**UNJUK RASA ATAS TUNTUTAN NORMATIF DAN SOLIDARITAS BURUH**

**Ari Pradhanawati**

Administrasi Bisnis, FISIP, UNDIP

Corresponding author:

Address: Jurusan Administrasi Bisnis, FISIP, UNDIP

Jl. Prof. Soedarto, SH No 13 Tembalang Semarang

E-mail: [pradhanawatiari@rocketmail.com](mailto:pradhanawatiari@rocketmail.com)

*Buruh: mati berjuang atau hidup tertindas*

**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi sebuah fenomena yang menarik bahwa masih banyak terjadi pemogokan dan demonstrasi buruh di Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tuntutan normatif dan solidaritas secara bersama-sama terhadap ketidakpuasan kerja buruh. Tipe penelitian ini *explanatory research*. Pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*. Jumlah sampel 100 orang pekerja/buruh yang ikut aksi unjuk rasa 1 Mei 2014. Hasil penelitian menunjukan pada indikator besarnya Upah Minimum Kota (UMK) pada variabel tuntutan normatif, responden menilai besarnya upah yang diterima masih belum sesuai dengan ketentuan UMR yang ditetapkan pemerintah. Partisipasi pekerja/buruh dalam memperjuangkan kesejahteraanya harus dilakukan dengan berbagai cara termasuk unjuk rasa, dengan faktor solidaritas antar pekerja/buruh agar dapat memberikan tekanan terhadap pengambil kebijakan berkenaan dengan perburuhan. Kesimpulan, tuntutan normatif yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama serta solidaritas yang kuat antara pekerja akan mengurangi ketidakpuasan kerja buruh. Saran pada variabel tuntutan normatif, sebaiknya perlu ditinjau kembali mengenai besarnya upah minimum kota , hak cuti, jamInan sosial tenaga kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja disesuaikan dengan kebijakan pemerintah saat ini

***STRIKE ON NORMATIVE DEMAND A SOLIDARITY OF LABOUR***

***Abstract***

*This research is initiated based on an interesting fact that there are still many labor strikes and rallies in Indonesia. The purpose of this study is to determine: the influence of normative demands and solidarity together on job dissatisfaction of workers. This research is intended as explanatory research. Sampling method used in this research is accidental sampling. The samples consist of 100 workers / laborers who joined rallies on May 1, 2014. The results showed the indicator amount of City Minimum Wage Rates in normative demands variable, respondents believe the amount of wages earned are still not in accordance with the provisions of the minimum wage set by the government. Participation of workers / laborers in the fight for economic security must be done in various ways including demonstrations, based on solidarity between workers / laborers in order to put pressure on policy makers with regard to labor issues. In conclusion, normative demands which are good and in accordance with the provisions of the collective bargaining agreement and the strong solidarity between workers will reduce dissatisfaction. Suggestions are made on normative demands variable; review should be made on the amount of the city minimum wage rates, on leave entitlements, on job social security network and dismissal policies in compliance with the current government policy.*

***Keywords:*** *normative demands, solidarity, labor job dissatisfaction*

**PENDAHULUAN**

Hari buruh 1 Mei 2014 di Indonesia merupakan awal dari perjuangan buruh karena menjadi sesuatu yang baru yaitu menjadi hari libur nasional. Buruh bebas turun ke jalan berunjuk rasa untuk menuntut hak-haknya sebagai buruh. Tuntutan tersebut menyangkut masalah upah buruh yang dinilai masih rendah, sehingga sering memicu konflik antara buruh dengan majikan. Padahal menurut Kurbetti , *et al* (2014), jika hubungan industrial dibangun dengan ramah, harmonis dan kolaboratif antara karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan majikan, maka dapat mengeliminir konflik dan justru dapat meningkatkan kerjasama.

