

STRATEGI DAN PERJUANGAN PARA BURUH YANG TERGABUNG DALAM SERIKAT BURUH LOKAL BERSATU (SBLB) DALAM MENUNTUT KENAIKAN UPAH DI PT. DARMA HENWA Tbk

Marwono¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi dan Perjuangan Para Buruh yang Tergabung dalam Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB) dalam Menuntut Kenaikan Upah di PT. Darma Henwa Tbk Bangalon. Penelitian ini bermula dari keterlibatan penulis dalam aktivitas Serikat Buruh Lokal Bersatu dalam melakukan perlawanan terhadap pemilik modal yakni menuntut kenaikan upah di PT. Darma Henwa Tbk Bangalon. Dalam skripsi ini peneliti menggunakan metode etnografi untuk menafsirkan strategi dan perjuangan para buruh dalam menuntut kenaikan upah di PT. Darma Henwa Tbk Bangalon. Penulis juga menggunakan teori dari seorang sosiolog yang berkewarganegaraan Prancis yakni Piere Bourdieu. Bourdieu mengungkapkan lebih jelas mengenai pertentangan yang terjadi dalam ranah industri melalui teori praktik. Teori praktik merupakan metode yang dirumuskan dengan habitus x modal + ranah = praktik. Dengan rumusan teori tersebut penulis dapat menjelaskan pertentangan yang terjadi antara para buruh yang tergabung dalam SBLB dan pemilik modal/perusahaan secara mendalam. Pertentangan yang terjadi tidak selalu dimenangkan oleh pemilik modal/perusahaan, karena para buruh yang minim modal - modal material, namun tidak minim dalam modal sosial, budaya, dan simbolik. Modal-modal yang dimiliki oleh para buruh akan dikonversikan menjadi sebuah kesatuan yang akan membuat pertahanan para buruh dalam pertentangan dalam menuntut upah di PT. Darma Henwa Tbk Bangalon.

Kata Kunci : *Strategi dan Perjuangan Para Buruh, Upah, Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB)*

¹ ¹Mahasiswa Program S1 Sosiatri-Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Sosialismeilmiahg@gmail.com

Pendahuluan

Sesuai dengan PDRB Kalimantan Timur yang didominasi oleh sektor migas dan pertambangan menegaskan bahwa perekonomian Kalimantan Timur hanya berpangku pada sektor migas dan pertambangan. Sumbangan pendapatan yang didapatkan dari sektor migas mencapai Rp.110,9 triliun ini belum mampu memperbaiki pembangunan yang ada di Kalimantan Timur dan khususnya kesejahteraan rakyat Kalimantan Timur yang dapat dilihat dari upah yang diterima oleh para buruh yang merupakan tulang punggung produksi dalam sebuah industri. Yakni Upah Minimum Regional (UMR) Wilayah Kaltim sebesar Rp.1.886.315 pada tahun 2014 dan Upah Minimum Sektor Pertambangan (UMSP) Kabupaten Kutai Timur hanya sebesar Rp.2.100.000 pada tahun 2014.

Besaran upah seperti yang diatas belumlah mampu untuk mensejahterakan para buruh, karena besaran upah tersebut hanya cukup untuk makan dan untuk kebutuhan lainnya seperti pendidikan, transportasi, perumahan, dan kesehatan buruh masih harus berhutang. Hal ini dapat terjadi karena UMSP tak sesuai dengan pendapatan PDRB Kaltim yang besar dan praktek penetapan upah yang tak memenuhi standarisasi sesuai dengan UU yang berlaku. Penetapan upah di Indonesia berdasarkan *Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum* dan Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi dalam proses penetapan UMP, UMK, dan UMSP. Permasalahan yang pertama ialah dalam melakukan survey KHL dewan pengupahan Provinsi atau Kota hanya menggunakan data dari Badan Pusat Statistik dan survey harga dilakukan di grosir-grosir bukan di warung-warung eceran. Sedangkan mayoritas buruh dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari melakukan transaksi jual beli di warung-warung eceran. Harga barang yang ada di grosir dan warung eceran memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Oleh sebab itulah, data yang diperoleh dewan pengupahan Provinsi atau Kota dikatakan tidak valid oleh para buruh. Permasalahan yang kedua ialah dalam proses pemutusan jumlah besaran UMP, UMK, dan UMSP terkesan tertutup, karena tidak diberitahukan dengan jelas kepada para buruh dan media. Permasalahan yang ketiga ialah mengenai kuota untuk para buruh didalam dewan pengupahan Provinsi atau Kota. Saat ini dewan pengupahan Provinsi atau Kota beranggotakan dari wakil dari pemerintah yakni Gubernur dan Dinas Tenaga Kerja atau disingkat dengan Disnaker, akademisi, dan serikat buruh. Kouta yang diperoleh untuk para buruh sangatlah minim dalam dewan pengupahan, karena hanya 2 serikat yang bisa masuk dalam dewan pengupahan. Selebihnya didominasi oleh pemerintah, posisi kuota ini sangat berpengaruh dalam penentuan besaran upah dan karena mekanisme penetapan upah cenderung menggunakan mekanisme voting.

Permasalahan yang terjadi dalam mekanisme penetapan upah dan pertimbangan PDRB tersebutlah yang membuat geram para buruh. Sehingga terjadi gelombang penolakan hasil penetapan upah minimum oleh para buruh diseluruh wilayah indonesia. Gelombang penolakan para buruh ini dikenal dengan

sebutan mogok Nasional atau disingkat dengan Monas. Maka gelombang penolakan upah minimum inipun terjadi di Provinsi Kalimantan Timur yang merupakan penyumbang terbesar pendapatan Negara hanya memberikan upah sebesar Rp.1.886.315, berdasarkan SK Gubernur Tahun 2014 Mengenai Upah Minimum Provinsi. Padahal tuntutan serikat buruh yang ada di Kaltim (KASBI,HJP,SBLB,SP KEP) dan elemen mahasiswa yang tergabung yakni sebesar Rp.2.500.000 berdasarkan 80 item KHL versi KASBI Kaltim.

