari untuk merubah keputusan mereka agar segera memenuhi K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal. Namun tidak ada kejelasan dari manajemen perusahaan dan Disnaker akhirnya PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel bersama membuat suatu tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi terhadap manajemen perusahaan.

Kesempatan terjadinya tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi melawan manajemen perusahaan adalah ketika PK FKUI SBSI disahkan oleh manajemen perusahaan tahun 2010. Tipe pertentangan mogok kerja dilakukan dua kali pada tanggal 21-22 Oktober 2011. Sedangkan tipe pertentangan demonstrasi dilakukan dua kali pada tanggal 7-9 Desember 2011 dengan bantuan DPC FKUI SBSI Surabaya. PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel berani melakukan tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi karena ingin merasakan keadilan atas hak-hak yang seharusnya menjadi milik para buruh seperti K3 dan Jamsostek yang maksimal. Tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi yang dilakukan DPC FKUI SBSI dan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya memiliki suatu tujuan untuk

merasakan cita-cita keadilan bagi korban buruh K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di Perusahaan. PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya dalam melakukan tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi tidak lepas dari komando DPC FKUI SBSI dalam menyusun strategi melawan dominasi manajemen perusahaan karena anggota PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya yang tergolong sedikit sekitar 30 orang dan sebelum terkena masalah K3 dan Jamsostek di mana jumlah PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya cukup banyak sekitar 300 orang. Melihat jumlah anggota PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya yang tergolong sedikit dan minim dalam melakukan tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi jelas tidak mampu melawan manajemen perusahaan secara cepat dalam proses penyelesaiannya. Bantuan dari DPC FKUI SBSI untuk membantu dalam strategi tipe pertentangan mogok kerja demonstrasi melawan manajemen perusahaan sangat penting bagi PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel dalam menuntut K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di Perusahaan. Melakukan suatu tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi sangat penting dalam mekanisme organisir massa dalam membuat suatu tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi adalah melakukan aksi solidaritas dari anggota-anggota PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel untuk melakukan tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi melawan manajemen perusahaan karena buruh yang lain tidak mau ikut dalam tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi akibat ancaman dari manajemen perusahaan tidak memberikan jam lembur kerja kepada para buruh yang ikut dalam tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi. Para buruh yang tidak mau membantu dalam tipe pertentangan karena ketakutan mereka seperti buruh yang bergabung PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di Perusahaan.

Dahrendorf menjelaskan tipe pertentangan adalah jika kelompok-kelompok yang bertentangan berhadapan satu sama lain dalam berbagai perserikatan dan berbagai bentrokan, kekuatan-kekuatan yang dikeluarkan dalam ke semua bentrokan itu dijumlahkan dan suatu pertentangan kepentingan yang ditolak akan muncul dengan

tingkat kehebatan pertentangannya.

Strategi DPC FKUI SBSI dalam aksi mogok kerja dan demonstrasi merupakan tipe pertentangan menurut Dahrendorf karena tipe pertentangan terjadi akibat penolakan kepentingan yang muncul kemudian dapat membuat suatu tingkat kehebatan pertentangannya. Akibat penolakan kepentingan yang muncul kemudian dapat membuat tingkat kehebatannya ini terdapat pada penolakan kepentingan manajemen perusahaan sehingga PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya melakukan tingkat kehebatannya dengan melakukan tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi agar mendapatkan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal. terjadi tingkat kehebatan pertentangan ini terjadi ketika melaporkan kepada Disnaker terkait masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal dialami buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel karena terjadi tindakan eksploitasi K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal. Kemudian selama melaporkan kepada Disnaker, pihak manajemen perusahaan diberikan waktu tujuh hari untuk memikirkan merubah keputusan manajemen perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik dengan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel agar masalah K3 dan Jamsostek terselesaikan secara damai. Namun dalam kenyataannya manajemen perusahaan tidak ada tanggapan yang serius dalam proses penyelesaian K3 dan Jamsostek sehingga timbul tingkat kehebatan pertentangan.

Tingkat kehebatan pertentangan ini adalah tingkat kehebatan pertentangan mogok kerja dan demonstrasi yang dilakukan oleh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel Surabaya dengan bantuan DPC FKUI SBSI Surabaya dalam melakukan suatu tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi melawan manajemen perusahaan yang dilakukan selama dua kali yaitu pada tanggal 21-22 Oktober 2011 dan 7-9 Desember 2011. Dalam melakukan tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi memiliki suatu tujuan untuk menuntut kepada manajemen perusahaan agar memenuhi tuntutan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal bagi buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel karena korban buruh yang terkena dampak kepentingan manajemen perusahaan ingin merasakan keadilan apa yang menjadi hak buruh secara utuh. Melakukan tipe

pertentangan mogok kerja dan demonstrasi tentunya dibutuhkan suatu keberanian dari para buruh yaitu niat dari buruh untuk melakukan suatu perubahan merasakan keadilan. Dalam melakukan tipe pertentangan ini adapun hambatan-hambatan yang terjadi adalah manajemen perusahaan menyewa preman untuk menggagalkan tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi yang dilakukan DPC FKUI SBSI dan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Namun keberanian dari gabungan Serikat Buruh ini tidak memperdulikan masalah tersebut karena mereka sudah berniat untuk memperjuangkan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya.