Penjelasan dari Undang-Undang No 13/2003, jika perselisihan hubungan industrial tidak mencapai titik temu maka para pekerja berhak untuk melakukan pemogokan kerja.Sedangkan angka mogok kerja dan unjuk rasa di Indonesia masih sangat tinggi. Tahun 2013 sampai pertengahan tahun saja sudah terjadi 77 kali secara keseluruhan dengan total pekerja yang terlibat mencapai 19.687 orang. Selain itu 97.289 jam kerja hilang (Sumber:<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/katalog/download.php?g=4&c=25>, 2013). Pemogokan kerja dan unjuk rasa yang dilakukan buruh dan akan membuat jam kerja yang hilang masih cukup tinggi, sehingga menyebabkan pengusaha rugi dan dikhawatirkan para calon investor ragu-ragu menanamkan modal di Indonesia. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Jiang, *et al* (2009), bahwa ketidakpuasan kerja menyebabkan omset menurun karena tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi sehingga kualitasnya rendah. Di sisi lain, Ketidakpuasan muncul karena ada karyawan yang tidak puas dengan situasi kerja sehingga mereka memiliki sikap untuk berserikat (Sarkar, 2012; Vangel , 2011). Sedangkan Farber (1990), dan Stuart, *et al* (1984) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan situasi kerja, mereka akan memiliki sikap untuk berserikat.

Pemogokan kerja berhubungan erat dengan solidaritas buruh dalam upaya memperbaiki kondisi para buruh dari ketidakpuasan kerja. Jika konsep solidaritas buruh hubungan antara individu dan/atau kelompok yang dibentuk berdasarkan perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama.

Biezenski (1996) menjelaskan bahwa solidaritas erat dengan gaya kepemimpinan dalam mengeliminir konflik, karena menurut Oshagbemi (1997) dan Sanders (2006), ada hubungan antara gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dengan karyawan berdasarkan kekompakan dan perilaku solidaritas horizontal serta vertikal. Selanjutnya Tinley (2014) memperkuat bahwa kohesi yang kuat dan solidaritas diantara kelompok-kelompok perempuan dapat meningkatkan peluang pendapatan bagi perempuan pedesaan yang terpinggirkan dari proyek kebijakan usaha mikro. **Sebab menurut hasil penelitian Sutopo (2013), rendahnya kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh kaum perempuan dapat mengakibatkan upah yang mereka terima tergolong rendah karena posisi mereka yang hanya sebagai buruh.** Dengan demikian Sammut & Gillespie (2011) menekankan bahwa masalah solidaritas muncul dari kondisi masyarakat yang heterogen.

Berkenaan dengan ini, Hogg dan Abrams (1990: 35) menjelaskan bahwa partisipasi buruh dalam aksi unjuk rasa adalah suatu strategi yang dibentuk para buruh dalam upaya memecahkan persoalan secara kolektif. Dengan demikian pemogokan kerja/unjuk rasa terjadi karena ada ketidakharmonisan hubungan kerja antara buruh dan pengusaha. Misalnya tuntutan para buruh kurang ditanggapi atau tidak dipenuhi sehingga dapat menimbulkan konflik. Kondisi itu sejalan dengan pemikiran Tiberius & Hall (2010), yaitu tuntutan para pengunjuk rasa sering menjadi pokok permasalahan karena tuntutan normatif memberi kontribusi yang tinggi terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Peselisihan dalam hubungan industrial antara buruh dengan pengusaha secara umum disebabkan tidak adanya koordinasi dan hubungan yang baik atau kurang fleksibel atau kurang harmonis antara mereka, sehingga dibutuhkan komitmen dari keduanya supaya perselisihan atau konflik dapat dieliminir sedemikian rupa. Kondisi yang terjadi di Indonesia, hampir setiap saat hubungan industrial memburuk dari tahun ke tahun karena persoalan upah buruh yang relatif masih di bawah standar minimum yang sudah ditetapkan pemerintah. Khusus Kota Semarang upah minimum kota (UMK) 2014 sebesar Rp. 1.423.500,- tertinggi diantara 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah, namun termasuk kategori paling rendah di antara empat provinsi, misal jika dibandingkan dengan Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur upah minimum kota (UMK) sebesar Rp. 2.200.000,-. Sedangkan Kota Bandung Provinsi Jawa Jawa Barat upah minimum kota (UMK) sebesar Rp. 2.000.000,- dan Kota Jakarta Provinsi DKI upah minimum kota (UMK) sebesar Rp. 2.441.301,74,-. Besar kecilnya upah minimum kota sangat ditentukan oleh komitmen walikota atau gubernur dan dewan pengupahan setempat.