Selain itu, gelombang penolakan upah rendah juga terjadi di PT. Darma Henwa Tbk. PT. Darma Henwa Tbk merupakan perusahaan jasa pertambangan dan energi iterintegrasi, yang berperan dalam sektor energi, dengan mengelola sumber daya alam secara bertanggung jawab, demi menjaga pembangunan yang berkelanjutan. Operasional Perseroan saat ini berada di wilayah Bengalon Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur yang memiliki 1000 lebih karyawan. Gelombang penolakan yang terjadi di PT. Darma Henwa Tbk ini dilakukan oleh para buruh yang bekerja di Perusahaan ini dengan menggunakan organisasi buruh yakni serikat buruh lokal bersatu atau yang disingkat dengan SBLB. Para buruh dan organisasi SBLB melakukan penolakan upah minimum di PT. Darma Henwa Tbk karena para buruh menganggap bahwa Perusahaan ini setuju dengan keputusan pemerintah yang menerapkan praktek upah murah. Anggapan para buruh ini berlandaskan dari ketidakpedulian PT. Darma Henwa Tbk terhadap tuntutan kenaikan upah para buruh sebesar Rp.2.500.000. Oleh sebab itulah maka perwakilan buruh lewat organisasi SBLB mengupayakan kenaikan upah sesuai dengan standard kebutuhan hidup layak di sekitar area tambang yakni di Bengalon, dimana biaya hidup layak di Bengalon sangat tinggi dibanding dengan daerah-daerah lain di Kabupaten Kutai Timur. Upaya Serikat Buruh yang ada di PT. Darma Henwa Tbk dalam memperjuangkan upah yang tinggi dengan memasukkan nominal upah dalam pembuatan draft Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain menuntut kenaikan upah, para buruh dan SBLB juga menuntut terealisasinya jaminan kesehatan bagi buruh, transportasi dan perumahan murah, dan pengangkatan buruh sebagai pegawai tetap, serta yang terpenting ialah penghapusan sistem outsourcing.

Berangkat dari berbagai pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian : strategi dan perjuangan para buruh yang tergabung dalam Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB) dalam menuntut kenaikan upah di PT.Darma Henwa Bengalon.

Kerangka Dasar Teori

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan landasan teori dari salah satu tokoh sosiolog dari Perancis yaitu Pierre Bourdieu. Bourdieu yang merupakan pembaca sekaligus pengikut Marx yang kritis menjelaskan bahwa penindasan itu ada pada hampir semua praktik kehidupan, dan instrumennya bukan hanya kekayaan modal-modal material, tetapi juga modal sosial, budaya dan simbolik.

Dalam teorinya, Bourdieu berusaha menghubungkan gagasan-gagasan teoritisnya dengan riset empiris yang berdasarkan pada kehidupan sehari-hari. Praktik dalam pemahaman Bourdieu dirumuskan : **Praktik = (Habitus x Modal) + Ranah**. Dengan rumus ini, di mata Pierre Bourdieu penjelasan praktik kehidupan sosial tidak lagi berada dalam dua kutub ekstrim antara individualisme yang mengagungkan peran individu di satu sisi dan strukturalisme di sisi lain yang mengagungkan peran struktur-struktur sosial. Serta memandang bahwa keduanya secara temporer dan kontekstual memiliki peran yang unik dalam membangun praktik kehidupan.

Pandangan Bourdieu Tentang Kehidupan Sosial

Pierre Bourdieu menggambarkan kehidupan sosial sebagai sistem permainan di sebuah ruangan besar yang terdiri dari banyak ruangan yang disebutnya sebagai ranah-ranah. Setiap individu-individu saling bersaing untuk memperebutkan posisi utama. Di dalamnya terdiri dari banyak ranah kehidupan dan setiap ranah kehidupan terdiri dari sub-sub ranah kehidupan. Di dalam setiap ranah kehidupan, terdapat praktik-praktik permainan kehidupan. Setiap anggota atau individu dalam sebuah ranah, adalah para pemain yang bertarung untuk memperebutkan posisi tertinggi di ranah kehidupan tersebut. Sejumlah modal dan habitus diperlukan setiap pemain agar dapat bertarung untuk memenangkan pertempuran.

. Habitus-habitus tertentu diperlukan untuk membangun strategi permainan. Penguasaan habitus yang mendukung permainan akan memudahkan seseorang memenangkan pertempuran. Habitus juga menunjang ketrampilan seseorang dalam mengumpulkan dan mengkonversikan modal-modal. Seluruh permainan dalam setiap praktik-praktik kehidupan adalah permainan mengumpulkan dan mengkonversikan modal-modal ini.

Ada empat jenis modal, namun yang paling bernilai adalah modal-modal simbolik. Modal-modal lain bisa dikonversikan menjadi modal-modal simbolik, namun modal yang paling mudah dikonversikan adalah modal-modal material. Maka masuk akal jika orang-orang yang memiliki modal-modal material paling banyaklah yang biasanya memenangkan pertempuran dalam ranah kehidupan ekonomi. Individu-individu yang menguasai paling banyak modal adalah para pemain yang memenangkan permainan kehidupan. Kemenangan ditandai dengan posisi-posisi mereka di tangga sosial. Semakin menguasai modal, semakin seseorang akan memenangkan permainan dan semakin ia akan menduduki strata sosial yang lebih tinggi.

Ranah

Konsepsi ranah yang digunakan Pierre Bourdieu hendaknya tidak dipandang sebagai ranah yang berpagar disekelilingnya atau dalam pengertian domain Amerika, melainkan sebagai “ranah kekuatan”. Ranah merupakan kekuatan yang secara parsial bersifat otonom dan juga merupakan suatu ranah yang didalamnya berlangsung perjuangan posisi-posisi. Perjuangan ini dipandang mentransformasi atau mempertahankan ranah kekuatan. Batas sebuah ranah dan hubungannya

dengan ranah-ranah lain tidak pernah tetap. Ranah selalu berubah dan justru menjadi bagian dari pertarungan yang diperjuangkan.

Praktik

Praktik merupakan hasil dari interaksi antara habitus dan ranah. Sungguh hanya melalui pengkajian atas praktik-praktik tertentu suatu ranah dapat dilukiskan bentuk-bentuk modal dapat dipersepsi, dan metodologi dapat dinilai. Dan praktik merupakan salah satu konsep utama Bourdieu. Dalam teori praktik untuk melepaskan diri dari oposisi klasik subjektivisme dan objektivisme, di samping habitus, arena, dan kapital. Teori praktik yang ditawarkan Bourdieu menggugat subjektivisme yang meletakkan subjek intelektual pada peran utama pembentukan dunia tanpa memperhitungkan konteks ruang dan waktu yang melatar belakangnya. Praktik merupakan dinamika dialektis antara internalisasi segala sesuatu yang dialami dan diamati dari luar diri pelaku dengan pengungkapan diri dari segala sesuatu yang telah terinternalisasi dan menjadi bagian dari diri pelaku.

Habitus

Habitus adalah salah satu sistem disposisi yang berlangsung lama dan berubah-ubah (*durable, transposable disposition*) yang berfungsi sebagai basis generatif bagi praktik-praktik yang terstruktur dan terpadu secara objektif. Habitus mengacu pada sekumpulan disposisi yang tercipta dan terformulasi melalui kombinasi struktur objektif dan sejarah personal. Disposisi diperoleh dalam berbagai posisi sosial yang berada didalam suatu ranah, dan mengimplikasikan suatu penyesuaian subjektif terhadap posisi itu. Bourdieu menyerupakan habitus sebagai sifat-sifat elok serapan, sikap tenang, kecantikan, dan sebagainya. Habitus juga mencakup pengetahuan dan pemahaman seseorang tentang dunia, yang memberikan kontribusi tersendiri dalam realitas dunia itu.

