

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara berkembang yang berusaha untuk terus melakukan proses pembangunan. Salah satu yang menjadi tolak ukur dari suksesnya pembangunan adalah pertumbuhan industri. Dari industri yang bertumbuh inilah diharapkan mampu menyerap tenaga kerja. Sehingga mampu menekan angka pengangguran.

Perkembangan teknologi yang kini semakin pesat menjadi dilema tersendiri bagi pertumbuhan industri. Disatu sisi perusahaan ingin meningkatkan *provit* (keuntungan) yang besar melalui teknologi yang efisien dan efektif dalam proses produksi, terutama dalam menekan biaya produksi. Di sisi lain, dengan menggunakan teknologi, sama artinya dengan mengurangi jumlah tenaga kerja karena sebagian besar perannya sudah digantikan dengan keberadaan teknologi. Sehingga perusahaan kini lebih banyak memilih untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan.

Tidak hanya alasan perkembangan teknologi, alasan lainnya yang muncul adalah besaran UMR (Upah Minimum Regional) yang dirasa membebani perusahaan. Sehingga perusahaan berlomba-lomba untuk melakukan pengurangan jumlah karyawan. Menurut Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, pada pasal 46 ayat 2 berbunyi bahwa upah minimum Kabupaten atau Kota sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 harus lebih besar dari upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan.

Memahami Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pasal 46 ayat 2, maka dengan demikian Gubernur Jawa Timur melalui Peraturan Gubernur Jawa Timur nomor 68 tahun 2015 tentang upah minimum Kabupaten atau Kota telah menetapkan besaran upah pada setiap Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Timur. Dalam penetapan

besaran upah tersebut nampak adanya kenaikan besaran upah yang harus diberikan perusahaan pada buruh. Bagi buruh hal ini adalah kabar baik namun bagi perusahaan hal ini tentunya dirasa cukup memberatkan.

Menurut catatan yang diungkapkan oleh Gubernur Provinsi Jawa Timur pada tahun 2015 ada 7.562 ribu karyawan mengalami PHK. Alasan PHK masal oleh perusahaan adalah karena untuk efisiensi sehingga biaya produksi dapat ditekan. Penetapan besaran upah melalui peraturan resmi, membuat biaya produksi membengkak dan sulit untuk dimanipulasi sehingga jalan keluar yang dipilih oleh perusahaan adalah melakukan PHK. (Rizal, 2016:1)

Pengurangan jumlah karyawan juga dilakukan oleh PT. Bunar Jaya. PT. Bunar Jaya adalah perusahaan besar dengan jumlah karyawan lebih dari 10.000 orang. Pada tahun 2016 ini rencananya PT. Bunar Jaya akan melakukan PHK kepada 3.000 orang karyawan. Jumlah karyawan yang akan di PHK terdiri dari sekitar 2.000 orang berstatus karyawan dan sisanya berstatus pekerja borongan. Untuk 2000 orang berstatus karyawan yang akan di PHK sudah memasuki usia pensiun, yakni 50 tahun dan telah memasuki masa kerja selama 20 tahun.

Sebagai salah satu pabrik terbesar se Asia, PT. Bunar Jaya membutuhkan banyak lahan guna terus membangun dan mengembangkan pabriknya agar mampu meningkatkan hasil produksi. Bangunan pabrik yang besar membuat PT. Bunar Jaya menempati dua lokasi sekaligus yakni di Kecamatan Maju Mapan dan di Kecamatan Subur Makmur. Di Kecamatan Maju Mapan, PT. Bunar Jaya menempati tiga desa yang salah satunya terletak di Ketamang. Sekitar 100 ha tanah produktif di Desa Ketamang tepatnya di dua Dusun dari tiga Dusun yang dimiliki Desa Ketamang, sudah bersatatus milik PT. Bunar Jaya. Pembelian tanah dilakukan secara bertahap untuk masing-masing lokasi. Tahap pertama dilakukan di Dusun Margayu, lalu selang kurang lebih 5 tahun setelahnya PT. Bunar Jaya, melakukan pembelian tahap kedua di Dusun Ketamang. Dalam Proses pembelian tanah produktif di dua Dusun tersebut terdapat perjanjian yang dilakukan oleh PT. Bunar Jaya dengan warga pemilik

tanah produktif. Salah satu isi perjanjiannya adalah memberikan status sebagai karyawan tetap kepada dua anak dari warga pemilik tanah yang mengikuti proses jual beli dengan PT. Bunar Jaya. Namun kini muncul persoalan mengenai PHK bagi karyawan baik karyawan dari proses seleksi penerimaan luar atau karyawan yang berasal dari pemenuhan isi perjanjian. Sehingga hal tersebut memicu reaksi dari warga di Desa Ketamang yang merasa PT. Bunar Jaya sudah mengingkari janji. Sebagaimana dulu seolah-olah posisi karyawan yang berasal dari pemenuhan isi perjanjian dipastikan aman dari kebijakan (Pemutusan Hubungan Kerja) PHK.