Dengan upah minimum kota (UMK) yang masih relatif rendah dianggap kurang memenuhi standar kebutuhan hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial yang terdiri dari 60 jenis mulai dari sandang, pangan dan papan. Kondisi tersebut menyebabkan para buruh mengalami ketidakpuasan karena tuntutan mengenai upah sering tidak dipenuhi oleh majikan sehingga mereka melakukan pemogokan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Sarfraz, *et al* (2010), bahwa jika upah rendah maka akan memiliki dampak positif pada karyawan terhadap ketidakpuasaan kerja.

Kebaruan penelitian ini adalah lebih pada isu mengenai upah buruh. Besarnya nominal upah minimum sebuah kota sebetulnya justru menjadi keunggulan komparatif buruh di Indonesia karena masuk kategori murah jika dibandingkan para investor asing menanamkan modalnya di luar Indonesia yang upahnya jauh lebih mahal. Namun buruh di Indonesia pada umumnya dan khususnya di Kota Semarang dan sekitarnya upah minimum kotanya masih relatif rendah dan kebutuhan hidup layaknya kurang memenuhi standar.

Penelitian ini mengkaji mengenai: (1) pengaruh tuntutan normatif terhadap ketidakpuasan kerja buruh; (2) pengaruh solidaritas terhadap ketidakpuasan kerja buruh; (3) pengaruh tuntutan normatif dan solidaritas secara bersama-sama terhadap ketidakpuasan kerja buruh.

**METODE PENELITIAN**

Variabel yang diteliti adalah tuntutan normatif (X1), solidaritas (X2) dan ketidakpuasan kerja buruh (Y) dijelaskan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1**

Variabel dan Indikator Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Simbol** | **Nama Variabel** | **Jenis Variabel** | **Indikator** |
| X1 | Tuntutan Normatif | Bebas | Upah Minimum Kota (UMK); Hak Cuti Pekerja; Jaminan Sosil Tenaga Kerja (Jamsostek); Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) |
| X2 | Solidaritas | Bebas | Kepedulian; Saling Memberi; Kerelaan Berkorban |
| Y | Ketidakpuasan Kerja Buruh | Terikat | Bentuk Ketidakpuasaan Kerja Buruh; Obyek Permasalahan Yang Menjadi Sumber Ketidakpuasan Kerja Buruh; Cara Penyampaian Ketidakpuasan Kerja Buruh |

Tipe penelitian ini *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu buruh yang mengikuti Peringatan Hari Buruh 1 Mei 2014 Di Kota Semarang. Besarnya sampel penelitian ini 100 orang. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan skor rataan, regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 2 menjelaskan karakteristik responden, sebagian besar terdiri dari perempuan (62%) dari laki-laki (38%) dengan usia sekitar 18-25 tahun (24%), status marital 80% sudah menikah, dengan tingkat pendidikan sebagian besar berijazah SMA, sebagian berdomisili di Kabupaten Demak (42%) dan Kota Semarang (34%), masa kerja paling banyak antara 1 – 5 tahun (38%), dan 90% buruh masuk serikat pekerja KSPN.