Modal

Dalam hal ini modal tidak hanya didefinisikan sebagai aset warisan, namun modal memiliki definisi lebih luas yakni mencakup hal-hal material (yang dapat memiliki nilai simbolik) dan berbagai atribut yang tak tersentuh, namun memiliki signifikansi secara kultural, misalnya prestis, status, dan otoritas (yang dirujuk sebagai modal simbolik), serta modal budaya (yang didefinisikan sebagai selera bernilai budaya dan pola-pola konsumsi) (Bourdieu, 1986a). Modal juga dipandang sebagai basis dominasi (meskipun tidak selalu diakui demikian oleh para partisipan). Beragam jenis modal dapat ditukar dengan jenis-jenis modal lainnya, yang artinya modal bersifat “dapat ditukar”. Penukaran paling hebat yang telah dibuat adalah penukaran pada modal simbolik, sebab dalam bentuk inilah bentuk-bentuk modal yang berbeda dipersepsi dan dikenali sebagai sesuatu yang legitimit.

Agar dapat dipandang sebagai seseorang atau kelas yang berstatus dan mempunyai prestis, berarti ia harus diterima sebagai sesuatu yang legitimit dan, terkadang, sebagai otoritas yang juga legitimit. Posisi semacam itu membawa serta “kekuasaan untuk memberi nama” (aktivitas, kelompok), kekuasaan untuk

mewakili pendapat umum (common sense) dan, yang terpenting kekuasaan untuk menciptakan “versi dunia sosial yang resmi”. Kekuasaan untuk merefresentasikan seperti ini berakal dalam modal simbolik.

Trajektori Kehidupan Sosial

Trajektori digunakan oleh Pierre Bourdieu untuk membicarakan posisi orang-orang kaya baru dan orang-orang yang kehilangan kelas. Orang-orang yang berada dalam sebuah kelompok atau posisi dalam sebuah ranah tertentu dan aspek-aspek perilaku individu yang mengindikasikan bahwa mereka berasal-usul sosial yang berbeda dari anggota suatu kelompok dimana mereka berada. Dalam hal ini juga Pierre Bourdieu menggunakan sebuah lintasan yang paling umum yang disebut dengan trajektori modal serta dihubungkan dengan sejumlah modal warisan tertentu. Trajektori ini akan mengantarkan sebuah kelompok atau individu kedalam sebuah posisi yang kurang lebih sepadan (1984:110).

Ranah Kehidupan Ekonomi dan Praktik – Praktik Kehidupannya

Dalam ranah perekonomian, praktik kehidupan didominasi oleh permainan pertukaran barang dan jasa dengan aturan main berpusat pada maksimalisasi keuntungan. Di dalamnya terdapat sub-sub ranah dengan praktik-praktik kehidupan yang berbeda, seperti sub ranah produksi, promosi, konsumsi. Dalam sub-ranah produksi, terdapat praktik produksi barang atau jasa yang akan nantinya akan dipertukarkan dengan uang. Sub-sub ranah ekonomi ini mengandung praktik-praktik yang berbeda, namun semuanya dipastikan tunduk pada aturan main maksimalisasi keuntungan.

Sub-ranah produksi ini terdiri dari banyak praktik kehidupan, yang dimulai dari hilangnya kendali buruh terhadap tenaganya. Karena dalam proses produksi pemilik pabriklah yang memiliki kendali atas segalanya. Dalam kegiatan produksi industri terdapat sebuah hubungan yang terbangun antara pemilik pabrik/pengusaha dan buruh/tenaga kerja. Terdapat posisi yang sangat berbeda dalam hubungan yang terjalin antara pemilik pabrik dan buruh yakni pemilik pabrik sebagai penguasa dan buruh sebagai individu yang dikuasai. Pemilik pabrik memiliki kewenangan untuk mengatur seluruh kegiatan produksi yakni dari menentukan jam kerja sampai pada penentuan jumlah komoditi yang akan diproduksi dan diperjual belikan.

Oleh sebab itu, dalam hubungan yang terjalin ini pemilik pabrik sebagai pihak yang diuntungkan karena mampu mengendalikan aktivitas buruh dalam kegiatan produksi, sedangkan para buruh sebagai pihak yang dirugikan karena terhisap seluruh tenaga dan idenya untuk memenuhi ambisi pemilik modal dalam kegiatan produksi serta para buruh tak mampu berbuat apa-apa selain memenuhi tuntutan pemilik pabrik.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini saya menggunakan metode penelitian etnografi untuk menafsirkan strategi dan perjuangan para buruh dalam menuntut kenaikan upah di PT. Darma Henwa Tbk Bengalon. Etnografi dalam hal ini digunakan untuk melakukan analisis secara mendalam terhadap suatu budaya atau kelompok sosial.

Dan selanjutnya mempelajari pola perilaku, kebiasaan, dan cara hidup kelompok sosial. Serta dalam prosesnya peneliti melakukan pengamatan yang cukup panjang terhadap suatu kelompok dan terlibat dalam keseharian hidup responden atau melalui wawancara satu per satu dengan anggota kelompok sosial tersebut. Dalam hal ini peneliti mempelajari arti atau makna dari setiap perilaku, aktivitas kelompok, dan interaksi dalam kelompok (Spradley, 1997). Maka dalam hal ini saya mempelajari pertentangan yang terjadi antara buruh dan pemilik pabrik. Saya dapat mempelajari pertentangan tersebut dengan mengetahui dan menganalisis proses pertentangan melalui praktik yang terjadi, yakni praktik perlawanan buruh seperti aksi demonstrasi dan terlibat dalam PKB, modal-modal yang dimiliki oleh para buruh seperti solidaritas dan lainnya, habitus-habitus yang menunjang perjuangan buruh, pembangunan strategi dan mekanisme perjuangan para buruh dalam menuntut kenaikan upah di PT. Darma Henwa Tbk Bangalon. Dan dengan terlibat secara langsung dalam praktik perlawanan buruh dalam menuntut kenaikan upah.

Hasil Penelitian

Perusahaan Darma Henwa Tbk Bangalon merupakan ranah industri yang bergerak pada bidang pertambangan batu bara. Selain itu, PT. Darma Henwa Tbk juga merupakan salah satu perusahaan pertambangan yang besar. Proses pertambangan yang dilakukan oleh PT. Darma Henwa Tbk bukan hanya terletak di daerah Bangalon saja, namun tersebar diberbagai daerah di Indonesia. Dalam melakukan proyek pertambangannya PT. Darma Henwa bukan hanya bekerja sama dengan PT. KPC, tetapi bekerja sama juga dengan perusahaan lain yakni PT. Arutmin Indonesia di Kalimantan Selatan, PT. Berau Coal di Kalimantan Timur, dan PT. Mitrabara Adiparna di Kalimantan Utara. Oleh sebab itu, PT. Darma Henwa Tbk merupakan sebuah perusahaan pertambangan yang berpengaruh di Indonesia dan khususnya Kalimantan Timur.