Permasalahan yang melibatkan kedua belah pihak, yakni pihak pabrik dan warga Desa Ketamang, sebenarnya bukan hanya mengenai kebijakan PHK. Permasalahan yang terjadi sudah ada semenjak pabrik selesai dibangun. Permasalahan yang timbul pada saat itu adalah mengenai kalitas air tanah yang berubah menjadi wujud kekuningan dan berbau tidak sedap apabila di gunakan untuk memasak, terutama memasak nasi, maka nasi akan cepat basi. Permasalahan lainnya adalah mengenai perubahan petugas keamanan yang semula pabrik sepakat untuk menggunakan hansip, namun dua tahun kemudian digantikan oleh preman. Permasalahan terus timbul seiring berjalannya waktu. Hingga puncaknya pada tahun 2012 warga sepakat melakukan aksi boikot tepat di jalan desa yang juga sebagai salah satu akses terdekat bagi karyawan yang berasal dari arah timur pabrik.

Permasalahan yang timbul sejak berdirinya pabrik di area Desa Ketamang mendorong munculnya reaksi dari warga Desa Ketamang. Reaksi dari warga Desa Ketamang diwujudkan melalui adanya perkumpulan yang dipimpin oleh salah satu warga Desa Ketamang. Bagi warga Desa Ketamang perkumpulan ini adalah kata lain dari gerakan sosial.

“Dari jejak rekam sejarah, gerakan sosial sebenarnya bukan isu baru. Sejak era kolonialisme Belanda, gerakan sosial muncul melalui pemberontakan petani dan gerakan nasionalisme pada awal abad ke 20. Sejak era pasca kemerdekaan dan terutama pada masa Orde Baru dalam

segala keterbatasan ruang geraknya berkembang gerakan demokrasi, feminisme, hak-hak manusia, dan gerakan lingkungan (Suharko, 2006:2)

Perubahan sosial dapat mempengaruhi karakteristik konflik sosial dan tindakan kolektif kearah yang berbeda. Hal tersebut memungkinkan munculnya kelompok sosial dengan stuktur tertentu dan potensi khusus, serta mengurangi ketertarikan terhadap hal yang sudah ada. Contohnya adalah perubahan dari masyarakat pertanian menuju masyarakat industri (Della Porta dan Diani, 2006:35)

Penelitian mengenai gerakan sosial masyarakat sebagai bentuk reaksi terhadap masalah sosial yang timbul, bukan pertama kali dilakukan. Sebelumnya terdapat banyak penelitian mengenai gerakan sosial, beberapa penelitian yang telah dilakukan tersebut diantaranya, penelitian yang berjudul “Dinamika Gerakan Petani: Kemunculan Dan Kelangsungannya (Desa Banjaranyar Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis)”. Penelitian ini berfokus pada histori kemunculan dan keberlangsungan gerakan petani Banjaranyar yang kemudian seiring berjalannya waktu bergabung dengan Serikat Petani Pasundan (SPP) (Fajrin, 2011).

1.2 Rumusan Masalah

Menyadari adanya rekasi yang dipicu oleh kebijakan yang selama ini dilakukan oleh PT. Bunar Jaya sering kali mengabaikan kepentingan warga sehingga warga merasa PT. Bunar Jaya mengingkari janji, maka memunculkan rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana dinamika gerakan masyarakat Desa Ketamang melawan PT. Bunar Jaya?
2. Bagaimana aktor mampu menggerakkan sumber daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dinamika masyarakat Desa Ketamang melawan PT. Bunar Jaya.

2. Untuk mengetahui tindakan yang dilakukan aktor agar mampu menggerakkan sumber daya.

1.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperkaya pengetahuan di bidang Sosiologi mengenai gerakan sosial masyarakat.
2. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu acuan untuk pemerintah daerah dan pemerintah pusat dalam perumusan, pembuatan dan pengambilan kebijakan mengenai penyelesaian masalah yang timbul dari pembelian tanah produktif oleh pabrik serta masalah yang timbul setelahnya mengenai ketenagakerjaan.