**Tabel 2**

Karakteristik Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik Responden** | **Jumlah** | **Proporsi (%)** |
| Jenis Kelamin Laki-laki | 38 | 38,00 |
| Perempuan | 62 | 62,00 |
| **Jumlah** | **100** | **100,00** |
| Berusia < 24 tahun | 24 | 24,00 |
| 25-29 tahun | 21 | 21,00 |
| 30-34 tahun | 21 | 21,00 |
| 35-39 tahun | 20 | 20,00 |
| 40-44 tahun | 6 | 6,00 |
| 45-49 | 6 | 6,00 |
| >50 tahun | 2 | 2,00 |
| **Jumlah** | **100** | **100,00** |
| Status Marital Sudah Menikah | 80 | 80,00 |
| Belum menikah | 19 | 19,00 |
| Duda | 1 | 1,00 |
| **Jumlah** | **100** | **100,00** |
| Tidak Berijazah SD | 1 | 1,00 |
| Berijazah SD | 7 | 7,00 |
| Berijazah SMP | 19 | 19,00 |
| Berijazah SMA | 73 | 73,00 |
| **Jumlah** | **100** | **100,00** |
| Berdomisili di Demak | 42 | 42,00 |
| Kendal | 1 | 1,00 |
| Pati | 1 | 1,00 |
| Purwodadi | 15 | 15,00 |
| Purwokerto | 2 | 2,00 |
| Salatiga | 1 | 1,00 |
| Semarang | 34 | 34,00 |
| Solo | 1 | 1,00 |
| Temanggung | 1 | 1,00 |
| Ungaran | 2 | 2,00 |
| **Jumlah** | **100** | **100,00** |
| Masa Kerja 1- 5 tahun | 38 | 38,00 |
| 6-10 tahun | 22 | 22,00 |
| 11-15 tahun | 10 | 10,00 |
| 16-21 | 10 | 10,00 |
| >22tahun | 20 | 20,00 |
| **Jumlah** | **100** | **100,00** |
| Anggota Serikat Pekerja KSPN | 91 | 91,00 |
| KSPI | 2 | 2,00 |
| Lain-lain | 7 | 7,00 |
| **Jumlah** | **100** | **100,00** |

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 3 menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan skor rataan indikator dari variabel tuntutan normatif, solidaritas dan ketidakpuasan kerja buruh.

**Tabel 3**

Tabel Skor Rataan Indikator

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel & Indikator | Rataan Indikator | Total Skor | Total Frekuensi | Rataan seluruh indikator  (Total Skor : Total Frekuensi) |
| **Tuntutan Normatif (X1)** |  |  |  |  |
| Upah Minimum Kota (UMK) | 3,51 |  |  |  |
| Hak Cuti Buruh | 4,06 | 5537 | 1400 | 3,92 |
| Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) | 4,16 |  |  |  |
| Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) | 3,96 |  |  |  |
| **Solidaritas (X2)** |  |  |  |  |
| Kepedulian | 4,21 |  |  |  |
| Saling Memberi | 4,12 | 6148 | 1500 | 4,01 |
| Kerelaan Berkorban | 3,97 |  |  |  |
| **Ketidakpuasan Kerja Buruh (Y)** |  |  |  |  |
| Bentuk Ketidakpuasan Kerja Buruh | 3,89 |  |  |  |
| Obyek Permasalahan Yang Menjadi Sumber Ketidakpuasan Kerja Buruh | 3,90 | 5784 | 1500 | 3,86 |
| Cara Penyampaian Ketidakpuasan Kerja Buruh | 3,77 |  |  |  |

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 3 menjelaskan variabel tuntutan normatif: (1) tentang besarnya UMK menyumbang rataan indikator 3,51; (2) tentang hak cuti buruh dengan rataan indikator 4,06; (3) jamsostek memperoleh rataan indikator 4,16 dan (4) PHK mempunyai rataan indikator 3,96. Sedangkan rataan seluruh indikator sebesar 3,92 dengan total skor sebesar 5537 dan total frekuensi sebesar 1400. Nilai rataan variabel tuntutan normatif sebesar 3,92 jika dibandingkan dengan rentang skor 1-5, maka hasil yang diperoleh masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa rataan tuntutan normatif sudah baik tetapi Upah Minimum Kota (UMK) masih relatif rendah.

Variabel solidaritas dipengaruhi oleh: (1) kepedulian memberi rataan indikator 4,21; (2) saling memberi mempunyai rataan indikator 4,12 dan (3) kerelaan berkorban menyumbang rataan indikator 3,97. Sedangkan rataan seluruh indikator sebesar 4,01 dengan total skor sebesar 6148 dan total frekuensi sebesar 1500. Dengan demikian nilai rataan variabel solidaritas (4,01) jika dibandingkan dengan rentang skor 1-5, maka hasil yang diperoleh masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa rataan solidaritas para buruh sudah baik.

Sedangkan pada variabel ketidakpuasan kerja buruh dipengaruhi oleh tiga indikator, yaitu: (1) tentang bentuk ketidakpuasan kerja buruh mempunyai rataan indikator 3,89; (2) tentang obyek permasalahan yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja buruh dengan rataan indikator 3,90 dan (3) tentang cara penyampaian ketidakpuasan kerja buruh memperoleh rataan indikator 3,77. Sedangkan rataan seluruh indikator sebesar 3,86 dengan total skor sebesar 5784 dan total frekuensi sebesar 1500. Nilai rataan variabel ketidakpuasan kerja buruh sebesar 3,86 jika dibandingkan dengan rentang skor 1-5, maka hasil yang diperoleh pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa rataan ketidakpuasan kerja buruh sudah baik.