Sebagai ranah industri, PT. Darma Henwa Tbk memiliki variasi modal. Variasi modal yang dimiliki oleh perusahaan Darma Henwa Tbk meliputi modal material, modal sosial, modal budaya, dan modal simbolik. Uraian mengenai modal-modal yang dimiliki oleh perusahaan Darma Henwa Tbk akan saya jelaskan dalam uraian berikut.

Modal Material PT. Darma Henwa Tbk Bangalon

Sebagai sebuah ranah industri yang besar, perusahaan Darma Henwa Tbk memiliki modal material yang cukup besar. Modal material tersebut ialah kepemilikan saham. Saham yang ada dalam perusahaan Darma Henwa Tbk dimiliki oleh Henry Walker Group, Zurich Asset International Ltd, dan saat ini Bakrie Grup. Selain itu, perusahaan Darma Henwa juga memiliki modal material yang lain yakni kepemilikan alat berat yang lengkap seperti excavator, dump truck, bulldozer, loader dan grader dari berbagai merek terkenal, seperti Hitachi, Komatsu, Caterpillar, Liebherr, dan Terex yang digunakan untuk proses penambangan.

Modal Sosial PT. Darma Henwa Tbk Bengalon

Kekuatan modal material perusahaan Darma Henwa Tbk diperkuat dengan modal sosial yang dimiliki. Modal sosial yang dimiliki oleh ranah industri Darma Henwa Tbk ialah yang pertama membangun jaringan bersama Henry Walker Group (Tahun 1996 – 2005), Zurich International Ltd pada tahun 2005 – 2013, dan Bakrie Grup yang saat ini menjadi pemegang saham terbesar dalam ranah industri Darma Henwa Tbk. Selain itu juga, modal sosial lain yang dimiliki ialah dengan memperluas jaringan yakni berkerjasama dengan beberapa Perusahaan yaitu PT. Arutmin Indonesia di Kalimantan Selatan, PT. Berau Coal di Kalimantan Timur, dan PT. Mitrabara Adiparna di Kalimantan Utara. Kerjasama tersebut berjalan dengan penyelesaian beberapa proyek pertambangan, yaitu Proyek Petangis di Kalimantan Selatan, Proyek Lerokis di Pulau Wetar, proyek tambang emas di Pulau Wetar, proyek tambang nikel di Kepulauan Maluku, Danau Wanagon dan terowongan di Papua, proyek pengalihan Sungai Kelian di Kalimantan Timur, proyek tembaga Batu Hijau di Pulau Sumbawa dan penambangan batubara di Busang dan Pondok Labu di Kalimantan Timur, dan proyek jalan hauling di Bengalon. Sampai saat ini PT. Darma Henwa Tbk telah memiliki jumlah buruh sebesar 1.143 orang yang mayoritas berasal dari Kec, Bengalon.

Modal Budaya PT. Darma Henwa Tbk Bengalon

Dengan kuatnya modal material dan luasnya modal sosial yang dimiliki oleh perusahaan Darma Henwa Tbk akan lebih mudah mengeksplorasi modal budaya yang dimiliki. Modal budaya yang dimiliki oleh ranah industri Darma Henwa Tbk ini tidak terlepas dari proses pertambangan yang dilakukan yakni melalui beberapa tahapan seperti land clearing & grabbing, top soil removal, drilling & blasting, overburden removal, coal getting, coal transport. Dan berikut merupakan proses berjalannya akumulasi modal yang ada di ranah industri Darma Henwa Tbk. Selain itu, perusahaan juga meyakini bahwa budaya perusahaan merupakan faktor penting untuk membangun organisasi yang kokoh. Untuk itu perusahaan berkomitmen untuk menghidupkan budaya organisasi yang berbasis pada lima nilai inti yang telah ditetapkan. Lima nilai inti tersebut ialah kejujuran, kedisiplinan, kecepatan, kehandalan, dan kerjasama.

Modal Simbolik PT. Darma Henwa Tbk Bengalon

Modal simbolik dari ranah industri Darma Henwa itu sendiri yakni kekuasaan atau monopoli pertambangan di Daerah Kalimantan Timur khususnya di Bengalon. Dengan kekuatan modal simbolik yang dimiliki ranah industri ini mampu memperkerjakan buruh sebanyak 1.143 buruh outsourcing. Dan mampu menjadi penyedia tenaga ahli dalam bidang alat berat pertambangan, penggalian penambangan, pekerjaan sipil serta pemeliharaan peralatan pertambangan.

Konversi Modal Material Ke Modal Simbolik PT. Darma Henwa Tbk Bengalon

Besarnya modal material yang dimiliki oleh Perusahaan Darma Henwa Tbk ini seperti kepemilikan saham, alat produksi, dan buruh merupakan sebuah

kekuatan material yang luar biasa. Karena dengan hal itu pemilik modal mampu mempekerjakan 1.143 buruh. Jika dikonversikan kedalam modal simbolik yang dimiliki oleh perusahaan Darma Henwa Tbk berarti pemilik modal memiliki kekuasaan yang sangat besar terhadap ranah industri dan memiliki hak atas kesejahteraan para buruh yang ada dibawah kekuasaanya. Kepemilikan hak terhadap para buruh ini merupakan kekuasaan pemilik modal dalam memutuskan target produksi, status kerja buruh, dan penghargaan atau upah yang harus diterima oleh para buruh.

Konversi Modal Budaya Ke Modal Sosial PT. Darma Henwa Tbk Bengalon

Modal budaya yang dimiliki oleh perusahaan Darma Henwa Tbk adalah mengenai proses akumulasi modal atau produksi yang ada di dalamnya. Seperti tahapan proses pertambangan yang dimulai dari land clearing & grabbing, top soil removal, drilling & blasting, overburden removal, coal getting, coal transport dan lima nilai inti yaitu kejujuran, kedisiplinan, kecepatan, kehandalan, dan kerjasama. Perusahaan Darma Henwa Tbk tidak akan leluasa dalam menerapkan modal budayanya tersebut jika tidak dikonversikan kedalam modal sosial. Modal sosial ranah industri Darma Henwa merupakan jaringan modal yang dimiliki oleh Bakrie grup, KPC dan lainnya. Jaringan modal tersebut akan mempermudah modal budaya yang ada dengan gelontoran modal material tak terbatas dan dapat lebih mudah dalam melakukan pertukaran.