Hasil temuan di lapangan terkait dampak demonstrasi buruh di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Dampak demonstrasi yang dilakukan buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel dengan DPC FKUI SBSI menghasilkan suatu peraturan pertentangan kelas yaitu perundingan masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal. Kesempatan terjadinya perundingan adalah ketika PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel dan DPC FKUI SBSI melakukan tipe pertentangan mogok kerja dan demonstrasi secara bertahap melawan kelompok kepentingan manajemen perusahaan. Perlawanan-perlawanan dari Serikat Buruh terhadap kepentingan manajemen perusahaan ini membuat manajemen perusahaan menjadi tertekan dalam dominasi masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di Perusahaan. Manajemen perusahaan akhirnya melanjutkan peraturan pertentangan kelas ini dengan suatu perundingan terkait masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal. Melakukan peraturan pertentangan kelas perundingan dilakukan di tempat berbeda dan melalui perundingan yang berbeda juga. Perundingan terkait masalah K3 dilakukan melalui perundingan Bipartit, perundingan

Bipartit adalah suatu lembaga konsultasi antara wakil buruh dan wakil pengusaha untuk memecahkan suatu masalah-masalah bersama dalam bidang ketenagakerjaan di perusahaan. Dalam melakukan perundingan Bipartit wakil buruh adalah PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel dan DPC FKUI SBSI, sedangkan wakil pengusaha adalah Direktur dan Kepala personalia untuk membahas masalah K3.

Masalah K3 yang kurang maksimal dibahas dalam perundingan Bipartit ini adalah pembayaran setengah sepatu kerja, helm, sarung tangan, seragam kerja yang tidak diberikan kepada buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Upaya perundingan Bipartit ini dilakukan tiga kali dengan manajemen perusahaan pada tanggal 21, 26 dan 12 Desember 2011. Selama perundingan yang dilakukan dua kali dominasi manajemen perusahaan sangat kuat untuk mempertahankan keputusan Direksi bahwa manajemen perusahaan sudah memberikan kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang. Namun, pernyataan manajemen perusahaan ini dilawan oleh Serikat Buruh dengan membuktikan kepada pimpinan perusahaan dalam perundingan ketiga kalinya tanggal 12 Desember 2011 di Perusahaan bahwa manajemen perusahaan telah bersalah dalam memberikan hak-hak buruh terhadap buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Kemudian masalah Jamsotek yang kurang maksimal dilanjutkan dalam peraturan pertentangan kelas perundingan melalui Tripartit.

Kesempatan dalam melakukan Tripartit karena manajemen perusahaan belum memenuhi semua tuntutan Serikat Buruh dalam perundingan Bipartit. Perundingan Tripartit terjadi ketika Serikat Buruh melaporkan kasus Jamsotek kepada Disnaker karena belum ada titik temu dengan manajemen perusahaan dalam perundingan Bipartit. Akhirnya pihak Disnaker memberikan surat peringatan pertama kepada manajemen perusahaan segera memenuhi Jamsotek yang kurang maksimal tetapi manajemen perusahaan tidak ada tanggapan. Kemudian diberikan lagi surat peringatan kedua selama lima hari untuk merubah keputusan manajemen perusahaan terkait panggilan dari Disnaker terkait Jamsotek yang kurang maksimal. Namun manajemen perusahaan juga tidak ada tanggapan serius juga untuk memenuhi panggilan Disnaker, pihak Disnaker akhirnya memberikan surat peringatan ketiga selama tiga hari kepada manajemen perusahaan. Semua peringatan dari Disnaker tidak ada tanggapan juga dari manajemen perusahaan dalam bertemu. Akhirnya secara tidak langsung pihak Disnaker melanjutkan peraturan pertentangan kelas terkait permasalahan Jamsotek yang kurang

maksimal ini dengan perundingan Tripartit.