Tabel 4 menunjukkan hasil penelitian : (1) tuntutan normatif berpengaruh signifikan terhadap ketidakpuasan kerja buruh; (2) solidaritas berpengaruh signifikan terhadap ketidakpuasan kerja buruh; (3) tuntutan normatif dan solidaritas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap ketidakpuasan kerja buruh.

**Tabel 4**

Analisis Regresi Yang Mengidentifiksikan Pengaruh Tuntutan Normatif dan Solidaritas terhadap Ketidakpuasan Kerja Buruh

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Korelasi (r)** | **Koefisien Determinasi (R2)** | **Kesimpulan** |
| Tuntutan Normatif (-0,240) → Ketidakpuasan kerja buruh (47,718) | 0,493 | 0,153 | t hitung -5,332 < t tabel -1,9845  Signifikan |
| Solidaritas (0,331) → Ketidakpuasan kerja buruh (41,214) | 0,524 | 0,280 | t hitung 4,336 > t tabel 1,9845  Signifikan |
| Tuntutan Normatif (-0,202) dan Solidaritas (0,331) → Ketidakpuasan kerja buruh (41,281) | 0,427 | 0,380 | F hitung 10,625 > F tabel 3,0902  Signifikan |

Sumber: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Linier Berganda, diolah, 2014

**Pengaruh Tuntutan Normatif terhadap Ketidakpuasan Kerja Buruh**

Simanjuntak (2009:103) mendefinisikan tuntutan normatif adalah, kesejahteraan buruh akan terpenuhi jika buruh mendapat penghasilan yang layak disertai adanya jaminan sosial, sehingga buruh dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, produktivitas kerjanya meningkat dan daya beli masyarakat juga akan meningkat.

Pengaruh tuntutan normatif terhadap ketidakpuasan kerja buruh dalam penelitian ini hasilnya signifikan dapat dilihat pada Tabel 4. Signifikansi itu terlihat dari hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,493 terletak pada interval cukup kuat dan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,153. Maknanya bahwa ada hubungan linier yang cukup kuat antara variabel tuntutan normatif dengan ketidakpuasan kerja buruh. Karena tuntutan normatif memberi pengaruh sebesar 15,3% terhadap ketidakpuasan kerja buruh. Sedangkan sisanya 84,7% adalah dipengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Disamping itu, besarnya nilai konstanta ketidakpuasan kerja buruh 47,718 sedangkan variabel tuntutan normatif mempunyai pengaruh yang negatif terhadap variabel ketidakpuasan kerja buruh sebesar -0,240. Jadi, apabila tingkat tuntutan normatif ditingkatkan sampai maksimal dalam hal ini nilainya adalah 1, maka ketidakpuasan kerja buruh akan berkurang sebesar 47,718.

Hasil penelitian menunjukkan jika tuntutan normatif (besarnya upah minimum kota, hak cuti, jaminan sosial tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja) tidak dipenuhi oleh pengusaha maka ketidakpuasan kerja buruh (bentuk ketidakpuasaan kerja buruh, obyek permasalahan yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja buruh dan cara penyampaian ketidakpuasan kerja buruh) akan meningkat. Hasil penelitian itu sejalan dengan hasil penelitian Magdalena, *et al* (2013), jika tuntutan normatif itu dapat dipenuhi maka akan memberi kontribusi yang tinggi terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Solidaritas terhadap Ketidakpuasan Kerja Buruh**

Salim (1991:1451) menjelaskan bahwa solidaritas merupakan sikap kesetiakawanan, rasa senasib dan kebersamaan yang pada dasarnya merupakan semangat kepedulian seseorang, suatu kelompok atau masyarakat atas nasib orang lain. Selanjutnya Ratri (2008) menjelaskan bahwa partisipasi buruh dalam memperjuangkan kesejahteraanya harus dilakukan dengan berbagai cara termasuk unjuk rasa, dengan faktor solidaritas antar buruh, hal ini agar dapat memberikan tekanan terhadap pengambil kebijakan berkenaan dengan perburuhan.