Mekanisme Pengupahan di PT. Darma Henwa Tbk Bengalon

Mekanisme pengupahan merupakan bentuk dan alur ranah industri untuk memberikan upah terhadap para buruh dengan tidak membebani keuntungan ranah industri itu sendiri. Penentuan besaran upah yang ada di ranah industri Darma Henwa adalah yang pertama berdasarkan keputusan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral (UMSK) yang terjadi setiap tahunnya. Keputusan UMP dan UMSK ditentukan dalam dewan pengupahan Provinsi dan Kabupaten yang disahkan oleh Gubernur. Saat ini UMP Provinsi Kalimantan Timur adalah Rp 1.886.315 dan UMSK pertambangan Kabupaten Kutai Timur Rp.2.100.000. Maka dalam hal ini ranah industri Darma Henwa Tbk harus menjalankan keputusan tersebut dalam menentukan upah buruh, yakni paling minimal sama dengan jumlah UMSK tersebut. Dan kemudian besaran upah Rp. 2.100.000 tersebut akan menjadi upah pokok bagi para buruh yang ada dalam perusahaan Darma Henwa Tbk.

Dasar penentuan besaran upah yang kedua ialah berdasarkan kebijakan manajemen keuangan ranah industri Darma Henwa Tbk yang diputuskan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang melibatkan 9 orang perwakilan ranah industri dan 9 orang perwakilan serikat buruh. Dalam PKB akan diputuskan beberapa hal yakni menaikkan upah para buruh sesuai dengan UMSK dan tidak menaikkan upah buruh yang sudah berada diatas standar UMSK serta memberikan upah menurut klasifikasi jabatan para buruh yakni Staf dan non Staf. Hal tersebut dilakukan sebagai azas keadilan bagi para buruh menurut Yadi Indra Selaku

Ketua HRD di perusahaan Darma Henwa Tbk. Selain itu, ranah industri Darma Henwa Tbk juga memberikan komponen-komponen penunjang upah seperti jamsostek 2.04%, kompensasi uang lapangan, kompensasi uang malam, kompensasi akomodasi, dan lembur bagi Non Staf, sedangkan Staf jamsostek 2.04% dan tunjangan lapangan.

Mekanisme Jam Kerja Di PT. Darma Henwa Tbk Bangalon

Hari produksi yang dimaksud dalam ranah industri ini ialah waktu kerja normal bagi para buruh. Pada hari produksi ini sendiri perusahaan Darma Henwa Tbk menerapkan 24 jam kerja dengan pembagian roster yakni roster pertama 3 : 3 : 3 bagi para buruh yang mengikuti sistem kerja bergilir (Shift siang dan malam. Dan roster yang kedua ialah 6 : 2 berlaku bagi para buruh yang mengikuti sistem kerja steady day (siang saja). Sedangkan hari non produksi ialah hari yang jatuh pada hari-hari besar seperti hari raya idul fitri, dan hari perayaan besar lainnya. Pada hari non produksi ini ranah industri berhak menetapkan buruh yang akan bekerja dengan perhitungan upah yang berbeda dengan biasanya. Selain itu, dalam ranah industri Darma Henwa juga memberlakukan jam kerja lembur. Jam kerja lembur merupakan kelebihan jam kerja dari waktu jam kerja biasa yakni 8 jam kerja. Sehingga waktu kerja para buruh setiap harinya mencapai 12 jam kerja dengan kelebihan 4 jam kerja / lembur. Pemberlakuan jam kerja lembur ini hanya diberlakukan untuk para buruh yang berstatuskan non staf. Ketentuan perhitungan jam lembur ini sendiri ialah sebagai berikut, kurang atau sampai pada 15 menit maka dihilangkan, lebih dari 15 menit tetapi kurang dari 30 menit maka dibulatkan menjadi 30 menit, dan 30 menit atau lebih dibulatkan menjadi 60 menit.

Melihat dari penjelasan di atas jelas bahwa dalam ranah industri pertambangan memang memiliki upah yang lebih besar dengan ranah industri lainnya, namun besaran upah tersebut juga dijawab dengan kepadatan jam kerja yang luar biasa oleh pemilik modal. Hal ini dilakukan agar para buruh terus bergantung pada ranah industri dan tak memiliki waktu untuk pengembangan dirinya. Oleh sebab itu, setelah ini saya akan menjelaskan bagaimana Para Buruh Yang Tetgabung Dalam SBLB berjuang melawan kerasnya pertentangan dengan pemilik modal yang ada dalam ranah industri Darma Henwa Tbk ini.

Karakteristik Para Buruh Yang Tergabung Dalam Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB)

Para buruh yang berada dalam ranah industri perusahaan Darma Henwa Tbk melakukan pengorganisan diri dengan membentuk kelompok atau serikat pekerja yakni Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB). Hingga saat ini dari 1.143 buruh yang ada dalam ranah industri perusahaan Darma Henwa Tbk tercatat sebanyak 396 atau 29% buruh yang tergabung dalam Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB). Dengan pembentukan serikat pekerja tersebut maka para buruh yang berada dalam ranah industri perusahaan Darma Henwa memiliki koleksi

modal yang sangat bervariasi. Variasi modal ini diwarnai oleh perbedaan trajektori kehidupan yang berlangsung dari sebelum dan sesudah tergabung dalam Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB). Perbedaan koleksi modal juga menunjukkan sebuah keberhasilan atau kegagalan mereka dalam memilih strategi-strategi akumulasi modal yang mereka pilih selama perjuangan dalam menuntut kenaikan upah di ranah industri Darma Henwa Tbk. Variasi koleksi modal-modal para buruh yang tergabung dalam SBLB bias saya gambarkan dalam uraian berikut ini.

Modal Material Para Buruh

Dalam ranah industri telah terjadi perbedaan modal material yang dimiliki oleh para buruh dan pemilik pabrik. Para pemilik pabrik memiliki modal yang sangat besar, sedangkan para buruh memiliki modal yang sangat minim. Perbedaan modal material tersebut terlihat dari apa yang dimiliki oleh para buruh dan pemilik pabrik. Dalam hal ini modal material merupakan penunjang yang bagi para buruh dalam melaksanakan aktivitas individu dan organisasi. Mengenai modal material yang dimiliki oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB ini tidak terlepas dari apa saja yang dimiliki. Minimnya modal material yang dimiliki oleh para buruh tidak serta merta melemahkan para buruh. Para buruh justru maksimalkan fasilitas minim yang dimiliki dan terus berusaha untuk meningkatkan kepemilikan modal materialnya. Dalam proses pencapaian modal material membuat para buruh bertahan dan semakin yakin bahwa sebuah perjuangan membutuhkan banyak pengorbanan tenaga, ide, material, dan lainnya.