Perundingan Tripartit adalah suatu lembaga konsultasi antara perwakilan DPC FKUI SBSI, PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel, manajemen perusahaan dan Disnaker untuk memecahkan masalah-masalah bersama dalam pemenuhan Jamsostek yang kurang maksimal di Disnaker. Perundingan Tripartit ini satu kali tanggal 7 Desember 2011 di Disnaker Surabaya. Perundingan Tripartit ini membahas tidak diberikannya kartu kesehatan bagi para buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Alat kekuasaan Serikat Buruh dalam perundingan baik Bipartit maupun Tripartit adalah mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 karena manajemen perusahaan mempunyai kepentingan dalam mengeksploitasi K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal bagi para buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Perundingan Bipartit maupun perundingan Tripartit membuahkan hasil bagi para buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel yaitu *pertama*, manajemen perusahaan akhirnya memberikan K3 yang kurang maksimal secara bertahap kepada buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Namun dalam pemberian K3 masih ada hambatan yaitu hanya buruh di Divisi Melting saja yang diberikan sepatu kerja sedangkan buruh lain yang menjadi korban K3 tidak diberikan oleh manajemen perusahaan. *Kedua*, manajemen perusahaan memberikan kartu kesehatan kepada buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. *Ketiga*, pemecatan kepada Direktur yang membuat peraturan perusahaan dalam mengeksploitasi buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel.

Dahrendorf juga menjelaskan tentang peraturan pertentangan kelas. Peraturan pertentangan kelas adalah kelompok-kelompok kepentingan yang bertentangan atau wakil-wakil mereka bertemu untuk melanjutkan pertentangan menurut cara-cara yang relatif damai dan terpola. DPC FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel, DPC FKUI SBSI, manajemen perusahaan adalah kelompok kepentingan yang bertemu untuk melanjutkan peraturan pertentangan kelas mereka melalui perundingan. Kelompok kepentingan DPC FKUI SBSI dan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel menuntut kepada kelompok kepentingan manajemen perusahaan melakukan perundingan masalah K3 dan

Jamsostek yang kurang maksimal. Akhirnya manajemen perusahaan mau melanjutkan peraturan pertentangan kelas dengan DPC FKUI SBSI dan PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel kelompok kepentingan Serikat Buruh dengan manajemen perusahaan ini bertemu untuk menyelesaikan masalah K3 yang relatif damai dan terpola melalui perundingan Bipartit di Perusahaan. Perundingan Bipartit terpola dengan melakukan tiga kali perundingan dengan kelompok kepentingan manajemen demi menemukan titik temu dalam pemenuhan K3 yang kurang maksimal buruh PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Kemudian peraturan kelas perundingan Tripartit dilakukan satu kali di Disnaker untuk membahas Jamsostek yang kurang maksimal seperti tidak diberikannya kartu kesehatan bagi buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel.

Perundingan Tripartit ini bertujuan mempertemukan kelompok kepentingan Serikat Buruh dan kelompok kepentingan manajemen perusahaan menyelesaikan masalah tidak diberikannya kartu kesehatan bagi buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel secara damai dan terpola dengan manajemen perusahaan. Akhirnya dalam melanjutkan pertentangan kelas perundingan ini menemukan titik temu dalam hasil perundingan yang terpola dan damai yaitu *pertama*, kelompok kepentingan manajemen perusahaan akhirnya memberikan K3 yang kurang maksimal secara bertahap kepada buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. Namun dalam pemberian K3 masih ada hambatan yaitu hanya buruh di Divisi Melting saja yang diberikan sepatu kerja sedangkan buruh lain yang menjadi korban K3 tidak diberikan oleh manajemen perusahaan. *Kedua*, kelompok kepentingan manajemen perusahaan memberikan kartu kesehatan kepada buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel. *Ketiga*, pemecatan kepada Direktur yang membuat peraturan perusahaan dalam mengeksploitasi buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel.

Kesimpulan

Proses munculnya permasalahan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal terjadi di PT. Asian Profile Indosteel dipengaruhi beberapa faktor yaitu *pertama*, sejak tahun 1999-2010 manajemen perusahaan menerapkan peraturan perusahaan tidak sesuai dengan Undang-Undang

No. 13 Ketenagakerjaan Tahun 2003 sehingga para buruh tidak bisa melawan manajemen perusahaan selama bertahun-tahun. *Kedua*, manajemen perusahaan melarang adanya Serikat Buruh didirikan di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. *Ketiga*, manajemen perusahaan mengancam tidak memberikan jam lembur kepada para buruh yang ingin bergabung Serikat Buruh di Perusahaan. *Keempat*, Selama manajemen perusahaan menerapkan peraturan perusahaan menyimpang dari Undang-Undang No.13 Ketenagakerjaan Tahun 2003 timbul masalah K3 dan Jamsostek yang dialami para buruh yang bergabung dalam Serikat Buruh di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. *Kelima*, peraturan perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 dibuat Direktur dan Kepala Personalia sebagai perintah dari Direktur. Keenam, masalah K3 yang kurang maksimal adalah para buruh dipaksa membayar separuh harga sepatu kerja, helm, sarung tangan dan seragam kerja yang tidak diberikan oleh manajemen perusahaan. Sedangkan masalah Jamsostek yang kurang maksimal adalah tidak diberikannya kartu kesehatan kerja bagi buruh yang bergabung Serikat Buruh di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya.