Pengaruh Solidaritas terhadap Ketidakpuasan Kerja Buruh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel solidaritas dengan ketidakpuasan kerja buruh adalah sebesar 0,524. Nilai r sebesar 0,524 terletak pada interval kuat (0,50 - 0,75). Sedangkan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,280 maknanya bahwa ada hubungan linier yang kuat antara variabel solidaritas dengan ketidakpuasan kerja buruh, artinya solidaritas memberi pengaruh sebesar 28% terhadap ketidakpuasan pekerja. Sedangkan sisanya 72% adalah pengaruh dari variabel lain, selain variabel solidaritas yang tidak diamati. Nilai konstanta untuk variabel ketidakpuasan kerja buruh sebesar 41,214 mempunyai arti bahwa apabila solidaritas pekerja semakin kuat sampai maksimal dalam hal ini nilainya adalah 1, maka ketidakpuasan pekerja akan bertambah sebesar 41,214.

Solidaritas buruh melalui dukungan peran serikat pekerja yang kuat dalam memperjuangkan hak-hak buruh dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja buruh. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih mengutamakan kesejahteraan buruh dan lebih teliti mengenai faktor atau sumber masalah yang menyebabkan ketidakpuasan kerja buruh. Salah satu caranya dengan memberikan hak-hak buruh sesuai dengan kesepakatan kerja bersama serta menjamin buruh dapat bekerja dengan tenang dan fokus tehadap pekerjaannya. Ini menjadi penting untuk mengurangi rasa ketidakpuasan kerja buruh karena buruh akan tenang bekerja jika hak-haknya dipenuhi.

Hasil penelitian itu sejalan dengan hasil penelitian Paskov & Caroline Dewilde (2012) bahwa solidaritas sebagai kesediaan untuk berkontribusi pada kesejahteraan orang lain. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Beal, *et al.* (2014) bahwa solidaritas adalah suatu kebersamaan dalam hal mendapatkan sesuatu dengan adil. Bahkan Ingham & Hilary Ingham (1998) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa sejak tahun 1980-an solidaritas di Polandia lebih dari sekedar union, namun memiliki komitmen terhadap reformasi ekonomi dan politik. Selanjutnya Kelly (2004) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa, untuk membangun global sosial ekonomi yang sehat dibutuhkan dukungan organisasi yang dapat mengarahkan prinsip solidaritas dan subsidiarity. Karena menurut hasil penelitian Jager, *et al.* (2013) bahwa pengalaman solidaritas sangat penting dalam mendukung karier.

Dengan demikian, solidaritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketidakpuasan pekerja. Jika buruh semakin solid maka para buruh akan semakin berani untuk mengutarakan ketidakpuasannya dalam bentuk unjuk rasa.

**Pengaruh Tuntutan Normatif dan Solidaritas terhadap Ketidakpuasan Kerja Buruh**

Teori ketidakpuasan Herzberg, 1966 (Teck Hong & Amna Waheed, 2011) mengasumsikan dua perangkat kebutuhan, yaitu menyangkut kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan sendiri. Ketidakpuasan berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan normatif dan solidaritas secara bersama-sama berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja buruh menunjukkan adanya hubungan positif dari variabel-variabel tuntutan normatif dan solidaritas terhadap ketidakpuasan kerja buruh yaitu nilai koefisien korelasi sebesar 0,427, nilai tersebut maknanya, korelasi atau tingkat hubungan antara tuntutan normatif dan solidaritas pekerja terhadap ketidakpuasan kerja buruh adalah cukup kuat. Variabel tuntutan normatif sebesar -0,202 berpengaruh negatif terhadap ketidakpuasan kerja buruh, di mana semakin terpenuhinya tuntutan normatif maka ketidakpuasannya akan semakin berkurang. Variabel solidaritas sebesar 0,331 memberikan pengaruh yang positif terhadap ketidakpuasan kerja buruh. Oleh sebab itu, jika buruh semakin solid maka para buruh akan semakin berani untuk mengutarakan ketidakpuasannya dalam bentuk unjuk rasa. Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,380, artinya bahwa tuntutan normatif dan solidaritas memberi pengaruh sebesar 38% terhadap ketidakpuasan pekerja, sisanya 62% ditentukan variabel lain yang tidak diamati. Sedangkan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel tuntutan normatif dan solidaritas berpengaruh signifikan terhadap variabel ketidakpuasan kerja buruh menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,625 > dari F tabel 3,0902.

Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan tuntutan normatif dan solidaritas secara bersama-sama berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja buruh. Artinya jika tuntutan normatif yang diberikan perusahaan dipersepsikan baik akan menyebabkan rendahnya ketidakpuasan kerja buruh. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa solidaritas mempengaruhi ketidakpuasan kerja buruh sehingga semua hal yang berpengaruh pada solidaritas antar sesama buruh harus dipenuhi baik dari tuntutan normatif maupun hak-hak pekerja lain yang behubungan dengan rasa solidaritas dikalangan buruh.

Memanfaatkan pendekatan Hierarki Kebutuhan dari Maslow (1943) maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pekerja adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan fisik (upah, rumah, sandang); (2) kebutuhan akan rasa aman( jabatan, kepastian karir, status kerja yang jelas); (3) kebutuhan akan hubungan sosial / kasih sayang (hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan, dan iklim kerja); (4) kebutuhan akan pengakuan/dihargai (penghargaan perusahaan terhadap individu atas kinerja atau hasil usahanya, pemberian otonomi); (5) kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan perwujudan diri / professionalisme). Dengan demikian jika kebutuhan dasar/fisik dari para buruh masih belum terpenuhi bahkan jauh dari standar kebutuhan hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial maka gejolak dan konflik dalam hubungan industrial dipastikan masih akan berlangsung dikemudian hari.

Hasil penelitian menunjukan pada indikator besarnya upah minimum kota pada variabel tuntutan normatif, responden menilai besarnya upah yang diterima masih belum sesuai dengan ketentuan upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah. Selain itu keterlambatan pembayaran upah dan ketidaksetaraan upah yang diterima dengan buruh lain masih belum sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (1997:139), jika pekerja tidak puas dengan upahnya, maka mereka kemungkinan akan berpartisipasi di dalam serikat pekerja untuk meningkatkan standar hidup mereka.

Partisipasi buruh dalam memperjuangkan kesejahteraanya harus dilakukan dengan berbagai cara termasuk unjuk rasa, dengan faktor solidaritas antar buruh agar dapat memberikan tekanan terhadap pengambil kebijakan berkenaan dengan perburuhan. Hal ini sejalan dengan pemikiran Durkheim (1893) bahwa solidaritas sosial merupakan hubungan antar kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama. Selain itu persamaan senasib sepenanggungan dalam pekerjaan dengan tidak sesuainya upah yang diberikan oleh perusahaan, hak cuti, jaminan sosial tenaga kerja serta kebijakan pemutusan hubungan kerja yang semena-mena.

**SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dapat ditarik simpulan berikut: (1) tuntutan normatif mempunyai pengaruh yang cukup kuat, artinya besarnya upah minimum kota, hak cuti pekerja, jaminan sosial tenaga kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja sudah sesuai. Tuntutan normatif menjadi tolak ukur, apabila tuntutan normatif yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai akan mengurangi ketidakpuasan kerja buruh. (2) solidaritas mempunyai pengaruh yang kuat, artinya kepedulian, saling memberi dan kerelaan berkorban di kalangan buruh sudah baik. (3) tuntutan normatif dan solidaritas mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap ketidakpuasan kerja buruh. Sebab tuntutan normatif yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama serta solidaritas yang kuat antara pekerja akan mengurangi ketidakpuasan kerja buruh.

**DAFTAR PUSTAKA**

Beal, *et al*. 2014. Solidarity within a fixed community. *Economics Letters*. 125. 440-443.

Biezenski, Robert. 1996. The Struggle for solidarity 1980-1981: Two waves of leadership in conflict, *Europe-Asia Studies*, vol. 48, No. 2, pp. 261-284.