Modal Sosial Para Buruh

Para buruh yang tergabung dalam SBLB membangun hubungan sosial dengan para buruh yang tidak tergabung dalam SBLB dan sifat hubungan sosial yang dibangun adalah bersifat keorganisasian dan kekeluargaan dengan melakukan sebuah pengorganisasian atau mengajak para buruh yang belum tergabung untuk bergabung dalam SBLB. Para buruh membangun hubungan sosial bertujuan untuk membentuk sebuah hubungan kekeluargaan antar kalangan buruh dan sebuah pertahanan. Dengan melaksanakan kewajiban organisasi yakni pengorganisasian dan perluasan jaringan, para buruh yang tergabung dalam SBLB semakin yakin dengan kekuatan yang dimiliki. Oleh sebab itu, para buruh tak lagi takut untuk melakukan perlawanan terhadap para pemilik modal karena telah memiliki solidaritas dengan kualitas dan kuantitas yang besar.

Modal Budaya Para Buruh

Modal budaya merupakan pembawaan dari dalam diri para buruh. Sopan, santun, pembawaan dari individu, tempat tinggal dan cara berbicara adalah modal budaya yang dibutuhkan oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB ini. Modal budaya ini sangat berpengaruh pada gaya komunikasi para buruh dengan buruh lainnya dan pemilik modal. Secara keseluruhan modal budaya merupakan aktivitas keseharian para buruh dalam bekerja, berorganisasi, dan berkeluarga. Tidak

terlepas dengan bagaimana cara berinteraksi dengan orang lain. Modal budaya yang dilakukan oleh para buruh tidak hanya dilakukan dengan sesama buruh dan anggota KASBI tetapi juga dengan serikat pekerja lain dan bos pemilik modal. Modal budaya yang dimiliki oleh para buruh ini digunakan untuk menguatkan posisi dalam sebuah pertentangan dengan pemilik modal. Dengan berbicara tegas dan keras para buruh ini melawan pemilik modal dalam sebuah perdebatan dan forum. Modal budaya yakni cara berbicara keras dan tegas hanya dilakukan untuk melawan pemilik modal sedangkan modal budaya lainnya dilakukan untuk sesama buruh. Selain itu, prinsip modal budaya para buruh yang tergabung dalam SBLB ini ialah keras terhadap lawan dan lembut terhadap kawan.

Modal Simbolik Para Buruh

Para buruh yang tergabung dalam SBLB memiliki modal simbolik yang berbeda dari setiap aktornya. Modal simbolik yang dimiliki oleh para buruh adalah terletak pada apa yang dimiliki dan digunakan oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB. Modal simbolik dibutuhkan oleh para buruh sebagai penunjuk identitas sebagai anggota SBLB. Para buruh tidak memiliki modal simbolik seperti para pemilik pabrik yakni sebuah kekuasaan dan kewenangan. Namun, modal simbolik yang dimiliki oleh para buruh telah menunjukkan keberadaan para buruh dalam ranah industri. Keberadaan para buruh dalam perusahaan Darma Henwa Tbk Bengalon merupakan salah satu bentuk perlawanan dari buruh terhadap para pemilik modal. Selain itu, modal simbolik yang dimiliki oleh para buruh juga dapat menjadi pembeda antara buruh yang tergabung dalam SBLB dan tidak.

Habitus Para Buruh

Habitus para buruh yang tergabung dalam SBLB terbentuk oleh 2 faktor yang pertama ialah dibentuk oleh jam kerja yang ada dalam ranah industri Darma Henwa Tbk dan para buruh membentuk habitusnya sendiri. Karena habitus untuk jam kerja para buruh ditentukan oleh pemilik ranah industri Darma Henwa Tbk. Perjuangan yang dilakukan oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB berada dalam sebuah tekanan padatnya jam kerja yang ditentukan oleh pemilik modal. Pembentukan habitus sendiri oleh para buruh terjadi karena para buruh mengatur sendiri waktu untuk berorganisasi dan melakukan perlawanan. Selain itu, perjuangan dalam menuntut upah juga telah membantu para buruh untuk membentuk habitusnya sendiri. Pembentukan habitus menyebabkan pembagian peran para buruh yakni yang bertindak sebagai anggota, dan sebagai pengurus dalam organisasi, yang berarti mereka memiliki perannya masing-masing. Dalam pembentukan habitusnya para buruh memiliki manajemen yang cukup sistematis, manajemen tersebut berawal dari waktu sampai pada kemandirian para buruh sebagai anggota SBLB. Berikut adalah uraian manajemen yang dimiliki oleh para buruh.

Manajemen Waktu Para Buruh

Sebagai seorang buruh yang berada dalam ranah industri pertambangan, para buruh harus bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh

perusahaan yakni PT. Darma Henwa Tbk Bengalon. Oleh sebab itu, para buruh tak dapat melakukan kegiatan organisasi sesuai dengan keinginan mereka, maka para buruh diharuskan memanejemen waktu yang mereka miliki untuk kegiatan organisasi. Dengan padatnya jam kerja yang harus dilalui oleh para buruh, maka buruh benar-benar memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk melaksanakan aktivitas organisasi. Hal itu dilakukan agar para buruh tetap menjalin komunikasi dan tetap berada dalam arahan organisasi.

Manajemen Keuangan Para Buruh

Bentuk manajemen keuangan para buruh yang tergabung dalam SBLB tentunya berbeda-beda. Namun karena para buruh berada dalam satu naungan yang sama yakni SBLB, maka para buruh menyisihkan sedikit dari penghasilannya untuk terus terlaksanakannya agenda-agenda SBLB. Hal itupun diatur dalam organisasi SBLB, yakni pemberlakuan iuran bulanan sebesar Rp.10.000 untuk setiap buruh. Hasil dari iuran tersebut akan digunakan untuk membiayai semua aktivitas organisasi termasuk pada saat melakukan perjuangan dengan aksi mogok dan lainnya. Selain itu, tabungan dari gaji yang diterima oleh para buruh dari perusahaan Darma Henwa Tbk Bengalon digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kebutuhan tersebut berupa konsumsi, kesehatan, pendidikan, transport, dan rekreasi.

Manajemen Organisasi Para Buruh

Bentuk manajemen organisasi adalah bentuk aktivitas organisasi yang dapat meningkatkan kualitas para buruh sebagai anggota dan melaksanakan amanat perjuangan para buruh. Dalam hal ini para buruh yang lemah dalam modal simbolik mereka, maka peningkatan modal simbolik para buruh akan meningkat dengan aktivitas organisasi. Aktivitas organisasi tersebut terbagi menjadi tiga bagian yakni, pertama bagian ideologi, bagian ideologi organisasi memberikan aktivitas organisasi terhadap para buruh dengan melaksanakan kegiatan pendidikan bersama. Pendidikan bersama ini dilaksanakan setia 3 bulan sekali. Kedua, bagian organisasi, bagian ini yang akan mengatur aktivitas internal organisasi para buruh seperti halnya rapat-rapat, pertemuan, dan diskusi. Sedangkan bagian yang ketiga ialah bagian politik, bagian ini akan menganalisis segala bentuk isu dan permasalahan para buruh terkini dan memberikan solusi serta tindakan yang akan dilakukan oleh para buruh dan organisasi.