Strategi DPC FKUI SBSI dalam memperjuangkan K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal muncul ketika tahun 2010 PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel disahkan oleh manajemen perusahaan. PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel ini melakukan suatu pertentangan dengan manajemen perusahaan seperti aksi mogok kerja dan demonstrasi secara bertahap. Melakukan aksi mogok kerja dan demonstrasi tidak lepas dari komando DPC FKUI SBSI untuk menyelesaikan masalah K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal di Perusahaan. Dampak dari demonstrasi yang dilakukan DPC FKUI SBSI Serta PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel menimbulkan suatu perundingan dalam penyelesaian K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal. Perundingan K3 melalui Bipartit di PT. Asian Profile Indosteel dan perundingan Jamsostek melalui Tripartit di Disnaker. Melakukan perjuangan melalui perundingan membuahkan hasil karena K3 dan Jamsostek yang kurang maksimal sudah diberikan kepada buruh PK FKUI SBSI PT. Asian Profile Indosteel tetapi pemberian sepatu kerja masih

diberikan di Divisi Melting saja. Kemudian pemecatan Direktur selaku pembuat peraturan perusahaan yang menyimpang dari Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya. Salah satu kajian menarik tentang gerakan Serikat Buruh ini adalah ketika PK FKUI SBSI Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 di PT. Asian Profile Indosteel Surabaya didirikan di dalam perusahaan membuat anggota Serikat Buruh bernai memperjuangkan nasib buruh dan sebagai ujung tombak akan kesejahteraan dan pemenuhan hak-hak buruh. Serikat Buruh di dalam perusahaan perlu menetapkan strategi yang lebih kuat ketika harus berhadapan dengan pihak manajemen. Harus ada langkah berani yang diambil dan tetap mendapat dukungan dari buruh. Mengingat, dalam penelitian ini terlihat bahwa Serikat Buruh di Perusahaan cenderung sedikit anggota Serikat Buruh yang tergabung dan membuat terlalu lama melawan dominasi manajemen perusahaan. Penelitian ini dirasakan masih belum sempurna. Karena hasil penelitian ini masih dapat dikaji melalui perspektif yang berbeda atau kasus yang berbeda. Selain itu, dari sudut pandang persoalan yang diangkat, tentu masih banyak persoalan yang belum tuntas peniliti kupas dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arifin, Syarif, Panimbang, Fahmi, Mufakhir, Abu dan Fauzan. 2012. *Memetakan Gerakan Buruh*. Depok: Kepik.
- Askin, Zainal. 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Dahrendorf, Ralf. 1986. *Konflik Dan Konflik Dalam Masyarakat Industri*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Dr. Rachman Budiono, Abdul. SH., MH. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fauzi, Noer. 2006. *Gerakan-Gerakan Rakyat Dunia Ketiga*. Yogyakarta : Resist Book.
- Marchington, Mick. 1986. *Memajemeni Hubungan Industrial*. Jakarta: PT Perta.
- Ramli, Lanny. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Renton, David. 2009. *Karl Marx-Membongkar Akar Krisis Global*. Yogyakarta : Resist Book.

- Saptoni, Jafar dan Suryomenggolo, Jafar. 2007. *Kekuatan Sosial Serikat Buruh : Putaran Baru Dalam Perjuangan Melawan Outsourcing*. Jakarta : Trade Union Centre.
- Susan, Novri, M.A. 2010. *Pengantar Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*. Jakarta : Prenada Kencana Grup.
- Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial: Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan Dan Negara Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah, 2005. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tedjasukmana, Iskandar. 2008. *Watak politik Gerakan Serikat Buruh Indonesia*. Jakarta : Trade Union Right Centre.
- Skripsi M. Fajar Shodiq Ramadhan. 2011. *Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Maspion I Dalam Persoalan Perburuhan Di PT. Maspion Unit I Tahun 2005–2010*. Perpustakaan Airlangga. Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Jurnal
- Glendoh, Sentot Harman. 2000. *Budaya Organisasi Unjuk Rasa di Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 2, No 2, September 2000 44-58
- Priyono, Edy. 2002. *Situasi Ketenagakerjaan Indonesia dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan UPah Minimum*. Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1, Februari 2002.
- Internet
- <http://forum.detik.com/telat-1-menit-uang-makan-dipotong-buruh-pabrik-baja-demo-t300751.html>