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

Faber, S. Henry. 1990. The decline of unionization in the united State: What can Be Learned from Recent Experience, *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No.1, Pt.2, pp. S75-S105. January.

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

Ingham, Mike & Hilary Ingham. 1998. On The Solidarity of The Union Membership Decision in Poland, *International Journal of Manpower*, Vol. 19 Iss ½, pp. 15 – 30.

Jager, *et al.* 2013*. Experience of Solidarity:Why Executive Directors Work for Market Driven Nonprofits, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, originally published on line 17 September 2012 version of record October.

Jiang, *et al*. 2009. An Analysis of Job Dissatisfaction and Turnover to Reduce Global Supply Chain Risk: Evidence From China. *Journal of Operations Management*. 27, 169-184.

Kelly, John. E., Solidarity and subsidiarity. 2004., “Organizing Principles” for Corporate Moral Leadership in The New Global Economy., *Journal of Business Ethic*, 52: 283-295.

Kurbetti *et a*l. 2014. Industrial Relation at Cummins India Limited-A Case Study. *Procedia Economics and Finance*, 11:86-89, July.

Lawang, Robert MZ. 1994. *Kapital Sosial dalam Perspektif Sosiologik*. Suatu Pengantar. Jakarta. Fisip. UI Press

Magdalena, S. *et al*. 2013. Implications of The Relation Between The Occupational Demands and Behavioural Reactions in The Romanian Academic Environment. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*. 84, 1376-1380.

Maslow, Abraham H. 1943. A Theory of Human Motivation , *Psycologi Review*, 50, July, Pp. 370-396.

Oshagbemi, Titus.1997. Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education, *Education+Training*, Vol. 39 Iss 9 pp. 354-359.

Paskov, M. & Caroline Dewilde. 2012. Income Inequality and Solidarity in Europe. *Research in Social Stratification and Mobility*. 30, 415-432.

Ratri, Virianita. 2008. Partisipasi Buruh dalam Aksi Unjuk Rasa. Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi dan Ekologi Manusia Vol. 2. Hal 321 - 336

Salim, P. dan Salim, Y. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta : Modern English Press.

Sammut, Gordon & Alex Gillespie. 2011. Cultural Encounters and Social Solidarity., *Paper on Social Representations*., Volume 20, page 1.1-1.7

Sanders, karin & Birgit Schyns. Leadership and Solidarity behavior : Consensus in Perception of Employees within team, Personel Review, 2006, Vol 35. Iss 5

Sarfraz., Ahmad, *et al*. 2010. Insecure Job and Low Pay leads to Job Dissatisfication. Interdiciplinary *Journal of Contemporary Research In Business*. Vo.1, No.11, 90-102.

Sarkar, Santanu. 2012. Determinants of employees’ attitudes toward union membership in India. *Journal of World Business*. 47, 240-250.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kedua. Jogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. 2009. *Manajemen Hubungan Industrial*. Edisi: Kedua. Jakarta: Jala Permata Aksara.

Stuart A. *et al*. 1984. *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 3, pp. 576-590.

Sutopo, Oki Rahadianto. 2013. Faktor Struktural dan Kultural Penyebab Kesenjangan Sosial: Kasus Industri Batik Pamekasan Madura. *Jurnal Komunitas*. Vol 5. Nomor 2. September: 230-239.

Teck Hong, Tan & Amna Waheed.2011. Herzberg’s Motivation-Hygien Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money, Sunway University, School of Business. 5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya, Selangor Malaysia. *Asian Academy of Manajemen Journal*, Vol. 16, No 1, pp 73-94

Tiberius, Valeris & Hall, A. 2010. *The Journal of Positive Psychology*, Volume 5 Issue 3, May 2010

Tinley, Lorena M. Ibarguen. 2014. Social capital development in a rural women’s micro-enterprise in Mexico: Insights on leadership, trust and coorperation, Community development in a rural women’s micro-enterprise in Mexico:insight on leadership, trust and coorperation, *Community Development Journal Advance Access Published*, July, 1-15.

Undang-Undang tentang Tenaga Kerja Nomer 13 tahun 2000

Vangel, Kirtine. 2011. Schimidt Labor Research Center Seminar Series, Responses to Employee Dissatisfaction

<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/katalog/download.php?g=4&c=25>, 2013.