Keterampilan Negosiasi Para Buruh

Keterampilan negosiasi merupakan dasar yang harus dimiliki oleh para buruh, agar dalam menghadapi para pemilik modal tidak lagi canggung dan lemah. Dengan mengasah keterampilan negosiasi para buruh ini dapat meningkatkan semangat juang dalam menuntut kenaikan upah di ranah industri Darma Henwa Tbk.

Kemandirian Para Buruh

Kemandirian yang dimiliki oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB diperoleh dari bentuk organisasi para buruh yang independen atau dalam hal ini

tidak berafiliasi dengan serikat pekerja yang pro terhadap pemilik modal dan pemilik modal itu sendiri. Kemandirian tersebut juga diwujudkan dalam manajemen keuangan yang para buruh miliki. Para buruh berprinsip bahwa modal material yang berasal dari keringat buruh sendiri akan digunakan sebaik-baiknya dan memiliki kebebasan dalam melakukan perlawanan terhadap para pemilik modal.

Variasi Trajektori Kehidupan Para Buruh

Dalam kehidupan para buruh penindasan tentunya sering terjadi. Dari penindasan yang berawal dari pengambilan jam kerja secara murah, status kerja yang hingga saat ini masih outsourcing, minimnya upah dan hak-hak para buruh yang hingga saat ini belum terpenuhi. Oleh sebab itu, para buruh yang merasakan nasib yang sama bersepakat untuk membangun sebuah wadah yang dapat mempersatukan para buruh, wadah yang saat ini disebut sebagai serikat pekerja yakni SBLB.

Starategi dan Perjuangan Para Buruh yang Tergabung dalam SBLB Mengumpulkan Modal Material

Strategi para buruh yang tergabung dalam SBLB mengumpulkan modal material ialah dengan pemeberlakuan iuran bulanan. Iuran bulanan ini diwajibkan bagi seluruh buruh yang tergabung dalam SBLB. Kewajiban iuran bulanan para buruh ini diambil dari upah mereka tiap bulannya. Hal itu dilakukan agar tak ada buruh yang tak membayar iuran bulanan dan merasa keberatan dengan iuran bulanan.

Starategi dan Perjuangan Para Buruh yang Tergabung dalam SBLB Mengumpulkan Modal Budaya

Strategi para buruh dalam mengumpulkan modal budaya adalah dengan cara berlaku baik, sopan, dan ramah terhadap sesama buruh serta keras dan tegas terhadap para pemilik modal. Cara berbicara juga merupakan modal budaya yang dimiliki oleh para buruh, cara bicara yang tegas dan keras terhadap para pemilik modal dapat menguhkan posisi para buruh dalam sebuah pertentangan. Selain itu, status sebagai penduduk lokal juga merupakan modal budaya yang dimiliki oleh para buruh.

Starategi dan Perjuangan Para Buruh yang Tergabung dalam SBLB Mengumpulkan Modal Sosial

Bentuk strategi pengumpulan modal yang dilakukan oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB ialah Bridging Social Capital yakni pembangunan jaringan yang bersifat mengikat. Hal itu terlihat dari pola pembangunan jaringan yang dilakukan oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB mengumpulkan modal-modal sosial. Pada mulanya para buruh membangun jaringan dengan sesama buruh yang ada di perusahaan Darma Henwa Tbk Bengalon, selanjutnya para buruh membangun jaringan Nasionalnya dengan tergabung dalam Konfederasi Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI). Para buruh juga

membangun aliansi bersama dengan organisasi mahasiswa yang memiliki tujuan yang sama yakni melawan para pemilik modal seperti Konsentrasi Mahasiswa Progresif (KOMA PROGRESIF) yang ada di Kota Samarinda.

Starategi dan Perjuangan Para Buruh yang Tergabung dalam SBLB Mengumpulkan Modal Simbolik

Pembangunan modal simbolik oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB diawali dengan keyakinan untuk bersatu dalam wadah yang sama yakni serikat pekerja. Dengan bersatunya dalam wadah yang sama maka para buruh memiliki peran, posisi, dan kekuasaan yang berbeda dengan buruh yang tidak ikut bersatu dalam wadah yang sama.

Konversi Modal Material ke Modal Simbolik

Kemandirian modal material yang dimiliki oleh para buruh telah menegaskan keyakinan para buruh dalam berjuang menuntut kenaikan upah. Karena dari kemandirian tersebut para buruh mampu bertindak leluasa dalam melakukan perjuangan menuntut kenaikan upah. Kemudian ketika modal material dikonversikan kedalam modal simbolik maka, kemandirian modal material tersebut akan menjadi kekhasan yang dimiliki oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB. Kekhasan inipun yang membuat SBLB berbeda dengan serikat pekerja lainnya dan membuktikan bahwa SBLB adalah serikat pekerja yang bertujuan untuk mensejahterakan seluruh anggotanya dan menghapuska penindasan dalam ranah industri.

Konversi Modal Budaya ke Modal Sosial

Kekuatan modal budaya yang dimiliki oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB berasal dari kekuasaan dan status sebagai penduduk lokal serta cara bicara yang keras dan tegas. Namun jika kekuatan modal budaya tersebut tidak dikonversikan ke modal sosial maka modal budaya tersebut akan lemah. Maka modal budaya harus dikonversikan ke modal sosial agar diperkuat dengan jaringan sosial dan aliansi dengan organisasi mahasiswa. Dengan diperkuat oleh jaringan sosial dan aliansi mahasiswa maka para buruh yang tergabung dalam SBLB akan memiliki keberagaman modal budaya yang melebur menjadi satu dalam kekuatan besar solidaritas.

Mekanisme Perjuangan Para Buruh

Dalam perjuangan yang dilakukan oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB ini dimulai dari beberapa tahapan, yakni tahapan ranah industri dan tahapan organisasi. Tahapan- tahapan tersebut akan saya jelaskan dalam uraian berikut ini.

Tahapan Ranah Industri

Mekanisme yang berlaku tersebut dimulai dari yang *pertama* ialah aturan bagaimana seorang buruh melakukan sebuah kritikan. Jika seorang buruh mendapatkan sebuah permasalahan dalam ruang lingkup ranah industri Darma

Henwa Tbk yang pertama harus buruh lakukan adalah berkonsultasi dengan manajer pertama, jika dalam waktu satu minggu tak menemui solusi maka buruh tersebut dapat melangkah maju ke manajer yang lebih tinggi dan jika waktu dalam yang sama buruh tak mendapatkan jawaban maka buruh masih harus berkonsultasi dengan HRD ranah industri. Yang *kedua*, ranah industri Darma Henwa menyediakan forum untuk mewadahi para buruh yang tergabung dalam SBLB untuk bertemu dan bertatap muka menyelesaikan permasalahan kenaikan upah. Forum tersebut ialah dwi partij dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Forum dwi partij ialah pertemuan yang dilakukan oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB dan pemilik modal untuk membahas draf PKB. Pembahasan draf PKB dalam dwi partij dilakukan selama 2 kali pertemuan, dan pembahasan draf PKB tersebut dimaksudkan untuk meminimalisir permasalahan yang akan dibahas dalam PKB. Setelah forum dwi partij selesai maka tahapan selanjutnya ialah PKB. Tidak semua buruh yang tergabung dalam SBLB dapat mengikuti PKB tersebut, karena pemilik modal meberlakukan aturan sistem perwakilan, yakni 9 orang dari ranah industri dan 9 orang dari perwakilan serikat pekerja.

Tahapan Organisasi

Pertama, tindakan dalam ruang lingkup ranah industri, dalam hal ini para buruh akan melakukan konsolidasi internal organisasi membahas draf PKB. Dalam pembahasan draf PKB tersebut para buruh akan menentukan pokok permasalahan kunci yang akan dibawa dalam PKB, permasalahan kunci tersebut ialah masa kerja dan akomodasi sebagai upaya menaikkan upah. *Kedua*, tindakan luar ranah industri, tindakan ini akan dilakukan jika para buruh yang tergabung dalam SBLB tak menemui penyelesaian dalam PKB. Dalam hal ini para buruh yang tergabung dalam SBLB akan melakukan konsolidasi dengan SBTM dan KASBI. Konsolidasi dilakukan untuk merencanakan strategi aksi demonstrasi dan mogok. Hal itu dilakukan untuk menunjukkan bahwa para buruh yang tergabung dalam SBLB memiliki kekuatan solidaritas untuk melawan pemilik modal. Aksi demonstrasi akan dilakukan dalam ranah industri dengan tuntutan kenaikan upah dan penghapusan sistem kerja outsourcing. Ketika dalam aksi demonstrasi para buruh belum mendapatkan respon, maka para buruh akan segera membekukan kegiatan produksi yang ada dalam ranah industri dengan cara melakukan sweeping terhadap buruh dan memaksa untuk berhenti bekerja. Pembekuan produksi ini dikenal dengan mogok, dan para buruh yang tergabung dalam SBLB pernah melakukan mogok selama satu bulan penuh ditahun 2010. Dan strategi perjuangan mogok itupun membuahkan hasil dengan menaikkan upah para buruh ditahun 2010 tersebut.

Penutup

Perusahaan Darma Henwa Tbk Bengalon merupakan ranah industri pertambangan yang cukup besar. Perusahaan Darma Henwa Tbk Bengalon menjadi sebuah perusahaan yang besar karena dikelilingi oleh para pemilik modal

yang juga menjabat dalam parlemen atau pemerintahan. Dalam perusahaan ini terjadi pertentangan antara pemilik perusahaan dan para buruh yang tergabung dalam Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB). Pertentangan yang terjadi antara para buruh dan pemilik perusahaan membuat para buruh harus mengatur strategi yang tepat untuk memenangkan tuntutan yakni kenaikan upah. Pertentangan dengan para pemilik modal membuat para buruh yang tergabung dalam SBLB untuk mengumpulkan semua modal yang dimiliki. Modal yang dimiliki oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB cukup bervariasi. Variasi modal tersebut ialah modal material, modal sosial, modal budaya, dan modal simbolik. Dari variasi modal – modal yang dimiliki oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB hanya modal sosial yang paling mendominasi. Karena modal sosial dalam hal ini meningkatkan kuantitas yang dimiliki oleh para buruh. Peningkatan kuantitas tersebut terjadi karena para buruh yang tergabung dalam SBLB masuk dalam struktur KASBI, dan membangun koordinasi dengan SBTM dan KOMA PROGRESIF. Sadar akan tumpuan kekuatan yang dimiliki oleh para buruh yang tergabung dalam SBLB berasal dari modal sosial yang dimiliki, maka para buruh yang tergabung dalam SBLB mencoba membangun jaringan dengan serikat buruh yang ada di daerah Kab, Kutai Timur dan membangun serikat buruh baru di perkebunan sawit yang terletak di kecamatan Kaliorang dan Kaubun. Perusahaan Darma Henwa Tbk Bengalon mengetahui bagaimana dominasi modal sosial yang dimiliki oleh para buruh. Oleh sebab itu, perusahaan mengantisipasi kekuatan modal sosial para buruh dengan menyetujui tuntutan kenaikan upah yakni penambahan tunjangan akomodasi dalam pendapatan buruh. Serta memberikan fungsi kontrol kepada para buruh yang tergabung dalam SBLB terhadap keputusan PKB. Para buruh menuntut kenaikan upah di perusahaan Darma Henwa Tbk Bengalon melalui jalur Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilaksanakan 2 tahun sekali. Penuntutan upah melalui jalur PKB ialah dengan merevisi dan menambah draf PKB yang telah disediakan oleh perusahaan. Jika dalam PKB para buruh yang tergabung dalam SBLB tidak mendapatkan solusi, maka para buruh akan menggunakan kekuatan modal sosialnya untuk melakukan demonstrasi dan pemogokan kerja. Oleh karena itu, pemerintah harus meninjau kembali Inpres No. 9 Tentang Upah Minimum karena telah menguntungkan para pengusaha dengan pemberian insentif kepada investasi (pengurangan pajak) dan merugikan para buruh dengan menekan kenaikan upah yakni kenaikan upah hanya 5 – 10 %. Dan Dewan pengupahan Provinsi maupun Kota hendaknya melakukan survey langsung kelapangan dalam penentuan KHL agar mendapatkan data – data yang komprehensif dan tidak menggunakan data – data dari BPS yang mengambil contoh harga dari grosir bukan eceran. Sehingga dalam penetapan KHL akan sesuai dengan kebutuhan para buruh di lapangan.

Daftar Pustaka

Henwa, Pt.Darma, 2014. *Draf Perjanjian Kerja Bersama Final*, Bengalon : Pt.Darma Henwa

- Mandel, Ernest, 2013. *Pengantar Teori Ekonomi Marxist*, Yogyakarta : Bintang Nusantara
- Emzir,2008, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta:PT Raja Grafindo,
- Harker, Richard, 1990 . *(habitus x Modal)+Ranah=praktik*, Yogyakarta : Jalasutra.
- Dwi Susilo, rahmat ,2008. *20 Tokoh Sosiologi Modern*. Yogyakarta : AR-Ruzz Media.
- Ritzer,George.2013.*Teori Sosiologi (dari teori sosiologi klasik sampai perkembangan mutakhir teori social postmodern)*.Bantul: Kreasi Wacana
- KASBI, 2008. *Buku Saku Kasbi (Hak-hak Buruh)*.Jakarta: Bintang Nusantara.